PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN

(Studi Pada Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)

SKRIPSI

Diajukan untuk menempuh ujian sarjana

Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya

DARMASTUTI ARIANI

NIM. 0910320037

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS

KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

MALANG

2013

MOTTO

Kesabaran, Kerja Keras, dan ikhtiar adalah kunci utama untuk meraih apa yang kita inginkan..
Tetap Berusaha untuk meraih mimpi walaupun sesulit apapun jalan yang kita tempuh.. Percaya bahwa kekuatan dan keagungan Allah SWT yang akan membantu kita melewati jalan tersebut....

Do The Best According to your ability.. Always Hard Work And Prying.. Then Will You Achieve Succesful..... ☺

(Darmastuti Ariani)

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan) Tahun 2012

Disusun oleh : Darmastuti Ariani

NIM : 0910320037

Fakultas : Ilmu Administrasi

Jurusan : Ilmu Administrasi Bisnis

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Malang, Februari 2013

Komisi Pembimbing

Ketua	Anggota
Dr.Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si	**Drs. Heru Susilo, MA**
NIP. 19721117 199802 2 00 1	**NIP. 19591210 198601 1 00 1**

TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan di depan majelis penguji skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, pada :

Hari	: Senin
Tanggal	: 4 Maret 2013
Jam	: 10.00 WIB
Skripsi atas nama	: Darmastuti Ariani
Judul	: Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)

dan dinyatakan lulus

MAJELIS PENGUJI

Ketua	Anggota
Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si NIP. 19721117 199802 2 00 1	Drs. Heru Susilo, MA NIP. 19591210 198601 1 00 1
Anggota	Anggota
Dr. Djamhur Hamid,DIP.BUS, M.Si NIP. 19481110 1980101 10001	Drs. M. Soe'oed Hakam, M.Si NIP. 9490717 197903 1 002

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam naskah ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh fihak lain untuk mendapatkan karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebut dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia skripsi ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (S-1) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, Pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Malang, Februari 2013

METERAI TEMPEL
BEDCEAAF000046000
6000 DJP

Darmastuti ariani
0910320037

RINGKASAN

DARMASTUTI ARIANI (NIM 0910320037). Skripsi tentang Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan), (di bawah bimbingan **Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si** dan **Drs. Heru Susilo, MA**),155 + xiv

Penelitian ini dilatarbelakangi pentingnya kepuasan kerja dan motivasi kerja diterapkan di PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan yang memiliki jumlah karyawan yang besar dan PT. Inti Luhur Fuja Abadi sudah termasuk perusahaan yang mengeksport produknya ke luar negeri**.** Keberlangsungan hidup perusahaan tergantung pada karyawan, maka dari itu kepuasan kerja dan motivasi kerja sangat penting bagi karyawan. Apabila karyawan mempunyai kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi maka secara tidak langsung akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) dan untuk mengetahui pengaruh secara parsial variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y).

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder yang didapat berupa dokumentasi waktu penelitian, dokumen perusahaan, sejarah perusahaan dan data sekunder lainnya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 64 responden pada karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan analisis data deskriptif, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dengan analisis uji F (simultan), dan uji t (parsial).

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p<0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak. Sedangkan secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja ditunjukkan dengan adanya hasil analisis regresi dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,612, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan *Sig* 0,011 dengan alpha 0,05. Sedangkan variabel motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dengan hasil regresi t_{hitung} 2,47 > t_{tabel} 0,4438 dengan *Sig* 0,016 dengan alpha 0,05.

Brawijaya Universitas Brawijaya

SUMMARY

DARMASTUTI ARIANI (NIM 0910320037). Thesis about Influence of Job Satisfaction and Work Motivation Dealing with Employee Performance (The Studies has been done on the Employee of PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan), (under the guidance of **Dr. Hamidah Nayati Utami, S. Sos, M.Si** and **Drs. Heru Susilo, MA**), 155 page + xiv

This study motivated the importance of job satisfaction and work motivation which is applied in PT. Sublime core Fuja Eternal (Ilufa), Pasuruan which has a large number of employees and PT. IntiLuhur Fuja Abadi has included a companies that export their products abroad. Survival of the company depends on its employees, therefore job satisfaction and motivation is very important for employees. If employees satisfaction have high job satisfaction and high work motivation it will have indirectly an impact on employee performance increasment. The purpose of this study is to determine the simultaneous effect between job satisfaction variables (X1) and work motivation variable (X2) with employee performance (Y) and to determine the partially effect of job satisfaction variable (X1) and work motivation variable (X2) with employee performance (Y).

The research method that is used in this research is explanatory research. Types and sources of data that is used are primary data and secondary data. Secondary data that is obtained could be the documentation that is collected when the research has been taken, company hystory, and other secondary data. The data collection technique that is used is questionnaire. The amount of Respondents in this study was 64 respondents they are PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) employee. Data analysis techniques that are used in this study are the descriptive data analysis, the double linear regression analysis, hipotesis examination with F test analysis (simultaneous), and the t test (partial).

Based on the results of this study can be concluded that there are simultaneous significant effects (collectively - the same) on the employees' performance with the rate of Sig. F = 0.000 it less than significan value that has been determined**,** the signican value that has been determined is equal to 0.05. This probability value is less than 5% (p <0.05) so that resulting decision Ha accepted and H_o rejected**.** While partially work satisfaction variable has significant effect to the job performance**.** This can be shown by the calculation results of the regression analysis, it show that the value of t_{hitung} is equal to 2.612**,** while the value of t_{tabel} is equal to 0.4438, with Sig is equal to 0.011, and alpha is equal to 0.05 While work motivation variable Partially have the significant effect to the work performance it shown in the result of regression analysis the value of thitung = 2,47 > t_{tabel} = 0,4438 with sig value 0,016 and alpa 0,05.

KATA PENGANTAR

Alhamdulilahirobil alamin puji syukur atas kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi maha penyayang, yang maha suci Allah SWT yang memiliki segala keagungan terimakasih syukurku atas segala limpahan taufik serta Hidayah - Nya yang tak terhingga sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi sebagai tugas akhir mahasiswa dalam memperoleh gelar kesarjanaan dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" (Studi Pada Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan). Rasa terimakasih & rasa sayangku yang tak terkira kepada kedua Orang Tua yang telah memberikan limpahan kasih sayang, doa, dan dukungan kepada penulis dalam menyelesikan skripsi ini. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat mahasiswa dalam memperoleh gelar sarjana Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak akan bisa terwujud dan selesai dengan waktu yang telah ditentukan tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Banyak pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan baik itu secara moril dan materiil kepada penulis agar skripsi ini selesai dengan waktu yang tepat. Penulis juga menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna namun penulis berusaha semaksimal mungkin untuk terus memperbaiki agar skripsi ini menjadi lebih bermanfaat dan bisa memberikan kontribusi-nya kepada segala pihak. Pada kesempatan ini pula

penulis mengucapkan beribu – ribu banyak terimakasih dan memberikan apresiasi yang tinggi atas rasa terimakasih penulis kepada :

1. Prof. Dr. Sumartono, MS selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya
2. Dr. Srikandi Kumadji, MA selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis
3. Dr. Hamidah Nayati Utami, S.Sos, M.Si selaku dosen ketua pembimbing dan Drs. Heru Susilo, MA selaku dosen anggota pembimbing yang sangat sabar dalam memberikan bimbingan dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini guna kesempurnaan skripsi ini
4. Bapak Ir. Budi E. Prasetya selaku Plant Manager PT. Inti Luhur Fuja Abadi Abadi (ILUFA), Pasuruan yang telah memberikan kesempatan dan waktu kepada penulis untuk melakukan penelitian di PT. Inti Luhur Fuja Abadi dan terimakasih atas masukan dan bimbinganya selama penelitian, dan atas bantuannya dalam pemerolehan data yang penulis butuhkan demi kelancaran pengerjaan skripsi ini. Terimakasih pula kepada karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner dalam pemerolehan data primer yang penulis butuhkan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan tepat waktu.
5. Kedua Orang tua tercinta Bapak Tugimin dan Ibu Wahyu Pudjiati terimakasih yang tak terkira atas doa, dukungan, motivasi, semangat yang selalu diberikan kepada penulis dalam kelancaran pengerjaan skripsi ini, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan tepat waktu.

Terimakasih atas segala kasih sayang yang luar biasa yang tak terkira kepada beliau yang selama ini tercurahkan, rasa terimakasih tak akan cukup untuk membalas semua kebaikan dan rasa tulusnya beliau selama ini hingga mampu mengantarkan penulis jadi seperti saat ini. Karya kecil ini penulis sembahkan kepada orang tua tercinta. Terimakasih semoga bapak, Ibu selalu dalam lindungan Allah SWT. Amin

6. Bapak Moh. Choiron Arif dan Ibu As Adatut Taminiyah terimakasih atas doa dan dukungan yang diberikan, semoga beliau dalam lindungan Allah SWT. Amin
7. My Beloved ulinnuha Imamudin,ST imam hidupku terimakasih atas segala doa, kasih sayang, motivasi, semangat dan dukungan yang diberikan selama ini.
8. Kedua kakak tercinta Darmastuti Prolestari,S.KM dan Endah Pratiwi,S.Pd terimakasih atas dukungan dan motivasi yang diberikan baik itu berupa moril maupun materiil.
9. Teman – teman kos kersent 101, Yuli, Naila, Mbk. Ami, Prima, Mbk. Dita, Mbk. Fifi, Aya, Ulfa, Neli, Mbk. Ninik terimakasih atas semua doa, bantuan dan dukungnya.
10. Teman – teman seperjuangan Administrasi Bisnis Angakatan 2009 Khususnya teman seperjuangan, Christina Shabellia, Julia Astriviani, Ika Ainun, Cici Ratnasari, Christina Winda, Astrid Amanda, Dinar serta semua teman- temanku yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu

terimakasih atas semua doa, dukungan, motivasi, dan semangat yang diberikan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

11. Semua Pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas amal budi baik yang diberikan.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk memperoleh hasil terbaik, namun apabila masih ada kekurangan dengan sangat rendah hati penulis menerima kritik dan saran yang membangun dari semua pihak. Penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada kata-kata yang salah. Kesempurnaan hanya datang dari Allah SWT. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak baik itu dimasa sekarang maupun dimasa datang. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang terkait. Semoga skripsi ini dapat berguna dan dapat memberikan kontribusinya kepada semua pihak. Amin.

Malang, 9 Januari 2013

Penulis

DAFTAR ISI

MOTTO ..... **i**
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI ..... **ii**
TANDA PENGESAHAN SKRIPSI ..... **iii**
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI ..... **iv**
RINGKASAN ..... **v**
SUMMARY ..... **vi**
KATA PENGANTAR ..... **vii**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiv**
DAFTAR GAMBAR ..... **xv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**

BAB 1 PENDAHULUAN **1**
A. Latar Belakang 1
B. Perumusan Masalah 9
C. Tujuan Penelitian 10
D. Kontribusi Penelitian 10
E. Sistematika Pembahasan 11

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **13**
A. Penelitian Terdahulu 13
B. Kepuasan kerja 16
1. Pengertian Sumber Daya Manusia 16
2. Teori Kepuasan Kerja 17
3. Pengertian Kepuasan Kerja 20
4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja 22
C. Motivasi Kerja 24
1. Pengertian Motivasi 24
2. Teori motivasi 26
3. Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja 30
D. Prestasi Kerja 31
1. Pengertian Prestasi Kerja 31
2. Penilaian Prestasi Kerja 32
3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja 33
4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja 34
5. Tujuan Penilaian prestasi Kerja 35
E. Hubungan Kepuasan kerja dengan prestasi kerja 36
F. Hubungan Motivasi dengan prestasi kerja 38

G. Model Konsep dan Hipotesis 38
1. Model Konsep 38
2. Model Hipotesis 39

BAB III METODE PENELITIAN 41
A. Jenis Penelitian 41
B. Lokasi Penelitian 42
C. Konsep, Variabel, definisi Operasional dan Pengukurannya 42
1. Konsep 42
2. Variabel 43
3. Definisi Operasional Variabel 44
4. Skala Pengukuran 48
D. Populasi dan Sampel 49
1. Populasi Penelitian 49
2. Sampel Penelitian 49
E. Teknik Pengumpulan Data 52
1. Sumber Data 52
2. Metode Pengumpulan Data 52
3. Instrumen Penelitian 54
F. Uji Instrumen 55
1. Uji Validitas 55
2. Uji Realibilitas 57
G. Teknik Analisis Data 58
1. Analisis Deskripsif 58
2. Analisis Inferensial 59
a. Analisis Regresi Linier Berganda 59
3. Pengujian Hipotesis 59
a. Analisis Uji F 59
b. Analisis Uji t 60

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 62
A. Hasil Penelitian 62
1. Gambaran Umum Perusahaan 62
a. Sejarah singkat perusahaan 62
b. Lokasi perusahaan dan pabrik 63
2. Company vision, mission, motto 64
3. Perjanjian Kerja Bersama (PKB) 64
4. Struktur Organisasi 77
5. Izin – izin dan Legalitas Perusahaan 84
6. Product Description of fish 85
a. Deskripsi jenis produk *Whole Fish & Raw White Baits (RWB)* 85
b. Deskripsi jenis produk *Fillet Fish* 86
c. Deskripsi jenis prodik *Fish Head & Fish Bone* 88
B. Gambaran Umum Responden 89

1. Gambaran umum responden menurut jenis kelamin 90
2. Gambaran umum responden menurut usia..... 90
3. Gambaran umum responden menurut tingkat pendidikan..... 91
4. Gambaran umum responden menurut masa kerja 92
C. Analisis Data 95
1. Analisis Deskriptif 95
2. Analisis Inferensial 114
a. Analisis Regresi Linier Berganda 114
3. Pengujian Hipotesis 116
a. Uji Simultan (Uji F) 116
b. Uji Parsial (Uji t)..... 117
D. Pembahasan..... 119
1. Pengaruh Variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan..... 119
2. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara parsial terhadap prestasi kerja..... 119
a. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)..... 119
b. Variabel Motivasi Kerja (X_2) 121

BAB V Kesimpulan dan Saran..... 124
A. Kesimpulan 124
B. Saran..... 126

DAFTAR PUSTAKA..... 128
LAMPIRAN KUESIONER..... 131
LAMPIRAN REKAPITULASI DATA RESPONDEN 136
LAMPIRAN HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS..... 138
HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA 143
FREKUENSI DATA..... 144
SURAT KETERANGAN PENELITIAN..... 151
DOKUMENTASI PENGISIAN KUESIONER RESPONDEN..... 152
CURICULUM VITAE..... 155

DAFTAR TABEL

No	Judul	Hal.
1.	Variabel, Indikator, dan Item	46
2.	Penentuan Skor Jawaban Responden	48
3.	Jumlah Populasi dan Sampel	50
4.	Ringkasan hasil uji validitas kuesioner	56
5.	Nilai *Alpha Cronbach* masing – masing variabel	58
6.	Responden menurut jenis kelamin	90
7.	Responden menurut usia	91
8.	Responden menurut tingkat pendidikan	92
9.	Responden menurut masa kerja	93
10.	Persentase tingkat pendidikan berdasarkan masa kerja dan usia	95
11.	Deskripsi variabel kepuasan kerja	99
12.	Deskripsi variabel motivasi kerja	105
13.	Deskripsi variabel prestasi kerja	110
14.	Rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda	114
15.	Nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel}	117

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Teks	Halaman
1.	Model Konsep	39
2.	Model Hipotesis	39
3.	Organization Plant	83

DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul	Hal
1.	Kuesioner	131
2.	Rekapitulasi Data Responden	136
3.	Hasil Uji Validitas dan Realibilitas	138
4.	Hasil Analisis Linier Berdganda	143
5.	Frekuensi Data	144
6.	Surat Keterangan Penelitian	151
7.	Dokumentasi Pengisian Kuesioner Responden	152
8.	Curiculum Vitae	155

BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini perkembangan era globalisasi yang semakin maju mengakibatkan persaingan yang ketat dalam dunia bisnis maupun organisasi, persaingan yang ketat merupakan tantangan yang berat bagi dunia bisnis maupun organisasi, semakin banyaknya persaingan yang bermunculan di dalam dunia bisnis maupun organissai semakin baik pula kualitas dari organisasi tersebut karena semua perusahaan berlonmba – lomba untuk menjadi yang terbaik dan mempunyai kuantitas dan kualitas yang unggul. Maka dari itu mengharuskan setiap perusahaan dituntut untuk menyediakan sumber daya manusia yang terampil, aktif, kreatif, berkualitas dan memiliki kemampuan yang tinggi untuk memperoleh hasil yang maksimal dan sumber daya manusia yang tangguh dan mampu mengahadapi berbagai masalah-masalah yang dihadapi dari lingkungan *intern* maupun lingkungan *eksternal* perusahaan.

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya tergantung pada pencapaian visi dan misi dari tujuan perusahaan tersebut dan juga tidak tergantung dari peralatan modern, dan sarana prasarana yang lengkap, akan tetapi ada campur tangan perilaku individu atau sumber daya manusia didalamnya. Tentunya setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya manusia (SDM) merupakan *asset* yang terpenting dalam suatu perusahaan. Tujuan strategis perusahaan tidak akan

tercapai tanpa adanya campur tangan dari aspek manusia. Maka dari itu untuk mencapai tujuan strategis visi dan misi perusahaan tergantung pada kepuasan kerja setiap karyawan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sikap yang dirasakan yang ada dalam diri setiap karyawan yang masing – masing karyawan itu berbeda dengan apa yang dirasakan mengenai sikap terhadap pekerjaan yang dijalankannya maupun yang berkaitan dengan segala sesuatu yang berhubungan dengan lingkungan pekerjaan. Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan yang lebih lanjut akan meningkatkan prestasi kerja. Dengan kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat. Salah satu faktor yang memungkinkan tumbuhnya kepuasan kerja yang dimaksud adalah pengaturan yang tepat dan adil atas pemberian kompensasi kepada karyawan.

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kalau setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan dimana ia menempatinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaanya dan tentunya kalau bisa merasa puas karyawan akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu terdapat alasan yang utama mengapa kepuasan kerja itu penting yang pertama yaitu dilihat dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang itu berhak diperlakukan dengan adil dan layak apalagi seorang karyawan yang sudah memberikan kontribusi terhadap pekerjaannya kepada perusahaan. Kemudian

yang kedua dari segi manfaat/fungsinya bahwa pada dasarnya kepuasan kerja dapat melahirkan perilaku yang positif yang berhubungan dengan pekerjaanya pada akhirnya bisa berimbas pada perusahaan untuk lebih maju.

Setiap karyawan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab setiap pekerjaanya pasti menginginkan kenyamanan dan ketentraman dalam bekerja dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai, dapat menjalankan tugas sesuai dengan apa yang diharapkan, dapat berinteraksi baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan, merasa diperlakukan adil dalam pemberian jaminan baik jaminan finansial maupun jaminan non finansial. Kalau semua aspek tersebut dapat dipenuhi oleh masing-masing karyawan dan karyawan tersebut merasa puas terhadap hak dan kewajiban yang harus didapatkan oleh karyawan maka kepuasan kerja itu akan timbul dengan sendirinya. Kepuasan kerja merupakan energi karyawan dalam mencapai prestasi kerja.

Menurut pendapat Rivai (2004:475) "kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja".

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong karyawan akan merasa tidak puas. Tentunya didalam mencapai tahap kepuasan kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lain itu berbeda, misalnya ada karyawan merasa puas tentang kondisi lingkungan kerja yang nyaman, ada karyawan yang merasa puas dari segi keterpenuhinya jaminan-jaminan baik itu jaminan finansial maupun jaminan non finansial. Kalau karyawan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaanya merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan yang tidak memadai walaupun gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tinggi tetapi kondisi kerja yang tidak nyaman bisa mengakibatkan karyawan tidak merasa puas dan akhirnya bisa memutuskan untuk mengundurkan diri/keluar dari perusahaan. Maka dari itu kepuasan kerja merupakan hasil yang sangat personal, artinya setiap karyawan dalam mencapai tahap kepuasan kerja itu berbeda-beda dalam mengalaminya. Seperti yang telah dicontohkan diatas belum tentu karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, mempertimbangkan masalah gaji yang didapat tinggi meskipun kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai karyawan tidak bisa mengundurkan diri dari pekerjaanya.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan maka setiap perusahaan harus bisa memenuhi kewajiban-kewajibannya untuk bisa membuat karyawan menjadi betah bekerja diperusahaan dan tidak meninggalkan pekerjaanya. Maka dari itu perusahaan harus berusaha menerapkan kenyamanan dan ketentraman mengenai lingkungan kerja yang memadai artinya tidak hanya

menciptakan dan menerapkan kondisi lingkungan yang nyaman tetapi juga perlu diimbangi dengan ketercapaian lain guna karyawan merasa puas terhadap pekerjaanya, yaitu dengan pemberian gaji yang memadai dan perusahaan bisa menerapkan kepada karyawan tentang promosi jabatan. Kalau semuanya itu sudah terpenuhi artinya apa yang menjadi hak karyawan itu sudah merasa diberikan oleh perusahaan maka karyawan dapat dikatakan puas. Kalau karyawan merasa puas maka karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaanya dilakukan dengan sepenuh hati tanpa adanya rasa keterpaksaan dan karyawan bisa lebih menikmatinya sehingga prestasi yang dihasilkan oleh karyawan akan meningkat karena adanya rasa puas yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan akan bisa lebih menghasilkan ide-ide yang dapat menghasilkan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan. Kalau karyawan bekerja dengan penuh rasa puas dan nyaman maka prestasi yang dihasilkan bisa maksimal.

Selain karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang memadai perusahaan juga berkewajiban untuk memotivasi para karyawannya terutama bagi seorang manager bagaimana harus memotivasi para bawahannya agar untuk bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya. Sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan prestasi kerjannya. Apabila kepuasan kerja telah didapatkan oleh karyawan dan karyawan tersebut termotivasi untuk bisa menghasilkan prestasi yang maksimal sehingga pada nantinya bisa mencapai tujuan dari perusahaan. Pada dasarnya motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Menurut Handoko (1998:251) “Motivasi merupakan subyek yang penting bagi manajer,

karena menurut definisi menajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Manajer perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan organisasi". Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara (2009:94) mengemukakan bahwa "*Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work setting*" (Motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian skripsi yang dilakukan Eli Wahyuni tahun 2009 tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa"Secara simultan ada pengaruh signifikan antara kebutuhan aktualisasi diri (X_1), kebutuhan harga diri (X_2), kebutuhan fisiologis (X_3), rekan kerja (X_4), kondisi kerja (X_5), dan pengawasan (X_6). Dan secara parsial kebutuhan aktualisasi diri (X_1), kebutuhan harga diri (X_2), kebutuhan fisiologis (X_3), rekan kerja (X_4), kondisi kerja (X_5), dan pengawasan (X_6) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan".

Adanya kepuasan kerja dan motivasi yang diberikan kepada karyawan maka diharapkan para karyawan tersebut bisa bekerja lebih baik dan dapat menunjang prestasi kerja. Pemberian penghargaan berupa sejumlah uang atas dasar prestasi kerja yang tinggi mengandung arti ada rasa pengakuan dari organisasi atas prestasi kerja pegawai dan kontribusinya terhadap organisasi.

Pemberian insentif berupa upah kepada pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhuan sosialnya. Berkaitan dengan hal tersebut penulis akan menganalisis lebih jauh bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan. Motivasi dan kepuasan kerja sangat penting diperlukan bagi karyawan. Apabila karyawan tidak mempunyai motivasi yang tinggi pasti tidak akan mempunyai tujuan untuk bisa mencapai kinerja yang maksimal. Begitu juga apabila karyawan tidak mempunyai rasa puas terhadap pekerjaan yang dimiliki juga akan mengakibatkan rasa malas, tidak punya semangat untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya. Sehingga produktivitas yang dihasilkan karyawan juga akan menurun. Di PT. Inti Luhur Fuja Abadi ini terdapat karyawan dalam jumlah yang besar. Artinya kalau karyawan tersebut tidak mempunyai motivasi yang tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai kepuasan kerja secara pasti operasional perusahaan juga akan terganggu. Maka dari itu motivasi dan kepuasan kerja sangat penting di PT. Inti Luhur Fuja Abadi diperlukan bagi karyawannya untuk menyeimbangkan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi dan tumbuh adanya rasa puas maka secara tidak langsung akan berdampak pada *output* yang dihasilkan sehingga visi dan misi perusahaan terpenuhi dengan adanya produktivitas yang maksimal.

Secara historis, karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaannya dengan lebih baik. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi

prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi hubungan kepuasaan dan prestasi kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Secara tidak langsung kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan akan berpengaruh terhadap kondisi perusahaan baik dimasa sekarang maupun dimasa nanti. Kalau semua karyawan merasa puas tentang pekerjaanya maka juga akan berakibat pula pada prestasi yang dihasilkan oleh karyawan dan akan mengimbas pada keberlangsungan organisasi terhadap visi dan misi perusahaan.

Pada saat ini perkembangan industri pengolahan ikan di dalam negeri mengalami pertumbuhan yang signifikan. Ada perusahaan yang sudah tergolong dalam perusahaan yang mengirimkan produknya ke luar negeri (*eksport*). Di Indonesia industri pengolahan ikan tersebar di beberapa daerah yaitu Jawa Timur, Jawa Tengah, Bali, Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Kalimantan Barat, Jawa Barat, Sumatra Utara, dan Irian Jaya. Salah satu perusahaan pengolahan ikan yang ada di Indonesia tepatnya di Pasuruan (Jawa Timur) adalah PT. Inti Luhur Fuja Abadi. Dilihat dari perkembangnya perusahaan tersebut mempunyai prospek yang baik. Perusahaan ini mengolah bahan baku menjadi barang setengah jadi dan disini peranan karyawan sangat menunjang dalam proses produksi. Kepuasan kerja karyawan juga sangat dibutuhkan untuk tercapainya maksimalisasi perusahaan dan bisa memotivasi karyawan untuk bisa lebih meningkatkan prestasi kerjanya.

PT. Inti Luhur Fuja Abadi merupakan perusahaan golongan menengah yang bergerak dalam bidang usaha pengolahan ikan (*cold storage*). Perusahaan ini berbentuk perseroan terbatas (PT). Hal ini diperkuat dengan adanya surat izin

usaha perdagangan (SIUP) Nomor 517/76/424.078/2009, yang dikeluarkan oleh Departemen Perindustrian dan perdagangan Kota Madya Surabaya. Selain itu juga dilengkapi dengan izin usaha perikanan (IUP) dan izin usaha pengolahan ikan Nomor 503/5968/114.005/2000 yang dikeluarkan oleh Dinas Perikanan Provinsi. (Sumber : PT. Inti Luhur Fuja Abadi).

Berdasarkan penjelasan mengenai latar belakang singkat perusahaan dan latar belakang judul yang penulis teliti mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap Prestasi kerja karyawan penulis akan meneliti lebih jauh lagi tentang seberapa jauh pengaruhnya kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan sehingga visi dan misi perusahaan dapat terwujud dan *output* yang dihasilkan bisa maksimal adanya kepuasan kerja karyawan dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Berkaitan dengan hal tersebut penulis ingin meneliti lebih jauh dan mengambil judul penelitian skripsi tentang "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan.**

B. Perumusan Masalah

1. Apakah variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) ?

2. Apakah variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y) ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara parsial terhadap prestasi kerja (Y).

D. Kontribusi Penelitian

1. Aspek Praktis

   Penelitian dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, masukan bagi pimpinan organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintah untuk bisa menjalankan, memperbaiki, membina, dan mengembangkan organisasi. Selain itu dapat membuat keputusan yang tepat mengenai topik yang bersangkutan yaitu mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

2. Aspek Teoritis

   Hasil penelitian ini kedepannya dapat memberikan masukan bagi pembaca yang berkeinginan untuk melanjutkan atau melakukan penelitian pada bidang yang sama. Selain itu dapat memperkaya wawasan tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja, serta mendukung teori-

teori dan penelitian terdahulu yang berkaitan tentang kepuasan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja baik yang bersumber dari buku-buku litelatur.

E. Sistematika Pembahasan

Untuk memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai isi skripsi ini dan mempermudah peneliti dalam penyusunan skripsi, maka perlu adanya sistematika pembahasan yang digolongkan dalam bentuk sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada Bab .ini peneliti menjelaskan mengenai latar belakang alasan peneliti dalam memilih topik mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan serta berisi tentang rumusan masalah yang akan dikaji, tujuan penelitian dilakukan, kontribusi penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan dan menguraikan kajian teori pendapat-pendapat yang dikemukakan para ahli dan juga karya tulis ilmiah dari buku, jurnal, artikel, majalah, dan dari internet terutama yang berkaitan langsung dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan menjelaskan metode penelitian , mencakup jenis penelitian yang di gunakan, variabel penelitian, pengukuran yang

digunakan, populasi dan sampel, pengumpulan data, data validitas dan reliabilitas, serta analisis data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini peneliti menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan, menguraikan hasil pengumpulan dan pengolahan data yang diperoleh dari wawancara, kuesioner, dan observasi yang berhubungan dengan pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian yang ditampilkan meliputi penyajian data yang berkaitan dengan permasalahan yang diuraikan. Selain itu juga mengenai analisis data dan interpretasinya.

BAB V : PENUTUP

Dalam bab penutup ini penulis akan menyajikan mengenai kesimpulan yang diperoleh dari penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan serta peneliti memberikan saran-saran berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang dilakukan oleh peneliti-peneliti sebelumnya dengan mengangkat tema yang hampir sama, maupun yang sama.

1) Penelitian yang dilakukan oleh Reza Diandra Oktavia (2007)

   Penelitian ini berjudul "Pengaruh Kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan" (Studi pada karyawan PT. Bank Jatim (Persero) Cabang Malang).

   a. Populasi penelitian adalah 89 karyawan dengan sampel yang diambil yaitu seluruh anggota populasi.

   b. Variabel Bebasnya yaitu :

      Kepuasan kerja karyawan (X_1). Yang variabelnya terdiri dari dari empat indikator yaitu : Kepuasan pada atasan, Kepuasan pada Kompensasi, kepuasan pada kondisi kerja, dan kepuasan pada rekan kerja. Dalam penelitian menggunakan metode penelitian *explanatory research*. Data yang digunakan adalah Data primer yang diperoleh melalui penyebaran angket atau kuesioner pada sampel karyawan PT. Bank Jatim (Persero) Cabang Malang. Dan data sekunder yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara atau diperoleh dan dicatat oleh pihak lain.

c. Kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian tersebut adalah secara parsial kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya jika kepuasan kerja semakin tinggi, maka prestasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Secara parsial komitmen organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, artinya jika komitmen organisasi semakin tinggi, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat. Secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisai secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dilihat dari besarnya koefisien determinasi yaitu 57,3 % menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bank Jatim (Persero) Cabang Malang.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Tania Oktobriani (2009) dengan judul penelitian "Pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan"

a. Menggunakan jenis penelitian *explanatory research* (penjelasan). Data yang digunakan adalah data primer yang berasal dari hasil kuesioner yang akan diberikan kepada responden. Dan data sekunder yang diperoleh dari penelitian terdahulu, buku-buku yang relevan dan sebagainya.

b. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan melalui hasil analisis deskriptif diketahui motivasi kerja karyawan di PT. TELKOM Tbk, Kandatel Malang sangat tinggi dengan hasil mean rata-rata sebesar 4,51, sedangkan untuk kepuasan kerja karyawan diperoleh hasil tinggi dengan mean rata-

rata sebesar 3,98 dan untuk kinerja karyawan diperoleh hasil sangat tinggi dengan mean rata-rata sebesar 4,26. Sedangkan melalui hasil analisis path, diketahui pengaruh secara langsung motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan, demikian pula pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan, serta pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan di PT. TELKOM Tbk, Kandatel Malang. Melalui hasil analisis path, diketahui pula pengaruh secara tidak langsung kepuasan kerja karyawan mampu memperkuat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan PT. TELKOM Tbk, Kandatel Malang. Pada hasil perhitungan analisis path diperoleh Total effect pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0,713 dari pengaruh langsung 0,713 dan pengaruh tidak langsung 0, demikian pula pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,748 dari penjumlahan pengaruh langsung sebesar 0,309 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,439, serta pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan diperoleh hasil sebesar 0,616 dari pengaruh langsung 0,616 dan pengaruh tidak langsung 0.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Eli Wahyuni (2009) dengan judul "Pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan " (Studi kasus pada perusahaan JOB (Joint Operating Body) PERTAMINA - Petrochina East Java Tuban)".

a. Jumlah responden yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian materials and logistic yang bekerja pada perusahaan JOB (Joint Operating Body) yang berjumlah 82 orang.

b. Variabel bebasnya terdiri dari : Motivasi, yang diteliti meliputi Kebutuhan Aktualisasai diri (X_1), Kebutuhan Harga Diri (X_2), dan kebutuhan fisiologis (X_3), serta kepuasan kerja yang diteliti meliputi Rekan kerja (X_4), kondisi kerja (X_5), dan pengawasan (X_6) sedangkan variabel terikatnya kinerja karyawan (Y)

c. Dari hasil analisis data yang diperoleh nilai R sebesar 0,989, R^2 sebesar 0,979 dan signifikan F_{hitung} sebesar 0,000 yang < α = 0,05. Melalui analisis regresi linier berganda didaptkan hasil bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara aktualisasi diri (X_1), kebutuhan harga diri (X_2), fisiologis (X_3), rekan kerja (X_4), kondisi kerja (X_5), dan pengawasan (X_6). Dan secara parsial aktualisasi diri (X_1), kebutuhan harga diri (X_2), fisiologis (X_3), rekan kerja (X_4), kondisi kerja (X_5), dan pengawasan (X_6) bepengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

B. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Byars & Rue dalam Siti dan Heru (2010:2) adalah desain aktivitas yang mencakup pengadaan dan pengkoordinasian sumber daya manusia. Sedangkan menurut pendapat Dessler (2006:5) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik

menentukan aspek "manusia" atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan penilaian. Sedangkan menurut pendapat Simamora (2006:4) manajemen sumber daya manusia (*Human Resources management*) adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan.

Sedangkan pengertian Sumber daya manusia menurut Irianto (2010:1) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oileh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat.

2. Teori Kepuasan

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkap apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaanya dari pada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Menurut Mangkunegara (2009:120-121) memberikan teori-teori tentang kepuasan kerja yaitu :

a) Teori keseimbangan (*equity theory*)
Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah input, outcome, comparison person dan equity-in-equity. Wexley dan Yulk (1977) mengemukakan bahwa "*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job*".
Input ini adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, *skill*, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja.
Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job. Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali (*recognition*), kesempatan untuk berprestasi atau

mengekspresikan diri. Sedangkan *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job. Comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan perbandingan *input-outcome* pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan tersebut dirasakan seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan yaitu *over compensation inequety* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *onder compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pendamping atau *comparison person*).

b) Teori Perbedaan atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh porter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari pada yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

c) Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

d) Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkunganya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

e) Teori Dua Faktor dari *Herzberg*

Teori dua faktor dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Ia menggunakan teori Abraham maslow sebagi titik acuannya. Penelitian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insiyur dan akuntan. Masing-masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka baik menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut

Herzberg, yaitu faktor pemeliharaan (*maintenace factors*) dan faktor pemotivasian (*motivational factors*). Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers, hygiences, job context, extrinsic factors* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinate, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status.

f) Teori pengaharapan (Exceptancy Theory)

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom. Kemudian teori ini diperluas oleh porter dan Lawler. Keth Davis (1985:65) mengemukakan bahwa "*Vroom explains that motivation is a product of how much one wants something and one's estimate of the probability that a certain will lead to it*".

Sedangkan menurut Rivai (2004:475) teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal adalah :

a) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaanya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan dan peralatan atau perlengakapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan rasio input hasil dirinya dengan rasio input hasil orang lain. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, tetapi bisa pula tidak. Tetapi bila perbandingan itu tidak seimbang akan timbul ketidakpuasan.

c) Teori dua faktor (*two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu

satisfies atau motivator dan dissatisfies. Satisfies ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Dissatifies (*hygiene factors*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

3. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000:193) "kepuasan kerja karyawan adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaanya. Ini Nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya".

Sedangkan Hasibuan (2001:202) mendefisinikan "kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaaannya. sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasaan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan".

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:117) "kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyongkong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaanya maupun kondisi dirinya. Wexley dan Yulk dalam Anwar mendefinisikan kepuasan kerja "*is the way an employee feels about his or her job*" maksudnya cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaanya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan".

Sedangkan menurut Luthan (2006:243) "kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai beberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Secara umum dalam bidang perilaku organisasi, Kepuasan kerja adalah sikap yang paling penting dan sering dipelajari".

Sedangkan menurut Martoyo (2000:142) "dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) dimaksudkan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan". Balas jasa karyawan ini, berupa "finansial" maupun yang "nonfinansial". Bila kepuasan terjadi, maka pada umunya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaanya, yang sering diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerjanya. Monitoring yang cermat dan kontinyu dari kepuasan kerja karyawan tersebut sangat penting untuk mendapatkan perhatian pimpinan organisasi, terutama bagian personalia. Hal ini disebabkan karena masalah kepuasan kerja berpengaruh terhadap :

a) Tingkat absensi karyawan
b) Perputaran (*turnover*) tenaga kerja
c) Semangat kerja
d) Keluhan-keluhan
e) Masalah-masalah personalia yang vital lainnya.

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:77) "kepuasan kerja karyawan merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubunganya dengan

produktivitas kerja karyawan dan ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan pekerjaan yang tinggi. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang pasif".

Dari beberapa pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan atau sikap yang dirasakan oleh setiap karyawan yang berbeda – beda mengenai puas atau tidaknya puasnya yang dirasakan yang berhubungan dengan pekerjaanya maupun dengan lingkungan/kondisi pekerjaanya.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:120) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaanya.

a) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
b) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pamgkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finasial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.
dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja *(sense of belonging).*

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:80) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja akan dapat diketahui dengan melihat beberapa hal yang dapat menimbulkan dan mendorong kepuasan kerja yaitu :

a) Faktor Psikologis
merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.
b) Faktor Sosial
merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik sesama karyawan dengan atasan maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
c) Faktor Fisik

merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, umur dan sebagainya.

d) Faktor Finansial

merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistim dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya

Sedangkan menurut Luthan (2006:244-245) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a) Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan pekerjaan itu sendiri merupakan sumber utama kepuasan. Penelitian terbaru menemukan bahwa karakterisitik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja dan jika persyaratan kreatif pekerjaan karyawan terpenuhi, maka mereka cenderung menjadi puas.

b) Gaji

Upah dan gaji dikenal menjadi signifikan, tetapi kompleks secara kognitif dan merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu karyawan orang memperoleh kebutuhan dasar, tetapi juga alat untuk memberikan kebutuhan kepuasan pada tingkat lebih tinggi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi dari bagaimana manajemen memandang kontribusi mereka terhadap perusahaan. Benefit tambahan juga penting, tetapi tidak begitu berpengaruh.

c) Promosi

Kesempatan promosi sepertinya memiliki pengaruh yang berbeda pada kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja, tetapi tidak sebanyak orang yang dipromosikan atas dasar kinerja. Selain itu, promosi dengan kenaikan gaji 10 persen pada dasarnya tidak memuaskan seperti kenaikan gaji 20 persen.

d) Pengawasan

Pengawasan (supervisi) merupakan sumber penting lain dari kepuasan kerja. Akan tetapi, untuk saat ini dapat dikatakan bahwa ada dua dimensi gaya pengawasan yang memengaruhi kepuasan kerja. Yang pertama adalah berpusat pada karaywan, diukur menurut tingkat dimana penyelia menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada karyawan.

e) Kelompok kerja

Sifat alami dari kelompok kerja atau tim kerja akan memengaruhi kepuasan kerja. Pada umumnya rekan kerja atau anggota tim yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhaan pada karyawan individu. Kelompok kerja, terutama tim yang “ikut”, bertindak

sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasihat, dan bantuan pada anggota individu.

f) Kondisi kerja

Kondisi kerja memiliki kecil pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Jika kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), individu akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka. Jika kondisi kerja buruk (misalnya udara panas, lingkungan bising), individu akan lebih sulit menyelesaikan pekerjaan. Denagn kata lain, efek lingkungan kerja pada kepuasan kerja sama halnya dengan efek kelompok kerja. Jika segalanya berjalan baik, tidak ada masalah kepuasan kerja, jika segalanya berjalan buruk, masalah ketidakpuasan kerja akan muncul.

Sedangkan menurut Strauss dan R. Sayles (1996:24-25) faktor-faktor penentu kepuasan kerja yaitu terdiri dari :

- Pengharapan.
  Jika saya mengharapkan pekerjaan saya menantang (atau baik bayarannya), dan ternyata tidak, saya tidak puas. Tetapi bila saya mengharapkannya membosankan (atau rendah bayarannya), dan ternyata benar demikian, rasa kecewa saya mungkin hanya sedikit sebuah contoh mengenai proses pengharapan : kepuasan kerja buruh kulit hitam yang menurun dengan tajam pada pertengahan tahun enampuluhan, barangkali bukan karena kondisi pekerjaan obyektif telah berubah, melainkan karena Gerakan hak-hak penduduk telah melahirkan pengharapan-pengharapan yang lebih tinggi.
- Penilaian diri
- Norma-norma sosial
- Perbandingan-perbandingan sosial
- Hubungan input/output
- Keikatan
- Dasar pemikiran

C. MOTIVASI

1. Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan (2003:216) mengemukakan bahwa "motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan".

Sedangkan menurut Sutrisno (2011:111) "motivasi memiliki komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam ialah perubahan dalam diri seseorang, keadaan merasa tidak puas, ketegangan psikologis. Komponen luar ialah apa yang diinginkan seseorang, tujuan yang menjadi arah tingkah lakunya. Jadi, komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai".

Sedangkan menurut Anoraga (2004:160) motivasi merupakan hal/sesuatu yang mendorong seseorang berbuat sesuatu. Motivasi suatu individu dapat timbul dari dalam diri individu (motivasi intrinsik) dan dapat timbul dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Dan keduanya mempunyai pengaruh terhadap perilaku dan prestasi kerja.

Sedangkan menurut Rivai (2004:455) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Hanafi (2006:306) motivasi merupakan sesuatu yang mendorong seseorang bertindak atau berperilaku tertentu. Motivasi membuat seseorang memulai, melaksanakan dan mempertahankan kegiatan tertentu. Motivasi merupakan faktor penting yang mendukung prestasi kerja.

Sedangkan menurut Manullang (2004:194) motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan.

Dari beberapa pendapat diatas mengenai pengertian motivasi dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu keadaan yang menggerakkan

atau mendorong perilaku dan keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu yang pada dasarnya untuk mencapai ttujuan-tujuan perusahaan. Motivasi kerja seseorang salah satu faktor penentu keberhasilan dari tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Teori Motivasi

Ada beberapa motivasi kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dalam mendorong karyawan untuk melaksanakan kegiatannya, antara lain:

a) Menurut Hariandja (2004:324-333) mengemukakan terdapat 5 teori yaitu :

1. Teori motivasi kebutuhan dari Abraham Maslow
   a. Kebutuhan fisik
   b. Kebutuhan rasa aman
   c. Kebutuhan sosial
   d. Kebutuhan pengakuan
   e. Kebutuhan aktualisasi diri
2. Teori X dan Y

   Teori ini menyatakan bahwa manusia pada dasarnya terdiri dari dua jenis. Jenis manusia X adalah manusia yang selalu ingin menghindari pekerjaan bilamana mungkin, sementara jenis manusia Y menunjukkan sifat yang senang bekerja yang diibaratkan bahwa bekerja baginya seperti bermain. Sedangkan jenis manusia Y adalah sebaliknya. Dikaitkan dengan kebutuhan, dikatakan bahwa tipe manusia X bilamana mengacu pada hierarki kebutuhan dari Maslow, memiliki kebutuhan tingkat rendah, sedangkan tipe Y memiliki kebutuhan tinggi.

3. Three Needs Theory

Teori ini dikemukakan oleh David McClelleand, yang mengatakan bahwa ada tiga kebutuhan manusia yaitu :

a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*), yaitu keinginan untuk melakukan sesuatu lebih baik dibandingkan sebelumnya.
b. Kebutuhan untuk berkuasa (*need for power*), yaitu kebutuhan untuk lebih kuat, lebih berpengaruh tehadap orang lain.
c. Kebutuhan afiliasi (*need for afiliation*) yaitu kebutuhan untuk disukai, mengembangkan, atau memelihara persahabatan dengan orang lain.

4. ERG Theory

Teori ini dikemukakan oleh Clayton Alderfer, yang sebetulnya tidaklah jaug berbeda dengan teori dari A. Maslow, yang mengatakan bahwa teori ini merupakan revisi dari tiga teori tersebut. Teori mengatakan bahwa ada tiga kelompok kebutuhan manusia yaitu existence, relatedness, dan growth.

5. Teori dua faktor

Teori ini disebut juga *motivation-hygiene theory* dan dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Teori ini mengatakan bahwa suatu pekerjaan selalu berhubungan dengan dua aspek, yaitu pekerjaan itu sendiri seperti mengajar, merakit sebuah barang, mengkoordinasi suatu kegiatan, dan lain-lain yang disebut *Job content*, dan aspek-aspek yang berkaitan dengan pekerjaan seperti gaji, kebijaksanaan organissai, supervsisi, rekan kerja.

a) Theory X dan Theory Y

Menurut Douglas dalam Rivai (2004:460) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yaitu negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, Douglas merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

a. Teori X (bersifat negatif) merumuskan asumsi seperti:
   1. Karyawan sebenarnya tidak suka dan jika bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja.
   2. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka akan harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh.
   3. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan-tujuan formal sebisa mungkin.
   4. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.
b. Teori Y (bersikap positif) memiliki asumsi-asumsi sebagai berikut:
   1. Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar, lumrah dan alamiah baik tempat bermain dan beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman berbicara.
   2. Manusia kan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif.
   3. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya dari kalangan top manajement atau dewan direksi.

b) Teori Motivasi 2 (dua) faktor

Herberg dalam Widjaja (2002:296) mengemukakan bahwa ketidakpuasan kerja (*Work Dissatisfaction*) dan kepuasan kerja (*Work Satisfaction*) tumbuh dari 2 (dua) kumpulan faktor yang berbeda, yaitu:

1) Faktor Motivasi (*Motivating Faktor Satisfiers*), yang termasuk:
   a. Prestasi (*Achievement*).
   b. Pengakuan (*Recognition).*
   c. Pekerjaannya Sendiri (*Work it self*).

d. Tanggung Jawab (*Responsibility*).
e. Kemajuan (*Advancement*).
f. Pertumbuhan (*Growth*

2) Faktor-faktor *Higiene* (*Dissatisfiers/Hygiene Factors*) yang terdiri dari:
a. Kebijakan perusahaan (*Company Policy*
b. Supervisi (*Supervision*).
c. Hubungan dengan Penyelia (*Relantionship with Supervisor*).
d. Kondisi Kerja (*Work Condition*).
e. Gaji (*Salary).*
f. Hubungan dengan Kawan (*Relantionship with Friends*).
g. Kehidupan Pribadi (*Personal Life*).
h. Hubungan dengan Bawahan (*Relantionship With Subordinates*).
i. Status.
j. Keamanan Kerja (*Job Security*).

Faktor pemeliharaan (Hygiene Factor) menurut Anoraga (2004:161) "merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan. Karena kondisi atau faktor tersebut dibutuhkan minimal untuk menjaga adanya ketidakpuasan. Hilangnya faktor – faktor tersebut dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya karyawan, bahkan dapat menyebabkan pegawai yang keluar. Oleh karena itu, faktor – faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan agar karyawan semangat kerja."

"Sedangkan faktor pemuas atau motivator merupakan sejumlah kondisi intrinsik pekerjaan yang apabila kondisi tersebut ada dapat berfungsi sebagai motivator, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik."

c) ERG (*Existence, Relation Needs, dan Growth Needs*) *Theory*

Menurut Anoraga (2004:162) teori ini ada 3 (tiga) kebutuhan pokok manusia yaitu: ERG (*Existence, Relation Needs, dan Growth Needs*). Teori kebutuhan ERG mempunyai asumsi sebagai berikut:

1. Apabila kebutuhan keberadaan kurang terpenuhi, individu terdorong untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
2. Apabila kebutuhan berhubungan dengan orang lain kurang terpenuhi maka individu terdorong untuk memnuhi kebutuhan keberadaan.
3. Apabila kebutuhan akan pertumbuhan kurang terpenuhi maka semakin besar hasrat untuk memenuhi kebutuhan akan pertumbuhan tersebut.

Menurut Wiludjeng (2007:156) bahwa teori ini merangkum kebutuhan dari teori Maslow menjadi 3 kebutuhan, yaitu:

a. *Existance needs*, yaitu kebutuhan dasar seperti kebutuhan makan, minum, kondisi kerja, gaji, udara.
b. *Relatedness needs*, yaitu kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain.
c. *Growth needs*, yaitu kebutuhan untuk berkembang.

3. Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2003:217) faktor-faktor motivasi adalah :

1. *The desire to live* (keinginan untuk hidup)
   Keinginan untuk hidup yang merupakan keinginan utama dari setiap orang untuk mendapatkan makan dan melanjutkan hidupnya.
2. *The desire for position* (keinginan untuk suatu posisi)
   Keinginan untuk memiliki sesuatu yang merupakan keinginan manusia yang kedua dan merupakan salah satu sebab mengapa manusia mau bekerja.
3. *The desire for power* (keinginan akan kekuasaan)
   Keinginan dan kekuasaan yang merupakan keinginan selangkah di atas keinginan untuk memiliki dan mendorong orang agar mau bekerja.
4. *The desire for recognition* (keinginan untuk pengakuan)
   Keinginan akan pengakuan, penghormatan, dan status social merupakan jenis terakhir dari kebutuhan dan juga pendorong orang untuk bekerja. Dengfan demikian, setiap orang bekerja mempunyai keinginan *(want)* dan kebutuhan *(needs)* tertentu dan mengharapkan kepuasan dari hasil kerjanya.

D. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Pengertian prestasi kerja pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada "prestasi" dalam bahasa inggris yaitu kata "*achievement*". Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata "*to achieve*" yang berarti "mencapai", maka dalam bahasa Indonesia seriang diartikan menjadi "pencapaian" atau "apa yang dicapai". Menurut Mangkunegara (2009:67) "prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Sedangkan menurut Hasibuan (2001:94) "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu." Menurut Sutrisno (2011:151) "prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas ".

Dari pendapat beberapa ahli diatas mengenai prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil atau capaian mengenai kuantitas dan kualitas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan sesuai dengan ketepatan waktu terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakannya. Prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan atau organisasi yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian atas karyawan atau organisasi kerja.

2. Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2009:69) penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematik berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.

Sedangkan menurut Martoyo (2000:93) penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*) adalah "proses melalui mana organisasi-organissai mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan".

Menurut Handoko (2011:138) "untuk menilai prestasi kerja karyawan harus mempunyai standar-standar dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan". Lebih lanjut Handoko (2011:139) "mengemukakan dimensi ukuran-ukuran prestasi kerja adalah bersifat obyektif dan subtektif. Ukuran-ukuran prestasi kerka obyektif adalah ukuran-ukuran yang dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain. Ukuran-ukuran subyektif adalah ukuran-ukuran penilaian yang tidak dapat dibuktikan atau diuji oleh orang lain".

Sedangkan menurut Hasibuan "penilaian prestasi kerja (2001:87) penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kunatitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan".

Menurut Hasibuan (2001:93) dasar penilaian sebagai ukuran untuk penilaian prestasi kerja karyawan yaitu :

1) *Tangible standard* yaitu sasaran yang dapat ditetapkan alat ukurnya atau standarnya. Standar ini dibagi atas :

a. Standar dalam bentuk fisik yang terbagi atas : standar kuantitas, standar kualitas, dan standar waktu. Misalnya kilogram, meter, baik-buruk, jam, hari, dan bulan.

b. Standar dalam bentuk uang yang terbagi atas standar biaya, standar penghasilan, dan standar investasi.

2) *Intangible standard* adalah sasaran yang tidak dapat ditetapkan alat ukur atau standarnya. Misalnya, standar perilaku, kesetiaan, partisipasi, loyalitas, serta dedikasi karyawan terhadap perusahaan.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas mengenai penilaian prestasi kerja dapat disimpulkan bahwa penilaian prestasi kerja dapat dikatakan mencapai output atau hasil yang baik jika kuantitas, kualitas akan menghasilkan keluaran/*output* yang baik serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan oleh perusahaan.

3. Faktor Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Streers dalam Sutrisno (2011:151) prestasi kerja merupakan fungsi gabungan dari tiga faktor, yaitu :

a) Kemampuan, perangai dan minat seorang pekerja

b) Kejelasan dan penerimaan atas penjelasan peranan seorang pekerja

c) Tingkat motivasi kerja

Sedangkan menurut Martoyo (2000:141) faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan ataupun produktivitas kerja karyawan antara lain :

a) Motivasi
b) Kepuasan kerja
c) Tingkat stres
d) Kondisi fisik pekerjaan

e) Sistem kompensasi
f) Aspek-aspek ekonomis
g) Aspek-aspek teknis
h) Perilaku-perilaku lainnya

Sedangkan menurut Mangkunegara (2009:67) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja antara lain :

a) Faktor Kemampuan
Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
b) Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja kerja. Motivasi merupakan situasi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi atau tujuan kerja dengan motif berprestasi. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri pegawai untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

4. Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Martoyo (2000:92) terdapat 10 manfaat yang dapat dipetik dari penilaian prestasi kerja tersebut sebagai berikut :

a) Perbaikan Prestasi kerja
Umpan balik prestasi kerja memungkinkan karaywan, manajer, dan departemen personalia dapat membenarkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.
b) Penyesuaian-penyesuaian Kompensasi
Evaluasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya.
c) Keputusan-keputusan penempatan
Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.
d) Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga, prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang dikembangkan.

e) Perencanaan dan pengembangan karier
Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

f) Penyimpangan – penyimpangan proses staffing
Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia.

g) Ketidak-akuratan informasional
Prestasi kerja yang buruk mungkin menunjukkan kesalahan – kesalahan dalam informasi analaisis jabatan, rrenacan- rencana sumber daya manusia, atau komponen – komponen lain sistem informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan keputusan personalia yang diambil tepat.

h) Kesalahan desain Pekerjaan
Prestasi kerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian prestasi membantu diagnose kesalahan-kesalahan tersebut.

i) Kesempatan kerja yang adil
Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

j) Tantangan – tantangan eksternal
Kadang – kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor – faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial atau masalah pribadi lainnya, dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

5. Tujuan Penilaian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001:89) tujuan penilaian prestasi kerja adalah :

a) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
b) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauhmana karyawan bisa sukses dalam pekerjaanya.
c) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan didalam perusahaan.
d) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisai, gaya pengawasan, kondisi kerja dan peralatan kerja.
e) Sebagi indikator kebutuhan akan latihan bagi karyawan yang berada di dalam organisasi.
f) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan *performance* kerja yang baik.

g) Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya diketahui minat dan kebutuhan bawahannya.
h) Sebagai alat untuk melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan dimasa lampau dan meningkatkan kemampuan karyawan selanjutnya.
i) Sebagai alat untuk mengindentifikasi kelemahan-kelemahan personal dan dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program pelatihan kerja tambahan.
j) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan karyawan.
k) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian pekerjaan atau *job description*.

E. Hubungan Kepuasan kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan

Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2000:196)" Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosen, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan".

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Yunita Margawati tahun 2003 tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat diperoleh bahwa "kepuasan kerja pada pekerjaan, kepuasan pada system penghargaan, kepuasan kondisi kerja, dan kepuasan pada rekan kerja, berpengaruh secara signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan".

Menurut Lawler dan Porter dalam Sutrisno (2011:81) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik (misalnya, rasa telah

mencapai sesuatu) dan ganjaran ekstrinsik (misalnya, gaji) yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiakan dengan prestasi kerja yang unggul.

Prestasi kerja lebih baik mengakibatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan prestasi kerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu tingkat prestasi kerja mereka, ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan prestasi dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem yang berlanjut (kontinyus).

Bagaimanapun juga kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan karyawan terhadap pekerjaanya. Hal ini nampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaanya. Dampak dari ketidakpuasan kerja dapat dilihat dari output yang dihasilkan, seperti produktivitas kerja menurun, tingkat turn over yang tinggi, menurunnya kesehatan fisik dan mental, berkurangnya kemmapuan memmpelajari pekerjaan baru, dan tingginya tingkat kecelakaan kerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja karyawan akan timbul apabila ada perlakuan baik dari perusahaan atau organisasi, apabila kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi, prestasi kerja karyawan akan terus meningkat.

F. Hubungan Motivasi Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan

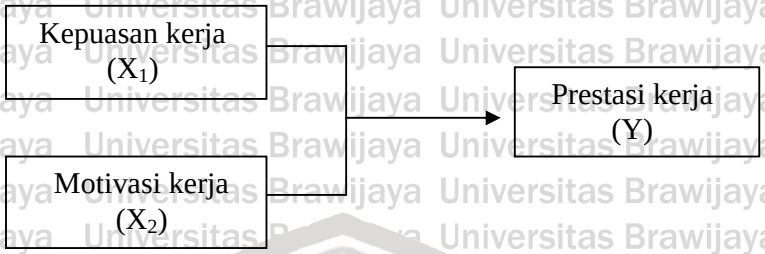
Menurut Hasibuan (2001:94) mengemukakan bahwa "Suatu hasil kerja seseorang yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". "Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan".

Berdasarkan penjelasan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan pimpinan kepada karyawan maka semakin tinggi juga prestasinya. Namun jika motivasi yang diberikan kurang maka semakin kurang juga prestasinya.

G. Model Konsep dan Hipotesis

1) Model Konsep

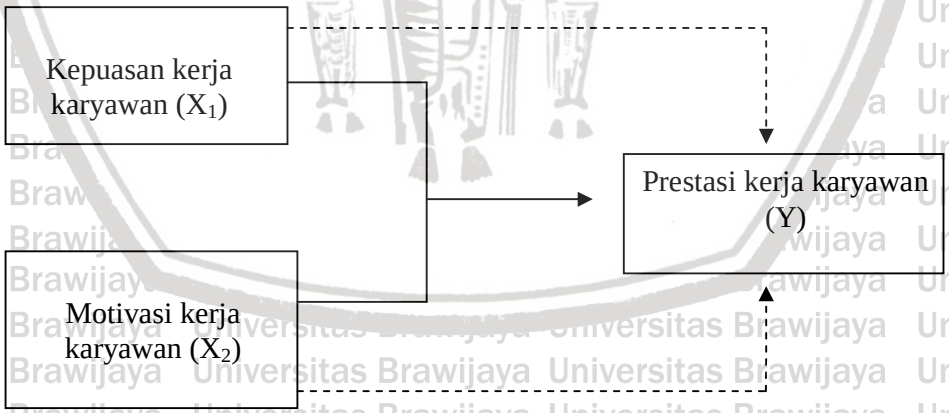
Agar persoalan-persoalan yang utama dalam penelitian ini tidak menjadi kabur, maka peneliti akan menyajikan perincian konsep yang jelas dan dapat menggambarkan secara tepat fenomena yang hendak ditelitinya. Menurut Nazir (2009:123) "konsep menggambarkan suatu fenomena secara abstrak yang dibentuk dengan jalan membuat generalisasi terhadap suatu yang khas".



Gambar 1. Model Konsep

2) Model Hipotesis

Salah satu langkah yang penting dalam penelitian adalah merumuskan hipotesis yang jelas, yang variabel-variabelnya dapat diukur, sehingga penguji hipotesis dapat dilakukan secara baik dan sistematis. Menurut Sugiyono (2008:64) "Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan kalimat". Dari model konsep di atas dapat diturunkan model hipotesisnya, yaitu :



Gambar 2. Model Hipotesis

Keterangan :

⟶ Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan

- - - - - - - - → Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

Perumusan dari model hipotesis di atas dapat dikemukakan sebagai berikut :

a) Diduga secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

b) Diduga secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:2) "metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu". Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian disini, maka penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Singarimbun (2006:5) "penelitian penjelasan (*explanatory research*) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa".

Berdasarkan penelitian tersebut dapat diketahui bahwa penelitian *explanatory* dapat berguna untuk menjelaskan adanya pengaruh variabel-variabel yang diuji dengan menggunakan pengujian statistik. Dalam penelitian ini akan diketahui apakah adanya pengaruh yang signifikan mengenai kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (Pasuruan).

Sehubungan dengan hal diatas maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2008:8) "metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan".

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan yang berlokasi di Jl. Raya Cangkringmalang km.6 Beji Pasuruan 67154. Alasan peneliti untuk melakukan penelitian di lokasi tersebut dikarenakan dengan pertimbangan sebagai berikut :

1. Pertimbangan atas ketertarikan penulis tentang untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan.
2. PT. Inti Luhur Fuja Abadi merupakan perusahaan yang bergerak di bidang perikanan, khususnya menangani dalam pembekuan ikan. Perusahaan ini termasuk perusahaan yang cukup besar yaitu sudah mengekspor produknya ke luar negeri. Perusahaan ini mengolah bahan baku menjadi bahan setengah jadi maka dari itu peranan karyawan sangat penting dalam proses produksi selain menggunakan teknologi. Karyawan yang berkualitas sangat diperlukan dalam menunjang proses produksi.

C. Konsep, Variabel, Definisi operasional dan pengukurannya

1) Konsep

Definisi konsep menurut Nazir (2011:123) menggambarkan fenomena secara abstrak yang dibentuk dalam generalisasi terhadap suatu yang khas. Tujuan konsep adalah untuk menyederhanakan pemikiran dengan cara menggabungkan sejumlah peristiwa-peristiwa besar dibawah suatu judul yang umum. Peranan

konsep dalam penelitian sangat besar karena menghubungkan dua teori dan dunia observasi antara abstrak dan realitas.

Di dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan terdapat 3 konsep yaitu Kepuasan kerja, motivasi kerja dan konsep prestasi kerja dapat dijelaskan sebagai berikut :

a) Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

b) Konsep motivasi kerja

Motivasi kerja adalah diartikan sebagai faktor – faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan sesuatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

c) Konsep Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Variabel

Menurut Sugiyono (2008:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasai tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik

kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a) Variabel Bebas (*Independent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2008:39) variabel bebas adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab pengaruhnya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja (X_1) yang terdiri dari indikator Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada promosi, kepuasan pada kondisi kerja. Dan Motivasi Kerja (X_2) yang terdiri dari indikator Faktor Higiene dan Faktor motivasi.

b) Variabel Terikat (*Dependent Variabel*)

Menurut Sugiyono (2008:39) variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian adalah Prestasi Kerja karyawan (Y).

3) Definisi Operasional Variabel

Definisi Operasional menurut Nazir (2011:126) merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti, atau menspesifikasikan kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Penelitian ini dimaksudkan untuk memperjelas konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Definisi operasional dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

a) Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu Kepuasan Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2). Kepuasan kerja diadaptasi dari Luthans (2006:244) dan Motivasi kerja diadaptasi dari Hezberg dalam Widjaja (2002:292).

1) Kepuasan kerja (X_1) yang terdiri dari indikator kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri, yang terdiri dari 2 item yaitu item kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki, kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan. Indikator kepuasan pada gaji, terdiri dari 3 item yaitu gaji sesuai dengan pendidikan, gaji yang mencukupi kebutuhan, gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab. Indikator kepuasan pada promosi terdiri dari 2 item yaitu terdapat promosi yang didasarkan atas masa kerja, terdapat promosi yang didasarkan atas kinerja. Indikator kepuasan pada kondisi kerja terdiri dari 3 item yaitu keadaan lingkungan kerja yang bersih dan aman, fasilitas tempat kerja yang memadai, dan keramahan rekan kerja yang mendukung
2) Motivasi kerja (X_2) yang terdiri dari indikator faktor higiene yang terdiri dari 3 item yaitu item kebijakan administrasi yang diterapkan oleh perusahaan, item hubungan yang baik dengan penyelia, dan item keamanan kerja. Indikator faktor motivasi yang terdiri dari 3 item yaitu item keinginan berprestasi, item kemajuan karir, dan item tanggung jawab.

b) Variabel terikatnya yaitu Prestasi kerja (Y) adapun indikator dari prestasi kerja diadaptasi dari Hasibuan (2001:93) yaitu :

1) Kuantitas

Indikator kuantitas terdiri dari 2 item yaitu kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai hasil standar pekerjaan yang ditentukan dan jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya.

2) Kualitas

Indikator kualitas terdiri dari 2 item yaitu ketelitian dalam mengerjakan tugas dan kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

3) Ketepatan waktu

Indikator ketepatan waktu terdiri dari 2 item yaitu tingkat ketepatan waktu penyelesaian tugas dan waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu lalu.

Tabel 1 Konsep, Variabel, Indikator, dan Item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja Karyawan (X_1) [1]	1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri	- Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki - Kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaanya
		2.Kepuasan pada Gaji	- Gaji sesuai dengan pendidikan yang dimiliki - Gaji yang mencukupi kebutuhan - Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan
		3.Kepuasan pada promosi	- Terdapat promosi yang didasarkan atas masa kerja - Terdapat promosi yang didasarkan pada kinerja

[1] Luthans (2006:244)

		4. Kepuasan pada kondisi kerja	- Keadaan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman - Fasilitas dan tempat kerja yang memadai - Keramahan rekan kerja yang mendukung
Motivasi Kerja	Motivasi Kerja Karyawan (X_2)[2]	1. Faktor Higiene	- Kebijakan administrasi yang ditetapkan perusahaan - Hubungan yang baik dengan penyelia - Keamanan kerja
		2. Faktor motivasi	- Keinginan berprestasi - Kemajuan karir - Tanggung jawab
Prestasi kerja	Prestasi Kerja karyawan (Y)[3]	1. Kuantitas kerja	- Hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standart perusahaan - Jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya
		2. Kualitas	- Ketelitian dalam menyelesaikan tugas - Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan
		3. Ketepatan waktu	- Ketepatan waktu menyelesaikan tugas - Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu lalu

[2] Hezberg dalam Widjaja (2002:292)
[3] Hasibuan (2001:93)

4) Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2008:92) skala pengukuran merupakan kesepakan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alata ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Setelah ditetapkan item-item dari variabel yang ada, maka langkah selanjutnya adalah mengadakan pengukuran atas variabel-variabel tersebut, dimana untuk mengukur tanggapan responden dalam penelitian ini yaitu tentang pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan dipergunakan skala *Likert*.

Menurut Sugiyono (2008:93) "Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial". Dengan skala *Likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Berikut ini merupakan contoh jawaban dan skor yang diberikan untuk setiap item pertanyaan yang diberikan kepada responden yaitu dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini :

Tabel 2 Penentuan Skor Jawaban Responden

No	Jawaban Responden	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-ragu (R)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

D. Populasi dan Sampel

1) Populasi Penelitian

Menurut Sugiyono (2008:80) "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan menurut Arikunto (2010:173) populasi yaitu keseluruhan subjek penelitian. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu.

Berdasarkan data yang diperoleh maka dalam penelitian ini mengambil populasi karyawan di PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan dengan jumlah karyawan adalah 181 karyawan yaitu terdiri dari 6 karyawan bagian Accounting, 3 karyawan bagian *Eksport-import*, 10 karyawan bagian teknik, 8 karyawan bagian Quality control (QA), 3 karyawan bagian logistik, 9 karyawan bagian pengadaan/penerimaan, 89 karyawan bagian processing, 5 karyawan bagian pembekuan/*freezing*, 24 karyawan bagian packing, 10 karyawan bagian cold storage, dan 14 karyawan bagian sanitasi/higiene.

2) Sampel Penelitian

Menurut sugiyono (2008:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel

yang diambil dari populasi itu. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili). Untuk melihat jumlah populasi dan sampel dapat diuraikan pada tabel berikut :

Tabel 3 Jumlah Populasi dan Sampel

Keterangan	**Jumlah Populasi (orang)**	**Jumlah Sampel**
Bagian Accounting	6	$\frac{6}{181} x64 = 2{,}121 = 2$
Bagian *Eksport-Import*	3	$\frac{3}{181} x64 = 1{,}060 = 1$
Teknik	10	$\frac{10}{181} x64 = 3{,}535 = 4$
Quality Control (QA)	8	$\frac{8}{181} x64 = 2{,}828 = 3$
Logistik	3	$\frac{3}{181} x64 = 1{,}060 = 1$
Pengadaan/penerimaan	9	$\frac{9}{181} x64 = 3{,}182 = 3$
Processing	89	$\frac{89}{181} x64 = 31{,}46 = 31$
Pembekuan/*Freezing*	5	$\frac{5}{181} x64 = 1{,}767 = 2$
Packing	2	$\frac{24}{181} x64 = 8{,}486 = 8$
Cold Storage	10	$\frac{10}{181} x64 = 3{,}535 = 4$
Sanitasi dan Higiene	14	$\frac{14}{181} x64 = 4{,}950 = 5$
TOTAL	**181**	**63,984 = 64**

Pemerolehan sampel yang terdapat pada tabel diatas menggunakan rumus slovin dalam Sopiah (2010:189) sebagai berikut :

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

Keterangan rumus slovin :

n = Besaran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolelir (5 %)

Perhitungan :

$$\mathbf{n = \frac{181}{1 + 181.\ (0,1)^2}}$$

= 64,41

= 64 Responden

Hasil penelitian dan mencerminkan populasi memerlukan teknik pengambilan sampel yang sesuai. Menurut Soopiah (2010:186) terdapat 2 teknik penarikan sampel dari populasi yaitu *Probability sampling* dan *Nonprobability sampling*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu menggunakan teknik proporsional Random Sampling.

E. Teknik Pengumpulan Data

1) Sumber Data

Menurut Arikunto (2010:172) sumber data adalah subjek dari mana data diperoleh. Sumber data yang digunakan pada penelitian ini diperoleh dari sumber yang secara garis besar adalah data yang diuraikan sebagaimana berikut :

1. Data Primer

   Data primer menurut Sugiyono (2008:225) adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer didapat dengan cara menyebarkan angket yang akan dirancang sesuai dengan variabel dan indikator serta item yang ditetapkan terlebih dahulu yang berkaitan dengan pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan.

2. Data Sekunder

   Menurut Sugiyono (2008:225) data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Selain itu dengan data atau dokumen yang ada dalam perusahaan yang bersangkutan untuk memperoleh data mengenai sejarah perusahaan, struktur organisasi visi, misi dan arsip data kebutuhan karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi Pasuruan.

2) Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian penlitian ini adalah :

1. Kuesioner (Angket)

   Menurut Sugiyono (2008:142) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioenr merupakan data yang paling utama dalam penelitian ini. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan di PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan.

2. Wawancara

   Menurut Bungin (2008:126) wawancara atau interview adalah sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara pewawancara dengan responden atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman (*guide*) wawancara. Sedangkan menurut Sugiyono (2008:137) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Di dalam penelitian ini wawancara dilakukan kepada kepala bagian personalia PT. Inti Luhur Fuja Abadi.

3. Dokumentasi

   Menurut Arikunto (2006:158) dokumentasi, dari asal katanya dokumen yang artinya barang-barang tertulis. Di dalam meleksanakan metode dokumentasi, peneliti menyediakan benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah, dokumen, peraturan-peraturan, notulen rapat, catatn harian,

dan sebagainya. Menurut Sugiyono (2008:240) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang. Dokumen yang berbentuk tulisan misalnya catatan harian, sejarah kehidupan (life histories), criteria, biografi, peraturan, kebijakan. Dokumen yang berbentuk gambar, misalnya foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain. Dokumen yang berbentuk karya misalnya karya seni, yang dapat berupa gambar, patung, film, dan lain-lain. Dalam hal ini peneliti akan mengumpulkan data-data yang terkait berupa dokumen guna mendukung perolehan dan keabsahan data yang akan diteliti. Bisa dari struktur organisasi perusahaan, sejarah berdirinya perusahaan, dan pengambilan foto-foto/gambar pada saat melakukan penelitian.

3) Instrumen Penelitian

1. Kuesioner (Angket)

   Penelitian ini instrumen yang paling utama dalam pengumpulan data menggunakan teknik penyebaran angket yang disebar kepada seluruh responden yanitu karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA),Pasuruan yang berjumlah 64 responden

2. Wawancara

   Dalam penelitian selain menggunakan kuesioner peneliti juga melakukan wawancara kepada pihak yang bersangkutan dalam pencarian data. Peneliti melakukan wawancara sedikit dengan kepala bagian personalia (HRD) PT. Inti Luhur Fuja Abadi terkait dengan pemerolehan data

sekunder dan melakukan wawancara berkaitan dengan data yang kurang jelas.

3. Dokumentasi

Dalam penelitian ini peneliti melakukan dokumentasi pada saat melakukan penelitian, mengambil dokumentasi pada saat responden mengisi kuesioner guna kelengkapan data.

F. Uji Instrumen

1) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2010:211) validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sehingga suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Jadi, validitas ini dilakukan untuk mengetahui item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan kita teliti. Uji validitas dilakukan dengan rumus korelasi *Product Moment* yang dikemukakan oleh Pearson dalam Arikunto (2010:213) yaitu :

$$r = \frac{n\,\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{\left[(N\Sigma x^2 - (\Sigma x^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma X^2)\right]}}$$

Keterangan :

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

X = Variabel yang mempengaruhi (bebas)

Y = Variabel yang dipengaruhi (terikat)

Valid atau tidaknya suatu item dapat diketahui dengan jalan membandingkan antara nilai korelasi antar item yang ada dengan total keseluruhan item kemudian membandingkan indeks korelasi produk moment (r hitung) yang didapat dengan nilai kritisnya.

Dari hasil pengujian di dapat hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 4 Ringkasan Hasil Uji Validitas Kuesioner

Variabel	Item	Koefisien korelasi	r kritis	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	X1.1	0,475	0,30	Valid
	X1.2	0,455	0,30	Valid
	X1.3	0,461	0,30	Valid
	X1.4	0,652	0,30	Valid
	X1.5	0,655	0,30	Valid
	X1.6	0,463	0,30	Valid
	X1.7	0,704	0,30	Valid
	X1.8	0,798	0,30	Valid
	X1.9	0,662	0,30	Valid
	X1.10	0,837	0,30	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0,773	0,30	Valid
	X2.2	0,638	0,30	Valid
	X2.3	0,604	0,30	Valid
	X2.4	0,455	0,30	Valid
	X2.5	0,487	0,30	Valid
	X2.6	0,451	0,30	Valid
Prestasi Kerja (Y)	Y1	0,451	0,30	Valid
	Y2	0,596	0,30	Valid
	Y3	0,492	0,30	Valid
	Y4	0,760	0,30	Valid
	Y5	0,765	0,30	Valid
	Y6	0,896	0,30	Valid

(Sumber : Data Primer diolah Tahun 2012)

Keterangan :
X1.1 : Kesesuaian Pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki
X1.2 : Kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan
X1.3 : Gaji sesuai dengan pendidikan yang dimiliki
X1.4 : Gaji yang mencukupi kebutuhan

X1.5 : Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan
X1.6 : Terdapat promosi yang didasarkan atas masa kerja
X1.7 : Terdapat promosi yang didasarkan atas kinerja
X1.8 : Keadaan lingkungan yang bersih dan aman
X1.9 : Fasilitas dan tempat kerja yang memadai
X1.10: Keramahan rekan kerja yang mendukung
X2.1 : Kebijakan administrasi yang ditetapkan perusahaan
X2.2 : Hubungan yang baik dengan penyelia
X2.3 : Keamana Kerja
X2.4 : Keinginan berprestasi
X2.5 : Kemajuan karir
X2.6 : Tanggung jawab
Y1 : Hasil yang diselesaikan sesuai dengan standart perusahaan
Y2 : Jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan waktu sebelumnya
Y3 : Ketelitian dalam menyelesaikan tugas
Y4 : Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan
Y5 : Ketepatan waktu menyelesaikan tugas
Y6 : Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu lalu

Menurut Sugiyono (2008:126) bila harga korelasi di bawah 0,30, maka maka dapat disimpulkan bahwa butir instrumen tersebut tidak valid, sehingga harus diperbaiki atau dibuang. Berdasarkan ringkasan hasil uji validitas kuesioner pada tabel 4 dapat disimpulkan bahwa semua harga koefisien korelasi dari semua butir item di atas 0,30 maka dapat disimpulkan bahwa semua item valid untuk semua variabel.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2010:221) realibilitas merupakan suatu instrumen yang cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagi alat pengumpul data, karena instrumen tersebut sudah baik. Realibilitas ini menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Untuk mengetahui tingkat realiabilitas variabel yang digunakan dalam penelitian, maka disini teknik yang digunakan adalah model konsistensi internal dengan teknik Cronbach'a Alpha. Hasil reliabilitas dinyatakan dalam bentuk koefisien, semakin mendekati 1, mengidentifikasikan semakin tinggi koefisien internal reliabilitasnya. Koefisien realibilitas (r) antara 80 sampai

dengan 1,0 dikategorikan baik, koefisien reliabilitas (r) antara 0,6 – 0,79 dinyatakan reliabilitas diterima, koefisien reliabilitas (r) kurang dari 0,60 dikatakan kurang baik.

Dalam penelitian ini hasil rekapitulasi realibilitas (Nilai *alpha cronbach*) masing – masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5 Nilai *Alpha Cronbach* masing – masing variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja (X1)	0,753	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,647	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,744	Reliabel

Sumber : (Data Primer diolah Tahun 2012)

Berdasarkan hasil informasi dari tabel 5 diatas dapat diketahui bahwa nilai Alpha Cronbach dari masing – masing variabel dinyatakan diterima, karena koefisien reliabilitasnya antara 0,6 – 0,79, sehingga tabel 5 diatas hasil nilai *Alpha Crobach*-nya dari masing – masing variabel lebih besar artinya bisa dikatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2008:147) statistik deskriptif adalah "statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendekripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam statistik deskriptif juga dapat dilakukan mencari kuatnya hubungan antara variabel melalui analisis korelasi, melakukan prediksi dengan analisi regresi, dan membuat

perbandingan dengan membandingkan rata – rata data sampel atau populasi. Dalam Penelitian ini analisis deskriptif diuraikan masing – masing variabel mengenai tanggapan responden terhadap item – item yang diteliti.

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variable independent sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya).

Rumus :

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

Dimana :

a = Konstanta

b = Koefisien

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = Standar eror, yaitu pengaruh variabel lain yang tidak masuk kedalam model tetapi ikut mempengaruhi prestasi kerja

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji F (Simultan)

Perhitungan uji F berdasarkan pada perhitungan komputer program SPSS Windows menentukan F hitung dan F tabel pada taraf signifikan 5%. Sugiyono

(2010) menyatakan bahwa Uji F ini digunakan untuk menguji secara simultan apakah adanya pengaruh antara variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) dengan prestasi kerja karyawan (Y) itu signifikan atau tidak, maka dilakukan dengan dengan pengujian melalui rumus Uji F adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

F = Rasio
R = Korelasi berganda
K = Jumlah variabel bebas
N = Banyaknya sampel

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan signifikan F_{hitung} dan tabel $F_{tabel.}$

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a diterima

Pengujian signifikan, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai probabilitas < , maka H_o ditolak (signifikan). Adapun hipotesis untuk uji F sebagai berikut :

1. H_0 = secara simultan, variabel-variabel bebas (variabel kepuasan kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y)
2. H_a = secara simultan, variabel-variabel bebas (variabel kepuasan kerja (X_1), variabel motivasi kerja (X_2) dengan prestasi kerja karyawan (Y)

b. Uji t (Parsial)

Menurut Sugiyono (2010:260), Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas

terhadap variabel terikat. Statistic uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat. Rumus yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

$$t = \frac{r_p n - 3}{1 - r_p{}^2}$$

Keterangan :

Rp = Korelasi parsial yang ditemukan

N = Jumlah sampel

t = t hitung yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t tabel

Hipotesis yang dirumuskan adalah sebagai berikut :

a. Ho : $b_1 = b_2 = b_3 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara x dan y secara simultan (bersama-sama)

b. H_a : $b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara x dan y secara simultan (bersama-sama).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1) Gambaran Umum Perusahaan

a. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang pengolahan hasil perikanan khususnya dalam proses pembekuan ikan. Sebelumnya perusahaan ini bernama PT. Bumi Mas Indah yang berdiri pada tanggal 14 April 1988 dan mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 1990 dan merupakan perusahaan penanaman modal dalam negeri (PMDN). Produk ikan beku yang dihasilkan diekspor ke negara Jepang, Cina, Korea, Vietnam, Malaysia dan negara-negara Asia lainnya, Amerika, Uni Eropa serta Australia.

Sekitar tahun 1995 tepatnya pada tanggal 28 Juli 1995 perusahaan ini berganti nama menjadi PT. Inti Luhur Fuja Abadi. Orientasi pemasaran PT. Inti Luhur Fuja Abadi ini juga seluruhnya (100%) untuk tujuan eksport. PT. Inti Luhur Fuja Abadi mendapat kepercayaan untuk mengeksport ke negara-negara Uni Eropa (UE) dengan nomor Register (*Approval Number*) 234.13.B dan telah mendapatkan sertifikat penerapan HACCP untuk produk-produk *Frozen Small Pelagic Fish*, *Frozen Demersal Fish* dan *Frozen Cephalopod*. Sertifikat kelayakan Pengolahan (SKP) serta HACCP memperoleh nilai A (*Excelent*) dari

Director General of Fish Quarantine Inspection Agency (FQIA) Departemen Perikanan dan Kelautan.

b. Lokasi Perusahaan dan Pabrik

Kantor dan perusahaan PT. Inti Luhur Fuja Abadi terletak di jalan raya Cangkringmalang Km.6, Kecamatan Beji, Kabupaten Pasuruan, Provinsi Jawa Timur. PT. Inti Luhur Fuja Abadi berjarak kurang lebih 38 km dari Surabaya ke arah timur. Ada beberapa hal yang menjadi dasar dipilihnya lokasi tersebut, diantaranya :

1. Kemudahan *Supply* bahan baku, karena berdekatan dengan jalan raya yang menghubungkan pelabuhan Pasuruan, Pelabuhan Probolinggo dan Pelabuhan Banyuwangi.
2. Arus *Eksport* yang cukup mudah, karena dekat jalan raya dan jalan tol yang menghubungkan ke pelabuhan Tanjung Perak dengan jarak sekitar 60 km.
3. Kemudahan mendapatkan layanan jasa kontainer yaitu di PT. Tsosobo Sidoarjo
4. Lokasi strategis sebab terletak disebelah utara jalan yang merupakan kawasan industri, sedangkan sebelah selatan jalan kawasan perumahan penduduk sehingga mudah mendapatkan sumber tenaga kerja dan kebutuhan hidup.

2) ***Company Vision, Mission* and MOTTO**

a. Visi

PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) adalah pengolah dan eksportir produk kelautan yang harus menggunakan sumber daya berkelanjutan yang bersumber dari laut. Visi ini didasarkan pada kebutuhan untuk menyelaraskan orientasi pembangunan antara ekonomi, paradigma sosial budaya, darat dan laut dari Indonesia.

b. Misi

Meningkatkan produktivitas dan melakukan perbaikan untuk menghasilkan produk yang berkualitas unggul. Selalu mengutamakan kenyamanan pelanggan adalah prioritas yang utama.

c. Motto

"Quality is our Priority"

3) Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT. Inti Luhur Fuja Abadi, Pasuruan.

Perjanjian kerja bersama PT. Inti Luhur Fuja Abadi dibuat untuk menjadi pegangan bagi perusahaan maupun karyawan. Perjanjian kerja bersama PT. Inti Luhur Fuja Abadi tercantum tentang hak – hak dan kewajiban masing – masing pihak dengan tujuan memelihara hubungan kerja yang serasi dan harmonis antara perusahaan dan karyawan dalam usaha bersama meningkatkan kemajuan usaha perusahaan. Perjanijian kerja bersama (PKB) PT. Inti Luhur Fuja Abadi berisi sebagai berikut :

- **Bab I berisi ketentuan umum yaitu :**

<u>Pasal 1 : Pihak – pihak yang membuat perjanjian</u>

1. Perusahaan

   Perusahaan yaitu PT. Inti Luhur Fuja Abadi yang didirikan berdasarkan Akte Notaris ST. Sindhunata , SH No. 78 tanggal 28 Juli 1995 dan izin usaha No. 510 / 37/ 402.4.12/2004 tanggal 27 Februari 2004 , beralamat di Jl. Raya Cangkringmalang Km. 6 Kecamatan Beji kabupaten pasuruan 67154 Jawa Timur , yang selanjutnya disebut sebagai "Pengusaha".

2. SPSI Unit Kerja

   SPSI Unit Kerja yaitu SP. RTMM – F.SPSI PUK PT. Inti Luhur Fuja Abadi beralamat di Jl. Raya Cangkringmalang Km. 6 Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan 67154 Jawa Timur , yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Pasuruan Nomor 124/D.15.154/2002 tanggal 14 Januari 2002 dan selanjutnya disebut " Serikat Pekerja"

<u>Pasal 2 : Peristilahan</u>

1. Perusahaan : adalah PT. Inti Luhur Fuja Abadi yang bergerak di bidang perdagangan dan pengolahan hasil laut berkedudukan di Desa Cangkringmalang Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan
2. Lingkungan perusahaan : adalah keseluruhan tempat yang berada dibawah penguasaan/pengawasan perusahaan yang di gunakan untuk menunjang kegiatan perusahaan.
3. Pimpinan perusahaan : adalah mereka yang karena jabatannya mempunyai tugas memimpin perusahaan atau bagian perusahaan dan

mempunyai wewenang dan mewakili perusahaan baik kedalam (intern) maupun keluar (ekstern) .

4. Karyawan : adalah mereka yang terikat secara resmi dalam hubungan kerja dalam perusahaan dan karenanya menerima upah .
5. Peraturan perusahaan : adalah peraturan yang dibuat secara tertulis oleh pimpinan perusahan yang memuat syarat – syarat kerja dan tata tertib perusahaan.
6. Perjajian kerja bersama (PKB) : adalah kesempatan yang merupakan perundingan antara serikat pekerja yang tercatat pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dengan pimpinan perusahaan, yang memuat syarat –syarat kerja , hak dan kewajiban kedua belah pihak .
7. Keluarga karyawan adalah :
   1. Seorang istri atau suami yang disahkan dan terdaftar pada perusahaan
   2. Anak – anak sah dari karyawan atau yang disahkan dan terdaftar pada perusahaan, berumur dibawah 21 tahun belum menikah dan sesuai dengan persyaratan Jamsostek

<u>Pasal 3 : Ruang Lingkup Karyawan</u>

1. PKB ini berlaku bagi semua karyawan yang mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan , kecuali karyawan yang diatur dalam perjanjian bekerja tersendiri dengan syarat – syarat kerja khusus.

2. PKB ini terbatas dan hanya berlaku dalam hal – hal yang umum tetapi pengusaha maupun Serikat Pekerja tetap memiliki hak – hak lain yang diatur dan dilindungi oleh Undang – undang atau peraturan pemerintah yang berlaku .
3. Peraturan – peraturan tambahan yang memuat hal – hal yang bersifat khusus dapat di adakan oleh pengusaha maupun Serikat Pekerja sebatas peraturan tambahan tersebut tidak bertentangan dengan ketentuan dalam PKB ini.

Pasal 4 : Kewajiban Pihak yang Bersepakat

1. Pengusaha dan Serikat Pekerja berkewajiban dan bertanggung jawab untuk menyebarluaskan dan menjelaskan kepada seluruh anggota agar isi PKB ini difahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya.
2. Baik Pengusaha maupun Serikat Pekerja berkewajiban pula :
   a. Mentaati isi PKB dan menertibkan anggota-anggotanya agar selalu mengindahkan ketentuan kesepakatan tersebut
   b. Menegur dan mengingatkan fihak lain apabila fihak tersebut ternyata tidak mengindahkan isi PKB ini.

Pasal 5 : Kewajiban Pihak yang Bersepakat

1. Pengusaha mengakui bahwa :
   a. Seorang karyawan berhak menjadi anggota serikat bekerja
   b. Kesempatan untuk maju bagi anggota karyawan diberikan tanpa perbedaan berdasarkan agama, suku bangsa, golongan, dan ideology.

c. Keluhan karyawan akan mendapatkan perhatian semestinya .

d. Pengupahan yang layak akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan berprestasi .

2. Serikat Pekerja mengakui :

a. Pengusaha mempunyai hak sepenuhnya untuk mengatur struktur organisasi perusahaan.

b. Pengusaha mempunyai hak sepenuhnya untuk member perintah kerja dan mengelolah unit – unit usaha.

c. Pengusaha mempunyai hak kebebasan untuk menerima dan mengangkat seorang karyawan untuk suatu jabatan tertentu.

d. Usaha – usaha meningkatkan dan mengamankan produksi akan mendapatkan pengertian dan penerimaan yang wajar.

e. Segala sesuatu yang di kerja dan di hasilkan oleh seorang karyawan selama dalam rangka hubungan kerja dengan perusahaan adalah menjadi milik perusahaan.

Pasal 6 : Kemudahan untuk serikat Pekerja

1. Pengusaha menyediakan papan pengumuman untuk Serikat Pekerja guna memasang pengumuman kegiatan – kegiatan Serikat Pekerja yang tindasannya disampaikan kepada Pengusaha .

2. Pengusaha menyediakan suatu tempat tertentu beserta pelengkapannya untuk kegiatan Serikat Pekerja dan waktu penggunaannya disesuaikan dengan keperluan .

3. Dengan pemberitahuan terlebih dahulu beberapa hari sebelumnya kepada Pengusaha dan telah mendapatkan ijin dari Pengusaha , Serikat Pekerja dapat mengadakan rapat pengurus lengkap dan rapat anggota sewaktu atau diluar jam kerja .
4. Dispensasi
   a. Kepada pengurus Serikat Pekerja dapat diberikan dispensasi sebanyak – banyaknya 2 (dua) orang guna menghadiri rapat , seminar , konferensi atau kursus yang berhubungan dengan Serikat Pekerja secara langsung dan atau panggilan instansi pemerintah dalam waktu yang diperlukan .
   b. Pengusaha tidak akan menghalangi apabila pengurus Serikat Pekerja duduk dalam peringkat yang lebih tinggi . Dalam hal demikian kegiatan pengurus diluar isi PKB ini tidak menjadi tanggungan pengusaha.

- **Bab II Berisi Tentang Hubungan Kerja**

<u>Pasal 7 : Penerimaan dan Pengangkatan Karyawan</u>

1. Penerimaan karyawan diadakan menurut kebutuhan perusahaan, sebagai kriterianya ditentukan berdasar 3 (tiga) hal utama , yaitu :
   a. Adanya formasi : ditinjau dari kebutuhan perusahaan akan tenaga kerja bersangkutan .
   b. Adanya pendidikan : yaitu tenaga kerja yang memiliki pendidikan atau ijasah yang diperlukan untuk jabatan yang bersangkutan .

c. Adanya ketrampilan : yaitu tenaga kerja yang bersangkutan memiliki kecakapan yang dibutuhkan untuk memangku jabatan tertentu berdasarkan pelatihan / pendidikan kejurusan maupun pengalaman kerja yang diperolehnya .

2. Persyaratan umum penerimaan karyawan :

a. Warga Negara Indonesia

b. Berbadan dan berjiwa sehat

c. Berkelakuan baik

d. Memenuhi persyaratan jabatan

e. Lulus dalam ujian / tes yang diadakan oleh perusahaan

Calon karyawan yang telah memenuhi persyaratan yang telah di tetapkan oleh perusahaan serta telah mengikuti pelatihan (training) dengan baik, bisa di terima sebagai karyawan dengan masa percobaan selama 3 (tiga) bulan terhitung sejak ia mulai berkerja di perusahaan. Bila karyawan tersebut kelak di terima oleh perusahaan, maka 3 (tiga) bulan masa percobaan tersebut di perhitungkan dalam masa kerjanya.

3. Selama masa percobaan , baik perusahaan maupun karyawan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja dengan memberitahukan setiap saat tanpa syarat.

4. Selama dalam masa percobaan, karyawan belum berhak mendapat perlakuan yang sama dengan karyawan yang sudah lulus percobaan.

5. Berdasarkan sifat pekerjaan dan jangka waktu ikatan kerja, status karyawan di bagi menjadi sebagai berikut :
   a. Karyawan tetap : karyawan yang terikat pada hubungan kerja yang tidak terbatas waktunya , terdiri dari berstatus bulanan dan harian tetap.
   b. Karyawan borongan : adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan menerima upah di dasarkan atas volume pekerjaan satuan hasil kerja.
   c. Karyawan harian lepas : adalah karyawan yang terikat pada hubungan kerja untik pekerjaan – pekerjaan tertentu yang berubah – ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran.

<u>Pasal 8 : Penempatan, Mutasi, Promosi, dan Demosi</u>

1. Calon karyawan baru yang diterima akan ditempatkan sesuai dengan lowongan yang bersedia .
2. Pengusaha berhak mengangkat karyawan untuk menduduki jabatan tertentu serta memberikan tunjangan jabatan yang sesuai dengan jabatannya bila dalam struktur organisasi yang ditetapkan oleh Pengusaha tersedia format .
3. Guna kepentingan Pengusaha maka Pengusaha berhak memindahkan atau memutasikan karyawan dari satu jabatan lain atau satu bagian ke bagian lain dengan memperhatikan kepentingan, kemampuan , pendidikan dan pengalaman yang bersangkutan .

4. Bila seorang pemegang jabatan di mutasikan ke bagian lain yang tidak tersedia formasi jabatan (menjadi karyawan biasa) maka jabatan dan tunjangannya akan dicabut terlebih dahulu sebelum yang bersangkutan di mutasikan.
5. Dalam hal kekosongan jabatan , Pengusaha akan mengutamakan dan memberi kesempatan kepada karyawan yang ada dengan memperhatikan prestasi , potensi , pendidikan dan berdasarkan penilaian yang obyektif .
6. Dalam hal terjadi perubahan struktur organisasi perusahaan yang mengakibatkan pemindahan karyawan maka upah pokok tidak akan mengalami penyesuaian .
7. Pengusaha berhak melakukan promosi selama tersedianya formasi dan kondisi perusahaan yang memungkinkan .
8. Pengusaha berhak melakukan demosi atau penurunan jabatan karena ketidak mampuan seorang karyawan menjabat suatu jabatan yang mengakibatkan fasilitas , tunjangan dan insentif jabatan dihilangkan .
9. Dalam setiap keputusan perusahaan akan memberikan tembusan kepada SPSI.

<u>Pasal 9 : Evaluasi</u>

1. Guna mengarahkan dan membina karyawan mengejar tingkatan yang lebih tinggi setimpal dengan jasa dan karyanya maka Serikat Pekerja mengakui hak Pengusaha untuk melakukan penilaian terhadap karyawan sepanjang tahun terus menerus .

2. Penilaian dilakukan langsung oleh masing –masing kepala bagian yang selanjutnya hasil penilaian tersebut akan dipergunakan oleh Pengusaha sebagai dasar penentuan gaji , golongan , jabatan dan lain sebagainya.

- **Bab III Berisi Tentang Golongan Karyawan dan Jenjang Tingkatan Karyawan**

Pasal 10 : Golongan Karyawan

1. Pembagian golongan dimaksudkan untuk memberikan pentahapan bagi karyawan dalam rangka meraih jenjang karir. Golongan karayawan di bagi sebagai berikut :

   Golongan I : Direktur
   Golongan II : Kepala Perusahaan
   Golongan III : Kepala Bagian (Kabag)
   Golongan IV : Staff
   Golongan V : Pengawas
   Golongan VI : Asisten Pengawas
   Golongan VII : Karyawan Biasa

2. Berdasarkan kemampuan, keahlian, prestasi serta luas tanggung jawab yang di tuntut untuk jabatan – jabatan yang bersangkutan, maka diadakan pembagian golongan karyawan berdasarkan keputusan Direksi.

Pasal 11 : Jenjang Tingkatan Jabatan

1. Pada prinsifnya karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk mencapai tingkat (golongan) yang lebih tinggi dalam perusahaaan.

2. Kenaikan tingkat (golongan) jabatan di dasarkan atas prestasi , kemampuan , kesiapan mental serta konduite (kejujuran , loyalitas dan tingkah laku) karyawan .
3. Dalam rangka membuka kesempatan untuk mencapai tingkat golongan jabatan yang lebih tinggi atau untuk meningkatkan kemampuan kerja dapat diadakan mutasi (rotasi jabatan) karyawan ataupun pendidikan (latihan) khusus .

- **BAB V Berisi Tentang Pengupahan**

Pasal 21 : Upah dan Cara Pengupahan

1. Yang maksud upah atau gaji adalah semua pemberian dalam bentuk uang yang di nyatakan oleh perusahaan pada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya bagi perusahaan.
2. Besarnya upah di tentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang di atur menurut status karyawan dan golongannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam perusahaan dan ketentuan Upah Minimum Regional (UMR).
3. Penetapan upah serta cara pembayarannya adalah sebagai berikut :
   a. Karyawan Tetap
      - Karyawan Bulanan : Di dasarkan pada upah bulanan dan dibayarkan tiap akhir bulan
      - Karyawan harian : Di dasarkan pada perhitungan menurut jumlah kehadiran kerja karyawan dalam seminggu dan dapat di bayarkan pada akhir minggu

b. Karyawan Borongan

Besarnya upah sesuai dengan jumlah produk yang dikerjakan dikalikan dengan upah perkilogram yang telah disepakati bersama, dibayarkan pada akhir waktu kerja atau akhir minggu.

4. Gaji (upah) minimum untuk karyawan di tentukan dengan mengikuti pedoman upah minimum Surat Keputusan (SK) Gubernur yang berlaku .
5. Penetapan gaji pada dasarnya di tetapkan berdasarkan jabatan , keahlian , pendidikan , prestasi kerja serta konduite karyawan yang bersangkutan yang di nilai oleh atasannya langsung dan di setujui oleh pimpinan perusahaan.
6. Pajak atas gaji adalah di tanggung karyawan .

Pasal 22 : Upah Lembur

1. Yang dimaksud dengan upah lembur adalah upah yang di bayarkan pada karyawan sebagai imbalan dari kerja lembur yang telah dilakukannya ats perintah pimpinan yang bersangkutan.
2. Apabila perusahaan memerlukan kerja lembur maka karyawan harus bersedia melakukan kerja lembur , kecuali dengan ijin yang telah di setujui oleh pimpinan perusahaan .
3. Perhitungan upah lembur sesuai dengan ketentuan yang berlaku , yaitu KeputusanMenteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep.100/MEN/VI/2004.

4. Khusus upah lembur pada hari libur idul fitri : Jam pertama dan seterusnya = 3,0 x upah lembur perjam
5. Yang di artikan kerja lembur adalah waktu kerja yang dilakukan diluar jam kerja yang telah di tetapkan oleh perusahaan yang melebihi 7 jam sehari dan 40 jam seminggu . Minimum ½ jam sebelum jam kerja mulai dan sesudah jam kerja berakhir ataupun yang di lakukan setiap hari kerja pada hari minggu atau hari libur resmi Nasional sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
6. Upah lebur pada hari – hari biasa , hari Minggu atau hari libur resmi Nasional di hitung perjam sehingga ijin meninggalkan jam kerja lembur atau ijin datang terlambat pada hari kerja lembur tidak di hitung sebagai jam kerja lembur

Pasal 23 : Lembur pada Hari Minggu atau Hari Libur Resmi Nasional

1. Apabila tidak ada kerja lembur , upah harian pada hari minggu atau hari libur resmi nasional tetap di bayarkan oleh perusahaan kepada karyawan Harian .
2. Guna pemenuhan proses produksi yang tidak dapat di tunda maka setiap karyawan wajib bersedia masuk kerja lembur pada hari Minggu atau hari libur resmi nasional apbila dikehendaki oleh Perusahaan .

Pasal 24 : Upah Selama Sakit, Karyawan Di Tahan dan Selama Skorsing

1. Apabila karyawan bulanan dan harian tetap sakit dan dapat dibuktikan dengan surat keterangan yang sah dari dokter , dan karyawan yang di

tahan oleh yang berwajib maka upahnya akan di bayar sesuai peraturan Undang – undang nomor 13 tahun 2003.

2. Karyawan skorsing karena kesalahan mendapatkan upah sebesar 50% dari upah yang di berikan untuk pembinaan.
3. Fasilitas yang diberikan perusahaan di cabut selama karyawan di tahan atau selama skorsing.

Pasal 25 : Tunjangan – Tunjangan

1. Tunjangan Uang Makan
2. Tunjangan Hari Raya

4) Struktur Organisasi

Struktur organisasi yang terdapat di PT. Inti Luhur Fuja abadi (ILUFA), Pasuruan dimaksudkan untuk bisa memperoleh pembagian tugas dan wewenang yang jelas terhadap tugas dan tanggung jawab masing – masing karyawan serta dapat terjalinnya hubungan kerja karyawan dengan baik. Berdasarkan berita acara rapat perseroan terbatas PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan yang terdapat di dalam Akta Notaris ST. Sindhunatha, SH, No. 79 tanggal 28 Juli 1995, telah disepakati dan disusun masing – masing tugas dan tanggung jawab tiap bagian/divisi yaitu sebagai berikut :

1. Direktur Utama
   - Tugasnya yaitu untuk memastikan bahwa Sistem HACCP (*Hazard analysis critical control point*) dapat dilaksanakan. Selalu melakukan pemeliharaan dan memperbaruinya.
   - Mengkoordinasi dan mengatur aktifitas tim anggota HACCP

- Untuk memastikan setiap tim anggota HACCP mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan sistem HACCP

Dalam menjalankan tugasnya, Direktur utama dibantu oleh seorang kepala pabrik (*Plant Manager*)

2. Manajer Pabrik (*Plant Manajer*)
   - Mengkoordinasi dan mengatur aktifitas tim anggota HACCP
   - Untuk memastikan setiap tim anggota HACCP mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan sistem HACCP
   - Bertanggung jawab terhadap kelangsungan operasional proses produksi
   - Bertanggung jawab terhadap hal yang berkaitan dengan personalia/karyawan
3. Manajer *Quality Assurance/Quality Control*
   - Mengkoordinasi dan mengatur aktifitas tim anggota HACCP
   - Untuk memastikan setiap tim anggota HACCP mempunyai keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk pelaksanaan sistem HACCP
   - Mengetahui, Mengerti dan menganalisa amandemen dan monitor amandemen manual
   - Sebagai penanggung jawab terhadap mutu produk yang dihasilkan

- Melaksanakan proses produksi yang menghasilkan produk sebaik mungkin
- Bertanggung jawab terhadap limbah produksi yang keluar dari pabrik
- Melaporkan efektifitas dan kesesuaian sistem HACCP untuk manajemen puncak

4. Produksi
   - Mengatur jalannya bahan baku sampai menjadi produk akhir
   - Menyususn rencana produksi yang akan datang berdasarkan pesanan atau penjualan yang diperkirakan
   - Mengawasi proses produksi yang sedang berjalan
   - Menganalisis proses hasil produksi, dan membahasnya kemudian memberikan saran untuk kemajuan
   - Memdorong dan memperbaiki kemampuan dan keterampilan karyawan
5. Accounting
   - Mengatur keuangan perusahaan
   - Bertanggung jawab terhadap sistem manajemen keuangan perusahaan
   - Bertanggung jawab terhadap proses pembukuan dan pencatatan transaksi perusahaan.
6. *Ekport – Import dan Cold Storage*

- Bertanggung jawab mulai dari proses *cold storage* sampai pengiriman produk ke konsumen (Eksport). Selain itu kepala bagian *cold storage* juga mengatur keluar masuknya bahan baku di ruangan *cold storage*

7. Teknik

- Bertugas untuk memelihara dan menyediakan peralatan produksi yang dapat dibuat dan atau dibeli dengan harga yang serendah – rendahnya. Kepala bagian teknik juga bertanggung jawab terhadap pengoperasian mesin, peralatan pabrik yang digunakan untuk proses produksi.
- Mempersiapkan jadwal perencanaan baik rutin & non-rutin tentang kegiatan operasional teknik mesin seperti pemeliharaan preventif, pemeliharaan, perbaikan harian, proyek inovasi dan proyek perbaikan terhadap mesin dan kondisi peralatan di PT. ILUFA
- Mesin & peralatan berdasarkan merek, tahun kapasitas pembelian,, spesifikasi dan fungsi
- Menganalisis kondisi mesin & peralatan berdasarkan riwayat mesin, mesin jadwal pemeliharaan berkala dan penggantian mesin

8. Laboratorium

- Bertanggung jawab terhadap pelaksanaan kegiatan – kegiatan yang berkaitan dengan laboratorium, misalnya melakukan pengujian kadar air limbah, pengujian mikrobiologi dan lain – lain. Selain itu bagian laboratorium juga melakukan berbagai *research and*

development (R&D). Namun PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) sampai sekarang ini belum memiliki petugas khusus yang menangani bagian laboratorium, sehingga pelaksanaan kegiatan yang berhubungan dengan laboratorium dilakukan di luar perusahaan.

9. Packing

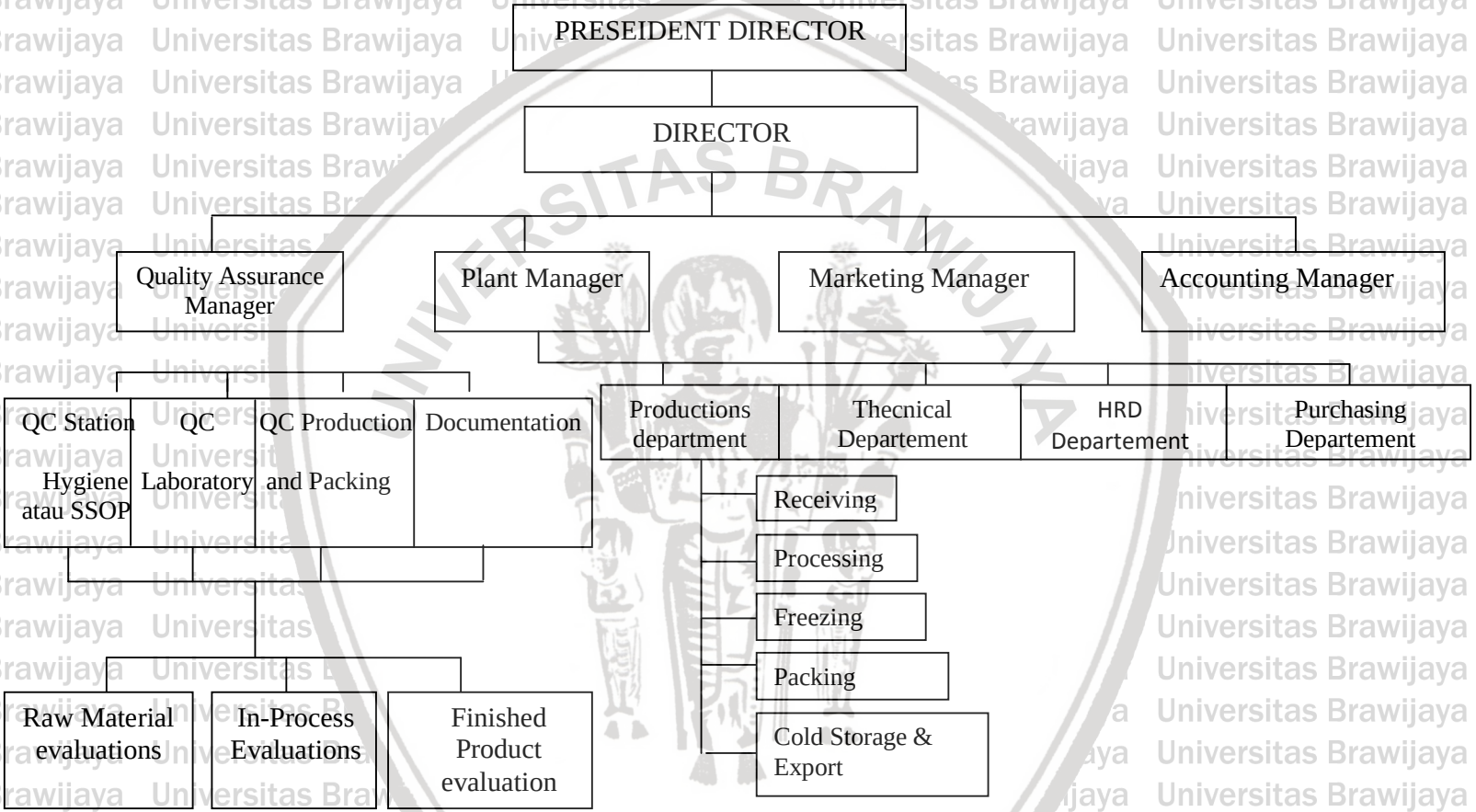
- Pemantauan karyawan CCP dan memotivasi dalam implementasi kebijakan perusahaan dalam rangka mencapai kualitas produk berdasarkan spesifikasi
- observasi dan staf arah produksi dalam melakukan kegiatan produksi untuk menghasilkan produk yang berkualitas baik
- memastikan produk jadi sesuai dengan spesifikasi pembeli
- memberikan masukan perbaikan sistem HACCP sesuai dengan departemen *Quality Control*

10. Sanitasi & *Higiene*

- Mengontrol dan menjaga kebersihan di semua bagian termasuk: kebersihan seragam, peralatan kebersihan, kebersihan area produksi, kebersihan toilet
- Mengontrol dan menjaga setiap karyawan yang keluar masuk ruangan produksi, terutama dari toilet yang didasarkan atas peraturan perusahaan
- Mengontrol, menyusun dan memonitoring penggunaan bahan kimia

- Menjaga kebersihan dari bakteri yang dapat menggangu aktifitas di area perusahaan
- Memberikan masukan untuk kemajuan sistem HACCP menurut departemen sanitasi

Berdasarkan uraian diatas mengenai tugas dan tanggung jawab masing – masing divisi berikut adalah bagan dari struktur organisasi yang ada di PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan :



Sumber : PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA)

Gambar 3. ***Organization Plant***

5) Izin – izin dan Legalitas Perusahaan

Izin – izin yang dimiliki oleh PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan adalah sebagai berikut :

1. Izin Lokasi : No.503/02/424.077/2011
2. Izin IMB : No.188.456.4/135/431.32/1992
3. Izin HO : No.530.08/493.HO/424.061/2005
4. Izin Usaha Industri : No.530/09/424.078/2009
5. Izin Tanda Daftar Perusahaan : No.13.26.1.15.00700
6. Surat Izin Usaha Perdagangan : No.517/76/424.078/2009
7. Izin Usaha 98Perikanan : No.503/5968/114.005/2000
8. Izin Tanda Daftar Usaha Perikanan : No.523/193/424.064/212
9. Upaya Pengelolaan Lingkungan : No.666/361/424.086/2006
10. Surat Izin Pengeboran 2 : No.611.26/20/424.061/2006
11. Surat Izin Pengambilan Air 1 : No.611.26/33/424.077/2010
12. Surat Izin Pengambilan Air 2 : No.611.26/34/424.077/2010
13. Sertifikat Kelayakan Pengolahan :No. 265/35/SKP/BK/IX/2011
14. Sertifikat HACCP : No.527/SM/HACCP/PB/8/11

    : No.528/SM/HACCP/PB/8/11

    : No.529/SM/HACCP/PB/8/11
15. Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : No. 01.707.736.3-651.000
16. Izin Pembuangan Limbah Cair (IPLC) : No. 660.31/015/424.076/2011

6) Product Description Of Fish

PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan memiliki 3 jenis produk yang dihasilkan yaitu yang terdiri dari *Frozen Whole Fish & Frozen Raw White, Frozen Fillet Fish*, dan *Fish Head & Fish Bone* . Dibawah ini akan disajikan deskripsi dari masing – masing jenis produk ikan yang ada di. PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan :

a. Deskripsi jenis produk *Whole Fish & Raw White Baits (RWB)*

1. Nama Produk : *Frozen Whole Fish, Frozen Raw White Baits*
2. Jenis Ikan : Kakap merah, kakap nunuk, kakap tompel, kapasan, kapas – kapas, karang gigi, kerapau, kuniran, kuwe, layang, layur, lemadang, lencam, mata lebar, mata sebelah, tengiri
3. Asal Bahan Baku : Bahan baku diperoleh dari wilayah perairan teritorial Indonesia seperti Gorontalo, Cilacap, Semarang, Pati, Rembang, Tuban, Prigi, Jember, Banyuwangi, Probolinggo, Pasuruan
4. Proses Penerimaan Bahan Baku : Ikan diterima dari *suppliers* dengan temperatur maksimal 4.4^0 C. Jika suhu ikan mencapai 18^0 C atau dibawahnya maka ikan harus segera diproses.
5. Produk Akhir : Produk akhir yaitu *Frozen Whole Fish & Frozen Raw White*
6. Langkah Pemrosesan : Penerimaan bahan baku (*Fresh or Frozen*), disimpan di tempat penyimpanan (*cold storage*), Pelelehan es dan disortir (*Thawing in water & sortation*), Pencucian tahap 1 (*washing 1*), Pembuangan sisik, insang, dan isi perut ikan (*Scale off /Gill off /Visceral*

off), Pencucian tahap 2 (*Washing 2*), Penimbangan (*Weighing*), Pengisian air (*Filling of Water*), Di press/Pengepresan kemasan (*Sealing*), Penyusunan (*Layering*), Pembekuan (*Freezing*), Pengkristalan (*Glazing*), Pendeteksian logam (*Metal detecting*), Pengepasan dan pelebelan produk (*Packing & Labeling*), Penyimpanan (Stroring), dan masuk ke dalam kontainer (*Stuffing*)

7. Tipe Kemasan (*Packaging Type*) : Master karton 10 lbs (4.54 kg), 10 kg, 12 kg (0.4 – 0.5 kg x 30), 20 kg
8. Penyimpanan produk : Produk akhir disimpan di tempat penyimpanan (*Cold storage*) dengan temperatur – 23 ± 2^0 C
9. Masa Kadaluarsa (*Shelf life*) : 18 bulan untuk produk *Frozen Whole Fish* dan 24 bulan untuk *Raw white baits*
10. Komposisi makanan (Food Composition) : kalori (92 cal), protein (20 gr), Ca (20 mg), Fat (0,7 gr), phospor (200 gr), Fe (1 mg), Vitamin A (9 RE), Vitamin B (0,1 mg)
11. Konsumsi (*serving direction*) : dimasak terlebih dahulu sebelum dimakan
12. *Inteded use* : dikonsumsi oleh semua pelanggan kecuali yang menderita alergi
13. Negara Tujuan Ekport (Destination Country) : ASIA, USA, AUSTRALIA & EUROPE

b. Deskripsi jenis produk *Fillet Fish*

1. Nama Produk : *Frozen Fillet Fish*

2. Jenis Ikan : Kakap merah, kakap nunuk, kakap tompel, kapasan, kapas – kapas, karang gigi, kerapau, kuniran, kuwe, layang, layur, lemadang, lencam, mata lebar, mata sebelah, tengiri
3. Asal Bahan Baku : Bahan baku diperoleh dari wilayah perairan teritorial Indonesia seperti Gorontalo, Cilacap, Semarang, Pati, Rembang, Tuban, Prigi, Jember, Banyuwangi, Probolinggo, Pasuruan
4. Proses Penerimaan Bahan Baku : Ikan diterima dari *suppliers* dengan temperatur maksimal 4.4^0 C. Jika suhu ikan mencapai 18^0 C atau dibawahnya maka ikan harus segera diproses.
5. Langkah Pemrosesan : Penerimaan bahan baku (ikan), Pencucian tahap 1 (*Washing 1*), Pembuangan sisik ikan (*Scaling*), Pemotongan daging ikan (*Fiileting*), Menguliti/pemisahan kulit ikan (*Skinning/Deboning*), proses pemotongan (*Trimming*), Penyortiran kualitas ikan (*Grading*), Penimbangan (*Weighing*), Pencucian tahap 2 (*Washing 2*), *Holding in Chilling Room, Pengecekan akhir (Final Checking),* Pembungkusan dan Penyusunan (*Wrapping & Layering*), Pendeteksian logam (*Metal detecting*), Pengepasan dan pelebelan produk (*Packing & Labeling*), Penyimpanan (Stroring), dan masuk ke dalam kontainer (*Stuffing*)
6. Tipe Kemasan (*Packaging Type*) : Master karton 10 lbs (4.54 kg), 10 kg, 20 kg
7. Tempat Penyimpanan (*Storage*) : Produk akhir disimpan di tempat penyimpanan (*Cold storage*) dengan temperatur – 23 ± 2^0 C
8. Masa Kadaluarsa (*Shelf life*) : 18 bulan

9. Komposisi makanan (Food Composition) : kalori (92 cal), protein (20 gr), Ca (20 mg), Fat (0,7 gr), phospor (200 gr), Fe (1 mg), Vitamin A (9 RE), Vitamin B (0,1 mg)
10. Konsumsi (*serving direction*) : dimasak terlebih dahulu sebelum dimakan
11. *Inteded use* : dikonsumsi oleh semua pelanggan kecuali yang menderita alergi
12. Negara Tujuan Ekport (Destination Country) : ASIA, USA, AUSTRALIA & EUROPE

c. Deskripsi Jenis Produk *Fish Head & Fish Bone*

1. Nama Produk : *Frozen Fish Head, Frozen Fish Bone*
2. Jenis Ikan : Kakap merah, kakap nunuk, kakap tompel, kapasan, kapas – kapas, karang gigi, kerapau, kuniran, kuwe, layang, layur, lemadang, lencam, mata lebar, mata sebelah, tengiri
3. Asal Bahan Baku : Bahan baku diperoleh dari wilayah perairan teritorial Indonesia seperti Gorontalo, Cilacap, Semarang, Pati, Rembang, Tuban, Prigi, Jember, Banyuwangi, Probolinggo, Pasuruan
4. Proses Penerimaan Bahan Baku : Ikan diterima dari *suppliers* dengan temperatur maksimal 4.4^0 C. Jika suhu ikan mencapai 18^0 C atau dibawahnya maka ikan harus segera diproses.
5. Langkah Pemrosesan : Bahan baku diterima, Pencucian tahap 1 (*Washing 1*), *Filleting*, Pemotongan daging ikan (*Cutting*), Pencucian tahap 2 (*Washing 2*), Pengukuran (*Sizing*), Penyortiran kualitas ikan (*Grading*), Penimbangan (*Weighing*), Penyusunan (*Layering*), Pembekuan (*Freezing*),

Pengkristalan (*Glazing*), Pendeteksian logam (*Metal detecting*), Pengepasan dan pelebelan produk (*Packing & Labeling*), Penyimpanan (Stroring), dan masuk ke dalam kontainer (*Stuffing*)

6. Tipe Kemasan (*Packaging Type*) : Master karton 10 kg, 20 kg, 30 kg
7. Tempat Penyimpanan (*Storage*) : Produk akhir disimpan di tempat penyimpanan (*Cold storage*) dengan temperatur – 23 ± 2^0 C
8. Masa Kadaluarsa (*Shelf life*) : 18 bulan
9. Komposisi makanan (Food Composition) : kalori (92 cal), protein (20 gr), Ca (20 mg), Fat (0,7 gr), phospor (200 gr), Fe (1 mg), Vitamin A (9 RE), Vitamin B (0,1 mg)
10. Konsumsi (*serving direction*) : dimasak terlebih dahulu sebelum dimakan
11. *Inteded use* : dikonsumsi oleh semua pelanggan kecuali yang menderita alergi
12. Negara Tujuan Ekport (Destination Country) : ASIA

B. Gambaran Umum Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan. Responden dalam penelitian ini berjumlah 64 yang terdiri dari 2 responden bagian *Accounting*, 1 responden bagian *Eksport-Import*, 4 responden bagian teknik, 3 responden bagian *Quality control*, 1 responden bagian logistik, 3 responden bagian pengadaan/penerimaan, 31 responden bagian *processing*, 2 responden bagian pembekuan/*freezing*, 8

responden bagian *Packing*, 4 responden bagian *cold storage*, 5 responden bagian *sanitasi dan higiene*. Gambaran umum responden yang diteliti dalam penelitian ini meliputi gambaran umum responden menurut jenis kelamin, gambaran umum responden menurut usia, gambaran umum responden menurut jenjang pendidikan, dan gambaran umum responden menurut masa kerja.

1. Gambaran Umum Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan dari penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini gambaran umum responden menurut jenis kelamin dapat diperoleh pada tabel 6 yaitu untuk responden yang mempunyai jenis kelamin Pria total responden sebanyak 24 responden yaitu dengan persentase (37,5 %). Sedangkan untuk responden yang mempunyai jenis kelamin wanita total responden sebanyak 40 responden dengan persentase (62,5 %). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 6 dibawah ini :

Tabel 6 Responden Menurut Jenis Kelamin

NO	JENIS KELAMIN	TOTAL RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	PRIA	24	37,5
2	WANITA	40	62,5
TOTAL		64	100

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2012)

2. Gambaran Umum Responden Menurut Usia

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini gambaran umum responden menurut usia dapat diperoleh pada tabel 7 yaitu untuk responden yang mempunyai usia ≤ 20 tahun sebanyak 3 responden yaitu dengan persentase (4,6875 %), sedangkan responden yang mempunyai usia 21 – 30 tahun

sebanyak 16 responden dengan persentase (25 %), sedangkan responden yang mempunyai usia 31 – 40 tahun sebanyak 29 responden dengan persentase (45,3125 %), sedangkan responden yang mempunyai usia 41 – 50 tahun sebanyak 14 responden dengan persentase (21,875 %), sedangkan responden yang mempunyai usia > 50 tahun sebanyak 2 responden dengan persentase (3,125 %). Lebih jelasnya untuk data responden menurut usia dapat dilihat pada tabel 7 dibawah ini :

Tabel 7 Responden Menurut Usia

NO	USIA	TOTAL RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	≤ 20 Tahun	3	4,6875
2	21 - 30 tahun	16	25
3	31 - 40 tahun	29	45,3125
4	41 - 50 tahun	14	21,875
5	> 50 tahun	2	3,125
TOTAL		64	100

(Sumber : Data Primer diolah Tahun 2012)

3. Gambaran Umum Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini gambaran umum responden menurut tingkat pendidikan dapat diperoleh pada tabel 8 yaitu responden dengan jenjang pendidikan terakhir SD yaitu sebanyak 7 responden dengan persentase (10,9375 %), sedangkan responden dengan jenjang pendidikan terakhir SMP yaitu sebanyak 8 responden dengan persentase (12,5 %), kemudian responden dengan jenjang pendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 41 responden dengan persentase (64,0625 %), selanjutnya untuk responden dengan jenjang pendidikan terakhir DIPLOMA yaitu sebanyak 2 responden dengan

persentase (3,125 %), kemudian yang terakhir untuk responden dengan jenjang pendidikan terakhir SARJANA yaitu sebanyak 6 responden dengan persentase (9,375 %), untuk lebih jelasnya mengenai rekapitulasi data responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 8 dibawah ini :

Tabel 8 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

NO	TINGKAT PENDIDIKAN	TOTAL RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	SD	7	10,9375
2	SMP	8	12,5
3	SLTA	41	64,0625
4	DIPLOMA	2	3,125
5	SARJANA	6	9,375
TOTAL		64	100

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2012)

4. Gambaran Umum Responden Menurut Masa Kerja

Berdasarkan penyebaran kuesioner yang dilakukan dalam penelitian ini gambaran umum responden bila dilihat dari masa kerja responden/karyawan untuk bekerja di PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan dapat diperoleh pada tabel 9 yaitu untuk responden dengan masa kerja antara 1 – 10 Tahun sebanyak 27 responden dengan persentase sebanyak (42,1875 %), untuk selanjutnya responden dengan masa kerja antara 11 – 20 Tahun sebanyak 35 responden dengan persentase (54,6875 %), kemudian yang terakhir untuk responden dengan masa kerja antara 21 – 30 Tahun sebanyak 2 responden dengan persentase (3,125 %). Untuk lebih jelasnya gambaran umum responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel 9 dibawah ini :

Tabel 9 Responden Menurut Masa Kerja

NO	MASA KERJA	TOTAL RESPONDEN	PERSENTASE (%)
1	1 - 10 Tahun	27	42,1875
2	11 - 20 Tahun	35	54,6875
3	21 - 30 Tahun	2	3,125
TOTAL		64	100

(Sumber : Data Primer diolah tahun 2012)

Berdasarkan penyajian data yang telah dijelaskan diatas mengenai gambaran umum responden menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja dapat dilihat pula penyajian data secara keseluruhan melalui tabel 10 mengenai tingkat persentase pendidikan berdasarkan masa kerja dan usia. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari tabel 10 dilihat secara keseluruhan dari persentase tingkat pendidikan berdasarkan masa kerja dan usia dapat diketahui bahwa responden yang mempunyai tingkat pendidikan SD dengan masa kerja antara 1-10 tahun dan dengan umur ≤ 20 tahun yaitu terdapat 1 responden. Sedangkan yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA dengan masa kerja antara 1-10 tahun dan dengan umur ≤ 20 tahun yaitu terdapat 2 responden.

Kemudian terdapat 2 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SD, 1 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP, 10 responden yang mmepunyai tingkat pendidikan SLTA, 1 responden yang mempunyai tingkat pendidikan DIPLOMA, dan 1 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SARJANA dengan masa kerja antara 1-10 tahun dan dengan usia antara 21-30 tahun. Selanjutnya untuk responden yang mempunyai tingkat pendidikan SLTA dengan masa kerja 1-10 tahun dan dengan usia antara 31- 40 tahun terdapat 7

responden dan terdapat 2 responden dengan tingkat pendidikan SARJANA dengan antara masa kerja dan antara usia yang sama.

Kemudian untuk responden yang mempunyai tingkat pendidikan SARJANA dengan masa kerja 11-20 tahun dan dengan usia antara 21-30 tahun terdapat 1 responden. Terdapat 2 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SD, 3 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP, 11 responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA, 2 responden yang memiliki tingkat pendidikan DIPLOMA, 2 responden yang memiliki tingkat pendidikan SARJANA, semuanya dengan masa kerja 11-20 tahun dan dengan usia antara 31-40 tahun. Selanjutnya terdapat 3 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP, 10 responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA dengan masa kerja 11-20 tahun dan dengan usia 41-50 tahun. Terdapat 1 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP dengan masa kerja 11-20 tahun dan dengan usia 41-50 tahun.

Kemudian untuk responden yang mempunyai tingkat pendidikan SD dengan masa kerja 21-30 tahun dan dengan usia 41-50 tahun terdapat 1 responden. Terdapat 1 responden juga yang mempunyai tingkat pendidikan SD dengan masa kerja 21-30 tahun dan dengan usia > 50 tahun. Secara keseluruhan dapat dilihat bahwa tingkat pendidikan berdasarkan masa kerja dan usia pada tabel 11 diatas dapat diketahui bahwa yang paling banyak terdapat responden dengan tingkat pendidikan SLTA yaitu sebanyak 40 responden. 7 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SD, 8 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SMP, 3 responden yang mempunyai tingkat pendidikan DIPLOMA,

dan 6 responden yang mempunyai tingkat pendidikan SARJANA. Berdasarkan penjelasan diatas untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 10 di bawah ini :

Tabel 10 Persentase Tingkat Pendidikan Berdasarkan Masa kerja dan Usia

Masa kerja	Tingkat Pendidikan / Usia	SD	SMP	SLTA	DIPLOMA	SARJANA	JUMLAH f	JUMLAH %
1 - 10 Tahun	≤ 20 Tahun	1		2	-	-	3	4,7
	21 - 30 Tahun	2	1	10	1	1	15	23,44
	31 - 40 Tahun	-	-	7	-	2	9	14,06
	41 - 50 Tahun	-	-	-	-	-	-	-
	> 50 tahun	-	-	-	-	-	-	-
11 - 20 Tahun	≤ 20 Tahun	-	-	-	-	-	-	-
	21 - 30 Tahun	-	-	-	-	1	1	1,56
	31 - 40 Tahun	2	3	11	2	2	20	31,25
	41 - 50 Tahun	-	3	10	-	-	13	20,31
	> 50 tahun	-	1	-	-	-	1	1,56
21 - 30 Tahun	≤ 20 Tahun	-	-	-	-	-	-	-
	21 - 30 Tahun	-	-	-	-	-	-	-
	31 - 40 Tahun	-	-	-	-	-	-	-
	41 - 50 Tahun	1	-	-	-	-	1	1,56
	> 50 tahun	1	-	-	-	-	1	1,56
TOTAL	f	7	8	40	3	6	64	
	%	10,94	12,5	62,5	4,7	9,38	100	

(Sumber : Data Primer diolah Tahun 2012)

C. Analisis Data

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2008:147) "digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang

berlaku untuk umum atau generalisasi". Berdasarkan data yang telah terkumpul dilapangan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada responden dapat diketahui bahwa kuesioner yang disebar sebanyak 64 responden dengan berbagai macam item – item dari setiap variabel yaitu terdapat 3 variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja (X_1) yang terdiri dari 10 item yang berisi tentang pernyataan – pernyataan. Sedangkan variabel yang kedua yaitu variabel motivasi kerja (X_2) yang terdiri dari 6 item yang berisi juga dengan pernyataan – pernyataan. Kemudian yang terakhir yaitu variabel Y yaitu variabel prestasi kerja (Y) yang terdiri dari 6 item yang berisi juga tentang pernyataan – pernyataan yang dapat dijawab oleh responden.

Dibawah ini akan disajikan deskripsi masing – masing variabel yaitu variabel kepuasan kerja, variabel motivasi kerja, dan variabel prestasi kerja dengan masing – masing tanggapan responden dari setiap masing – masing item yang telah disediakan oleh peneliti dengan ditanggapi oleh responden menggunakan *skala likert*.

Supranto (2000:64) tabel penskoran *skala likert*, dapat ditentukan besarnya kelas (panjang interval dengan rumus) :

$$C = \frac{Xn - X_1}{K}$$

Keterangan :

C = Perkiraan besarnya (*Class width, class size, class length*)

K = Banyaknya kelas

Xn = Nilai observasi terbesar

X_1 = Nilai observasi terkecil

$$C = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Berdasarkan rentang skor maka dapat ditentukan interval masing – masing kelas adalah sebagai berikut :

- 1,00 – 1,80 = Sangat rendah/ kecil / lemah
- 1,80 – 2,60 = Rendah/ kecil/ lemah
- 2,60 – 3,40 = Cukup
- 3,40 – 4,20 = Tinggi/ besar/ kuat/ naik

Tanggapan responden mengenai masing – masing varibel dapat dilihat dari tabel dibawah ini yaitu :

a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Menurut Hasibuan (2001:202) kepuasan kerja adalah"kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Sikap ini dicerminkan oleh sikap moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan". Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja yang terdiri dari 4 indikator yaitu kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada promosi jabatan, dan kepuasan pada kondisi kerja yang semuanya terdapat 10 item yang bisa ditanggapi oleh responden. Dengan rincian sebagai berikut :

- Indikator kepuasan pada pekerjaan itu sendiri terdapat 2 item yaitu item kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki (X1.1) dan item kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaanya (X1.2)
- Indikator kepuasan pada gaji terdapat 3 item yaitu gaji sesuai dengan pendidikan yang dimiliki (X1.3), item gaji yang mencukupi kebutuhan (X1.4), item gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan (X1.5)
- Indikator kepuasan pada promosi jabatan terdapat 2 item yaitu item promosi yang didasarkan atas masa kerja (X1.6), dan item promosi yang didasarkan pada kinerja (X1.7)
- Indikator kepuasan pada kondisi kerja terdapat 3 item yaitu keadaan lingkungan bersih dan aman (X1.8), item fasilitas tempat kerja yang memadai (X1.9), dan item keramahan rekan kerja (X1.10)

Deskripsi variabel kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel 11 dibawah ini :

Tabel 11 Deskripsi variabel kepuasan kerja

	SKOR										TOTAL			
	5		4		3		2		1					
ITEM	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%	MEAN	Ketegori
X1.1	28	43,75	30	46,88	5	7,81	1	1,56	0	0	64	100	4,32	Tinggi
X1.2	23	35,94	30	46,88	10	15,6	1	1,56	0	0	64	100	4,17	Tinggi
X1.3	7	10,94	41	64,06	6	9,38	10	15,6	0	0	64	100	3,70	Tinggi
X1.4	4	6,25	29	45,31	12	18,8	18	28,1	1	1,56	64	100	3,26	Cukup
X1.5	15	23,44	38	59,38	5	7,81	6	9,38	0	0	64	100	3,96	Tinggi
X1.6	14	21,88	18	28,13	20	31,3	11	17,2	1	1,56	64	100	3,51	Tinggi
X1.7	26	40,63	22	34,38	9	14,1	5	7,81	2	3,13	64	100	4,01	Tinggi
X1.8	29	45,31	29	45,31	4	6,25	1	1,56	1	1,56	64	100	4,31	Tinggi
X1.9	16	25	42	65,63	5	7,81	1	1,56	0	0	64	100	4,14	Tinggi
X1.10	39	60,94	20	31,25	1	1,56	3	4,69	1	1,56	64	100	4,45	Tinggi
RERATA MEAN													3,98	Tinggi

(Sumber : Data Primer diolah Tahun 2012)

Keterangan :
X1.1 : Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki
X1.2 : Kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan
X1.3 : Gaji sesuai dengan pendidikan yang dimiliki
X1.4 : Gaji yang mencukupi kebutuhan
X1.5 : Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan
X1.6 : Terdapat promosi yang didasarkan atas masa kerja
X1.7 : Terdapat promosi yang didasarkan atas kinerja
X1.8 : Keadaan lingkungan kerja yang bersih dan aman
X1.9 : Fasilitas dan tempat kerja yang memadai
X1.10 : Keramahan rekan kerja yang mendukung

Berdasarkan hasil penelitian dengan penyebaran kuesioner yang dilakukan oleh peneliti kepada 64 responden terhadap variabel kepuasan kerja (X1) dengan item yang ditanggapi oleh responden sebanyak 10 item yaitu dapat dianalisis pada tabel 11 diatas. Berdasarkan hasil penelitian tentang kepuasan kerja diketahui pada tabel 11 yang menunjukkan bahwa item kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki (X1.1) sebanyak 28 responden atau 43,75 % menjawab sangat (SS) setuju, kemudian sebanyak 30 responden atau 46,88 % menjawab

setuju (S), 5 responden atau 7,81 % menjawab ragu – ragu (R), 1 responden atau 1,56 % menjawab tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki (X1.1) memiliki mean sebanyak 4,32 berarti masuk dalam interval (3,40 - 4,20) dalam kategori tinggi.

Untuk item kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan (X1.2) menunjukkan bahwa terdapat 23 responden atau 35,94 % menyatakan sangat setuju (SS), 30 responden atau 46,88 % menyatakan setuju (S), sebanyak 10 responden atau 15,6 % menyatakan ragu – ragu (R), 1 responden atau 1,56 % menyatakan tidak setuju (TS), dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan (X1.2) memiliki mean sebanyak 4,17 berarti masuk dalam interval (3,40 – 4,20) dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya sebagian besar responden setuju bahwa karyawan mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaanya.

Untuk item gaji sesuai dengan pendidikan yang dimiliki (X1.3) menunjukkan bahwa terdapat 7 responden atau 10,94 %, 41 responden atau 64,06 % menyatakan setuju (S), 6 responden atau 9,38 % menyatakan ragu – ragu (R), 10 responden atau 15,6 % menyatakan tidak setuju (TS), dan tidak responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item ini mempunyai mean 3,70 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga

sebagian besar responden setuju bahwa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki.

Selanjutnya untuk item gaji yang mencukupi kebutuhan (X1.4) menunjukkan bahwa terdapat 4 responden atau 6,25 % menyatakan sangat setuju (SS), 29 responden atau 45,31 % menyatakan setuju (S), 12 responden atau 18,8 % menyatakan ragu – ragu (R), dan terdapat 1 responden atau 1,56 % menyatakan sangat tidak setuju (STS) terhadap gaji yang diberikan perusahaan mencukupi kebutuhan. Pada item ini yaitu item gaji yang mencukupi kebutuhan (X1.4) mempunyai mean 3,26 terletak pada interval (2,60 – 3,40) termasuk dalam kategori cukup.

Kemudian untuk item gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan (X1.5) menujukkan bahwa terdapat 15 responden atau 23,44 % menyatakan sangat setuju (SS), 38 responden atau 59,38 % menyatakan setuju (S), 5 responden atau 7,81 % menyatakan ragu – ragu (R), 6 responden atau 9,38 % menyatakan tidaka setuju (TS), dan yang terakhir tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan (X1.5) mempunyai mean 3,96 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga sebagian responden setuju bahwa gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan.

Kemudian tanggapan responden untuk item terdapat promosi yang didasarkan atas masa kerja (X1.6) menunjukkan bahwa terdapat 14 responden

atau 21,88 % menyatakan sangat setuju (SS), 18 responden atau 28,13 % menyatakan setuju (S), 20 responden atau 31,3 % menyatakan ragu – ragu (R), dan 1 responden atau 1,56 % menyatakan sangat tidak setuju mengenai terdapat promosi yang didasarkan atas masa kerja. Pada item ini yaitu item terdapat promosi yang didadasarkan atas masa kerja (X1.6) mempunyai mean 3,51 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Sehingga sebagian besar responden setuju bahwa terdapat promosi yang didasarkan atas masa kerja.

Selanjutnya tanggapan responden untuk item terdapat promosi yang didasarkan pada kinerja (X1.7) menunjukkan bahwa terdapat 26 responden atau 40,63 % menyatakan sangat setuju (SS), 22 responden atau 34,38 % menyatakan setuju (S), 9 responden atau 14,1 % menyatakan ragu – ragu (R), dan yang terakhir terdapat 2 responden atau 3,13 % menyatakan sangat tidak setuju. Pada item ini yaitu item terdapat promosi jabatan yang didasarkan atas kinerja (X1.7) mempunyai mean 4,01 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Pada item ini sebagian responden setuju bahwa terdapat promosi yang didasarkan atas kinerja karyawan.

Tanggapan responden untuk item keadaan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman (X1.8) menunjukkan bahwa terdapat 29 responden atau 45,31 % menyatakan sangat setuju (SS), 29 responden atau 45,31 % menyatakan setuju (S), 4 responden atau 6,25 % menyatakan ragu – ragu (R), 1 responden atau 1,56 % menyatakan tidak setuju (TS), dan yang terakhir yaitu terdapat 1 responden atau 1,56 % juga yang menyatakan sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu

item keadaan lingkungan yang bersih dan nyaman (X1.8) mempunyai mean sebanyak 4,31 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Berarti artinya dapat disimpulkan bahwa pada item ini sebagian besar responden setuju dengan keadaan lingkungan kerja yang bersih dan nyaman.

Kemudian untuk tanggapan pada item fasilitas dan tempat kerja yang memadai (X1.9) menunjukkan bahwa terdapat 16 responden atau 25 % menyatakan sangat setuju (SS), 42 responden atau 65,63 % menyatakan setuju (S), 5 responden atau 7,81 % menyatakan ragu – ragu (R), 1 responden atau 1,56 % menyatakan tidak setuju (TS), dan yang terakhir yaitu tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item fasilitas dan tempat kerja yang memadai (X1.9) mempunyai mean sebanyak 4,14 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya sebagian besar responden menyatakan setuju dengan fasilitas dan tempat kerja yang memadai.

Kemudian item terakhir yang ditanggapi responden yaitu item keramahan rekan kerja yang mendukung (X.10) menunjukkan bahwa sebanyak 39 responden atau 60,94 % menyatakan sangat setuju (SS), 20 responden atau 31,25 % menyatakan setuju (S), 1 responden atau 1,56 % menyatakan ragu – ragu (R), 3 responden atau 4,69 % menyatakan tidak setuju (TS), dan terdapat 1 responden atau 1,56 % menyatakan sangat tidak setuju (STS). Pada item yaitu item keramahan rekan kerja yang mendukung (X1.10) mempunyai mean sebanyak 4,45 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan

demikian artinya bahwa sebagian besar responden setuju dengan keramahan rekan kerja yang bisa mendukung pekerjaanya.

Dari berbagai uraian diatas mengenai tanggapan responden dari masing – masing item yang dilakukan penelitian melalui penyebaran kuesioner oleh 64 responden dapat dilihat pada tabel 11 hasil analisis deskriptif bahwa variabel kepuasan kerja total mempunyai rerata mean sebanyak 3,98 berada pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian bahwa kepuasan kerja sangat dibutuhkan oleh karyawan mengenai rasa puas atau tidak puasnya seorang karyawan terhadap pekerjaanya baik itu puas mengenai jaminan finansial maupun jaminan non finansial. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan termasuk tinggi.

b. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Menurut Rivai (2004:455) "motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Dalam penelitian ini variabel motivasi kerja (X_2) yang terdiri dari 2 indikator yaitu faktor Hygiene dan faktor motivasi yang semuanya terdapat 6 item yang diteliti dalam penelitian ini melalui penyebaran kuesioner oleh 64 responden. Dengan masing – masing rincian sebagai berikut :

- Indikator faktor Hygiene terdapat 3 item yaitu item kebijakan administrasi yang diterapkan oleh perusahaan (X2.1), item hubungan yang baik dengan penyelia (X2.2), dan item keamanan kerja (X2.3)

- Indikator faktor motivasi terdapat 3 item yang diteliti dalam penalitian ini yaitu item keinginan berprestasi (X2.4), item kemajuan karir (X2.5), dan item tanggung jawab (X2.6)

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden mengenai masing – masing item dari deskripsi variabel Motivasi kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 12 dibawah ini

Tabel 12 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

	SKOR										TOTAL			Ketegori
	5		4		3		2		1					
ITEM	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	MEAN	
X2.1	16	25	42	65,63	5	7,81	1	1,56	0	0	64	100	4,14	Tinggi
X2.2	20	31,25	39	60,94	4	6,25	1	1,56	0	0	64	100	4,21	Tinggi
X2.3	27	42,19	31	48,44	3	4,69	3	4,69	0	0	64	100	4,28	Tinggi
X2.4	38	59,38	24	37,5	1	1,56	0	0	1	1,56	64	100	4,53	Tinggi
X2.5	34	53,13	29	45,31	0	0	0	0	1	1,56	64	100	4,48	Tinggi
X2.6	31	48,44	32	50	0	0	1	1,56	0	0	64	100	4,45	Tinggi
RERATA MEAN													4,35	Tinggi

(Sumber : Data Primer diolah Tahun 2012)

Keterangan:

X2.1 :Kebijakan administrasi yang ditetapkan perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan

X2.2 : Hubungan yang baik dengan penyelia

X2.3 : Keamanan kerja

X2.4 : Keinginan berprestasi

X2.5 : Prestasi karyawan mendorong untuk Kemajuan karir

X2.6 :Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada karyawan mendorong untuk lebih berkinerja baik

Berdasarkan hasil penelitian melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan peneliti kepada responden sebanyak 64 responden mengenai variabel motivasi kerja (X_2) dengan jumlah item secara keseluruahan sebanyak 6 item yaitu dapat diketahui pada tabel 12 mengenai deskripsi variabel motivasi kerja (X_2). Informasi yang ditunjukkan pada tabel 12 dapat diketahui bahwa item kebijakan

administrasi yang ditetapkan perusahaan (X2.1) terdapat 16 responden atau 25 % menyatakan sangat setuju (SS), sebanyak 42 responden atau 65,63 % menyatakan setuju (S), 5 responden atau 7,81 % menyatakan ragu – ragu, 1 reponden atau 1,56 % menyatakan tidak setuju (TS), dan yang terakhir tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS) mengenai item tersebut. Pada item ini mempunyai mean 4,14 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi.

Kemudian untuk tanggapan responden mengenai item hubungan yang baik dengan penyelia (X2.2) menunjukkan bahwa terdapat 20 responden atau 31,25 % menyatakan sangat setuju (SS), sebanyak 39 responden atau 60,94 % menyatakan setuju (S), 4 responden atau 6,35 % menyatakan ragu – ragu (R), dan yang terakhir yaitu tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju. Pada item ini yaitu item hubungan yang baik dengan penyelia (X2.2) mempunyai mean sebanyak 4,14 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya sebagian besar responden setuju dengan menjalin hubungan yang baik dengan penyelia/atasan.

Selanjutnya untuk tanggapan responden pada item keamanan kerja (X2.3) menunjukkan bahwa terdapat 27 responden atau 42,19 % menyatakan sangat setuju (SS), sebanyak 31 responden atau 48,44 % menyatakan setuju (S), 3 responden atau 4,69 % menyatakan ragu – ragu (R), dan juga terdapat 3 responden atau 4,69 % menyatakan tidak setuju (ST), dan yang terakhir yaitu tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item keamanan kerja (X2.3) mempunyai mean sebanyak 4,28 terletak pada

interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya pada item ini sebagian besar responden setuju dengan keamanan kerja di tempat kerja.

Tanggapan responden pada item keinginan berprestasi (X2.4) menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 38 responden atau 59,38 % menyatakan sangat setuju (SS) dengan keinginan berprestasi, selanjutnya 24 responden atau 37,5 menyatakan setuju (S), 1 responden atau 1,56 % menyatakan ragu – ragu (R), kemudian untuk jawaban responden tidak setuju (TS) tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju, kemudian 1 responden atau 1,56 % menyatakan sangat tidak setuju (STS) mengenai item tersebut. Pada item ini yaitu item keinginan berprestasi (X2.4) mempunyai mean sebanyak 4,53 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju untuk mempunyai keinginan dalam berprestasi dalam pekerjaanya.

Selanjutnya tanggapan responden untuk item kemajuan karir (X2.5) menunjukkan bahwa terdapat sebanyak 34 respoden atau 53,13 % menyatakan sangat setuju (SS) pada item tersebut, 29 responden atau 45,31 % menyatakan setuju (S) pada item tersebut, tidak ada responden yang menyatakan ragu – ragu (R), dan juga tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju (TS), yang terakhir terdapat 1 responden atau 1,56 % menyatakan sangat tidak setuju (STS) pada item tersebut. Pada item ini yaitu item kemajuan karir (X2.5) mempunyai mean sebanyak 4,48 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya sebagian besar responden menyatakan setuju

dengan item tersebut bahwa prestasi seorang karyawan mendukung untuk kemajuan karir.

Tanggapan responden untuk item yang terakhir yaitu item tanggung jawab (X2.6) menujukkan bahwa terdapat 31 responden atau 48,44 % menyatakan sangat setuju (SS) pada item tersebut, 32 responden atau 50 % menyatakan setuju (S), kemudian tidak ada responden yang menyatakan ragu – ragu, 1 responden atau 1,56 % menyatakan tidak setuju (TS) pada item tersebut, dan yang terakhir tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item tanggung jawab (X2.6) mempunyai mean sebanyak 4,45 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya bahwa sebagian besar responden setuju dengan item tersebut bahwa tanggung jawab yang diberikan perusahaan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) kepada seorang karyawan mendorong untuk lebih berkinerja baik.

Dari informasi yang ditunjukkan pada tabel 12 mengenai uraian dari masing – masing item variabel motivasi kerja (X_2) dalam penelitian melalui penyebaran kuesioner sebanyak 64 responden, pada tabel 12 bahwa hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja (X_2) secara keseluruhan mempunyai rerata mean sebanyak 4,35 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian motivasi kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi termasuk tinggi.

c. Deskripsi variabel prestasi kerja (Y)

Prestasi kerja adalah merupakan hasil atau capaian mengenai kuantitas dan kualitas seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan

sesuai dengan ketepatan waktu terhadap jenis pekerjaan yang dikerjakannya.

Dalam penelitian ini variabel prestasi kerja (Y) yang terdiri dari 3 indikator yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu yang terdiri dari 6 item dengan rincian sebagai berikut :

- Indikator kuantitas kerja terdiri dari 3 item yaitu hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standart perusahaan (Y1), dan item jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya (Y2)
- Indikator kualitas kerja yang terdiri dari 2 item yaitu item ketelitian dalam menyelesaikan tugas (Y3), dan item kualitas kerja sesuai dengan harapan perusahaan (Y4)
- Indikator ketepatan waktu yang terdiri dari 2 item yaitu item ketepatan waktu menyelesaikan tugas (Y5), dan item waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu lalu (Y6)

Untuk lebih jelasnya tanggapan responden dari masing – masing item deskripsi variabel prestasi kerja (Y) dapat dilihat pada tabel 13 dibawah ini

Tabel 13 Deskripsi variabel prestasi kerja (Y)

ITEM	SKOR 5		4		3		2		1		TOTAL		MEAN	Ketegori
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y1	18	28,13	45	70,31	0	0	1	1,56	0	0	64	100	4,25	Tinggi
Y2	15	23,44	39	60,94	10	15,6	0	0	0	0	64	100	4,07	Tinggi
Y3	20	31,25	40	62,5	4	6,25	0	0	0	0	64	100	4,25	Tinggi
Y4	13	20,31	48	75	2	3,13	0	0	1	1,56	64	100	4,12	Tinggi
Y5	21	32,81	41	64,06	2	3,13	0	0	0	0	64	100	4,29	Tinggi
Y6	15	23,44	33	51,56	16	25	0	0	0	0	64	100	3,98	Tinggi
RATA - RATA MEAN													4,16	Tinggi

(Sumber : Data Primer diolah Tahun 2012)

Keterangan :

Y1 : Hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standart perusahaan
Y2 : Jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan waktu sebelumnya
Y3 : Ketelitian dalam menyelesaikan tugas
Y4 : Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan
Y5 : Ketepatan waktu menyelesaikan tugas
Y6 : Waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu lalu

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti melalui penyebaran kuesioner sebanyak 64 responden mengenai variabel prestasi kerja (Y) dengan jumlah item secara keseluruhan 6 yaitu dapat diketahui pada tabel 14 mengenai deskripsi variabel prestasi kerja (Y). Informasi yang ditunjukkan pada tabel 13 dapat diketahui bahwa pada item hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standart perusahaan (Y1) terdapat 18 responden atau 28,13 % menyatakan sangat setuju (SS) pada item tersebut, kemudian sebanyak 45 responden atau 70,31 % menyatakan setuju (S) pada item tersebut, dan tidak ada responden yang menyatakan ragu – ragu, 1 responden atau 1,56 % menyatakan tidak setuju (TS), dan tidak responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS) pada item

tersebut. Pada item ini yaitu item hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standart perusahaan (Y1) mempunyai mean sebanyak 4,25 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya pada item ini sebagian besar responden setuju hasil pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standart perusahaan.

Selanjutnya tanggapan responden untuk item jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan waktu sebelumnya (Y2) menunjukkan bahwa terdapat 15 responden atau 23,44 % menyatakan sangat setuju (SS), kemudian sebanyak 39 responden atau 60,94 % menyatakan setuju 9S), 10 responden atau 15,6 % menyatakan ragu – ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju (TS), dan tidak ada pula responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan dengan waktu sebelumnya (Y2) mempunyai rata – mean 4,06 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya pada item sebagian besar responden setuju bahwa jumlah hasil kerja mengalami peningkatan bila dibandingkan waktu sebelumnya.

Tanggapan responden untuk item ketelitian dalam menyelesaikan tugas (Y3) menunjukkan bahwa terdapat 20 responden atau 31,25 % menyatakan sangat setuju (SS), sebanyak 40 responden atau 62,5 % menyatakan setuju (S), kemudian 4 responden atau 6,25 % menyatakan ragu – ragu (R), dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju (TS), dan juga tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item ketelitian dalam menyelesaikan tugas (Y3) mempunyai mean sebanyak 4,25 terletak pada interval

(3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya tanggapan responden sebagian besar setuju ketelitian dalam menyelesaikan tugas sangat diperlukan.

Selanjutnya tanggapan responden untuk item kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan (Y4) menunjukkan bahwa terdapat 13 responden atau 20,31 % menyatakan sangat setuju (SS), sebanyak 48 responden atau 75 % menyatakan setuju (S), 2 responden atau 3,13 % menyatakan ragu – ragu (R), dan tidak ada responden yanga menyatakan tidak setuju (TS), dan 1 responden atau 1,56 % menyatakan sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan (Y5) mempunyai mean 4,12 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya bahwa tanggapan responden sebagian besar setuju mengenai kulitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Tanggapan responden untuk item ketepatan waktu menyelesaikan tugas (Y5) menunjukkan bahwa terdapat 21 responden atau 32,81 % menyatakan sangat setuju (SS), kemudian sebanyak 41 responden atau 64,06 % menyatakan setuju (S), 2 responden atau 3,13 % menyatakan ragu – ragu, dan tidak responden yang menyatakan tidak setuju 9TS), dan juga tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item ketepatan waktu menyelesaikan tugas (Y5) mempunyai mean sebanyak 4,29 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya bahwa tanggapan responden sebagian besar setuju bahwa karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan ketepatan waktu.

Kemudian tanggapan responden mengenai item yang terakhir yaitu item waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu lalu (Y6) menunjukkan bahwa pada tabel 13 terdapat 15 responden atau 23,44 % menyatakan sangat setuju (SS), kemudian 33 responden atau 51,56 % menyatakan setuju (S), 16 responden atau 25 % menyatakan ragu – ragu, dan tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju (TS), dan juga tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju (STS). Pada item ini yaitu item waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu sebelumnya (Y6) mempunyai mean 3,98 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian artinya bahwa tanggapan responden sebagian besar setuju waktu penyelesaian pekerjaan lebih cepat dibandingkan waktu lalu.

Berdasarkan uraian diatas dan pada tabel 13 mengenai deskripsi variabel prestasi kerja (Y) dari masing – masing item yang ditanggapi sebanyak 64 responden bahwa secara keseluruhan hasil analisis deskriptif pada variabel prestasi kerja (Y) mempunyai rerata mean 4,16 terletak pada interval (3,40 – 4,20) termasuk dalam kategori tinggi. Dengan demikian prestasi kerja yang dimiliki karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA),Pasuruan itu termasuk golongan tinggi. Artinya bahwa karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA) sebagian besar setuju bahwa prestasi kerja itu sangat penting dibutuhkan untuk mencapai hasil atau tujuan yang diharapkan, supaya dalam menjalankan tugas dan tanggunga jawab bisa menghasilkan sesuatu yang maksimal.

2. Analisis Inferensial

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh dari varibel X1 (kepuasan kerja) dan variabel X2 (motivasi kerja). Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja (X1) dan variabel motivasi kerja (X2), sedangkan variabel terikatnya dalam penelitian ini adalah variabel prestasi kerja (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data melalui perhiungan menggunakan *software* SPSS dapat dilihat pada tabel 14 dibawah ini yaitu rekapitulasi hasil analisis regresi linier berganda yaitu :

Tabel 14 Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Beganda

Variabel	Keterangan	Koefisien regresi	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig
X1	Kepuasan kerja	0,283	2,612	0,4438	0,011
X2	Motivasi kerja	0.280	2,47	0,4438	0,016
Konstanta R R *Square* *Adjusted R Square* F_{hitung} Sig. F N	1,82 0,583 0,34 0,318 15,702 0,000 64				
Variabel Terikat = Prestasi Kerja (Y)					

(Sumber : Data Primer diolah Tahun 2012)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas maka dapat diketahui bentuk formulasi antara variabel kepuasan kerja, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan adalah sebagai berikut formulasinya :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,82 + 0,283 X_1 + 0,280 X_2$$

Keterangan :

a = Konstanta

b_1 = Koefisien

b_2 = Koefisien

Y = Prestasi kerja

X_1 = Kepuasan kerja

X_2 = Motivasi kerja

e = Standard eror

Berdasarkan dari formulasi / model regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Konstantan (a) = 1,82 menunjukkan besarnya prestasi kerja (Y), jika kepuasan kerja (X_1) dan motivasi kerja (X_2) = 0, maka prestasi kerja Y sebesar = 1,82

b. Koefisien regresi kepuasan kerja (X_1) sebesar 0,283 menunujukkan besarnya pengaruh variabel X_1 (kepuasan kerja) terhadap variabel prestasi kerja (Y), apabila variabel kepuasan kerja (X_1) naik sebesar 1 satuan maka juga akan diikuti dengan kenaikan variabel prestasi kerja (Y)

c. Koefisien regresi motivasi kerja (X_2) sebesar 0,280 menunjukkan besarnya pengaruh variabel X_2 (motivasi kerja) terhadap variabel prestassi kerja (Y), apabila variabel motivasi kerja (X_2) naik sebesar 1 satuan maka juga akan diikuti dengan kenaikan variabel prestasi kerja (Y)

d. e = 0,682

Lambang di atas tersebut menunjukkan bahwa terdapat *standard error* yang mana artinya bahwa terdapat pengaruh 0,682 atau 68,2 % dari variabel lain selain kepuasan kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan

Berdasarkan pada tabel 14 diatas mengenai hasil analisis regresi linier berganda menunujukkan bahwa koefisien regresi (R) mempunyai nilai sebesar 0,583. Berarti ini menunjukkan bahwa model regresi mampu menjelaskan pengaruh variabel – variabel X terhadap variabel Y sebesar 58,3 %.

Sedangkan dari tabel 14 diatas mengenai hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui *Adjusted R Square* mempunyai nilai sebesar 0,318. Hal ini berarti bahwa model regresi yang didapat mampu menjelaskan pengaruh variabel – variabel X terhadap variabel Y sebesar 31,8 % dan sisanya 68,2 % dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh secara bersama – sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat yaitu dalam penelitian prestasi kerja (Y). Sebelumnya untuk hipotesis dalam penelitian ini yaitu apakah variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh sinifikan secara bersama – sama terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Untuk pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 5 % atau α = 0,05.

Berdasarkan informasi yang didapat pada tabel 14 mengenai hasil analisis regresi linier berganda dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} dapat diperoleh sebesar 15,702 dengan nilai Sig F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang

ditentukan sebesar 5 % (0,05). Nilai probabilitas tersebut dibawah 5 % ($p < 0,05$) berarti dapat diketahui bahwa H_a diterima H_0 ditolak, karena H_0 ditolak menyatakan bahwa dapat disimpulkan secara simultan antara variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y).

b. Uji Parsial (Uji T)

Pengujian regresi secara parsial digunakan untuk mengetahui masing – masing variabel yaitu variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y) dengan cara membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan dapat dikatakan berpengaruh signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau *p-value* $< \alpha = 0.05$. dibawah ini pada tabel 15 menunjukkan perbandingan nilai antara t_{hitung} dengan t_{tabel} :

Tabel 15 Nilai t_{hitung} dan nilai t_{tabel}

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	*Sig*	Keterangan
Kepuasan kerja	2,612	0,4438	0.011	signifikan
Motivasi kerja	2,47	0,4438	0,016	signifikan

(Data primer diolah tahun 2012)

Berdasarkan informasi yang diperoleh dari tabel 15 diatas dapat diketahui sebagai berikut :

a. Variabel kepuasan kerja (X_1)

Berdasarkan pada tabel 15 diatas hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,612, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan *Sig* 0,011 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$

atau nilai sinifikansi 0,011 < 0,05 berati H_0 ditolak H_a diterima sehingga bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

b. Variabel motivasi kerja (X_2)

Berdasarkan pada tabel 15 diatas hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,47 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan *Sig* 0,016 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi 0,011 < 0,05 berati H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diatas diatas dapat disimpulkan atau dapat dibuktikan bahwa hipotesis sebelumnya dalam penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepuasan kerja (X_1) dan variabel motivasi kerja (X_2) secara statistik dapat diuji atau diterima mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).

D. Pembahasan

1. Pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap variabel prestasi kerja

Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (secara bersama – sama) terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p<0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak, karena H_o ditolak maka hipotesis menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (secara bersama – sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan dapat diterima atau dapat teruji. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan jika karyawan mempunyai kepuasan kerja dan motivasi yang tinggi maka karyawan tersebut juga akan dapat menghasilkan *output* yang maksimal pula dengan kerja keras sehingga prestasi kerja karyawan akan meningkat.

2. Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja

a. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya hasil perhitungan yaitu hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai

t_{hitung} sebesar 2,612, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan *Sig* 0,011 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi 0,011 < 0,05 berati H_0 ditolak H_a diterima sehingga bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Selain itu dari hasil analisis deskriptif untuk variabel kepuasan kerja diperoleh mempunyai rerata mean sebanyak 3,98 yang dapat dikategorikan tinggi ini berarti kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan tinggi. Apabila seorang karyawan mendapatkan rasa kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung dia juga akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan hasil dari penelitian ini mengenai kepuasan kerja yang diteliti dengan 4 indikator kepuasan kerja yaitu kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada promosi jabatan, dan kepuasan pada kondisi kerja dimana secara parsial variabel kepuasan kerja telah teruji ini artinya bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja seperti yang telah dijelaskan pada hasil analisis dari regresi linier berganda. Dengan demikian dilihat dari tanggapan responden dan dilihat dari hasil analis regresi linier berganda keduanya telah teruji dan positif secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Ini artinya bahwa kepuasan kerja sangat penting dibutuhkan oleh karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan guna terciptanya kondisi kerja dan lingkungan kerja yang baik yang didukung oleh rasa puasnya karyawan baik dalam aspek finansial maupun dalam aspek non finansial. Tentunya juga harus mendapatkan dukungan dan perhatian khusus dari

perusahaan mengenai hal tersebut guna mensejahterkan kehidupan karyawan lebih baik dan nantinya juga dapat berimbas pada hasil kerja dari karyawan itu sendiri dan bisa perusahaan bisa mencapai visi dan misinya sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Sesuai dengan Teori yang disebutkan Menurut Strauss dan Sayles dalam Handoko (2000:196)" Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosen, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran dan perputaran yang lebih baik, kurang aktif dalam kegiatan serikat karyawan, dan (kadang-kadang) berprestasi kerja lebih baik dari pada karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja perusahaan".

b. Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan yaitu hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,47 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan *Sig* 0,016 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi 0,011 < 0,05 berati H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan maka semakin tinggi pula prestasi kerja

yang dihasilkan. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dapat teruji melalui perhitungan statistik mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan yang dapat dihasilkan. Selain itu dapat dilihat dari hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja dapat diperoleh bahwa variabel motivasi kerja mempunyai rerata mean sebanyak 4,35 ini dapat dikategorikan sangat tinggi, berarti bahwa motivasi yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan tinggi. ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan motivasi kerja yang tinggi harus ditanamkan dan dimiliki oleh setiap karyawan guna meningkatkan prestasi kerja karyawan. Bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan akan lebih termotivasi untuk melakukan dengan dorongan yang kuat dalam menjalankan tugas – tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang maksimal, sehingga *output* yang dihasilkanpun dapat maksimal pula dan tentunya akan berimbas pula pada perusahaan karena semua pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan dapat maksimal sesuai dengan visi dan misi dari perusahaan tersebut. Berdasarkan dari hasil penelitian bahwa karyawan pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan mempunyai motivasi yang tinggi untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Sesuai dengan teori yang telah disebutkan Menurut Hasibuan (2001:94) mengemukakan bahwa "Suatu hasil kerja seseorang yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu". "Prestasi kerja merupakan

gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan".

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan sebelumnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dapat ditarik mengenai beberapa kesimpulan yaitu diantaranya :

1. Melalui hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan tinggi dengan hasil rerata mean sebanyak 3,98. Sedangkan untuk variabel motivasi mempunyai hasil yang sangat tinggi dengan rerata mean sebanyak 4,35. Sedangkan untuk variabel prestasi kerja mempunyai hasil yang sangat tinggi dengan rerata mean sebanyak 4,16.
2. Berdasarkan hasil yang di dapat dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (secara bersama – sama) variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan dengan nilai Sig. F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan yaitu sebesar 0,05. Nilai probabilitas tersebut dibawah 5% ($p<0,05$) sehingga menghasilkan keputusan H_a diterima dan H_o ditolak, karena H_o ditolak maka hipotesis menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan (secara bersama – sama) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan dapat diterima atau dapat teruji.

3. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya hasil perhitungan yaitu hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,612, sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan *Sig* 0,011 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi 0,011 < 0,05 berati H_0 ditolak H_a diterima sehingga bahwa variabel kepuasan kerja (X_1) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y).
4. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan secara parsial variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan hasil perhitungan yaitu hasil analisis regresi menunjukkan bahwa dapat diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,47 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 0,4438, dengan *Sig* 0,016 dengan alpha 0,05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai sinifikansi 0,011 < 0,05 berati H_0 ditolak H_a diterima sehingga variabel motivasi kerja (X_2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan (Y), yaitu semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dihasilkan.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas sebelumnya maka peneliti memberikan saran – saran dan masukan guna memberikan wacana yang lebih baik bagi pihak – pihak yang berkepentingan untuk bisa dijadikan pertimbangan yaitu diantaranya :

1. Agar kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan itu bisa terwujud maka perusahaan juga harus memberikan dukungan – dukungan kepada karyawan terutama masalah gaji untuk bisa memenuhi kebutuhan para karyawan yang masih perlu ditingkatkan dan diperhatikan lagi sehingga dapat memberikan kepuasan pada masing – masing karyawan. Selanjutnya kepuasan kerja dapat tercipta oleh masing – masing karyawan dan karyawan akan merasa lebih puas dari segala aspek baik itu merasa puas yang berkaitan dengan pekerjaanya sendiri, puas akan gaji yang diberikan oleh perusahaan, kepuasan pada promosi jabatan, dan puas terhadap kondisi kerja yang ada di lingkungan tempat kerja. Kalau karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung dia akan melakukan pekerjaan dengan lebih baik.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan faktor – faktor yang memotivasi karyawan baik itu faktor yang dilihat dari faktor hygiene itu sendiri/faktor pemelihara seperti kebijakan administrasi, hubungan yang baik dengan penyelia, keamanan kerja apabila faktor – faktor tersebut tercipta maka karyawan akan merasa lebih termotivasi dan puas sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya sebaliknya apabila faktor – faktor

pemelihara tersebut tidak tercipta maka akan terjadinya ketidakpuasan pada karyawan dan hal ini perlu mendapatkan perhatian yang lebih dari atasan. Selain faktor hygiene yang harus diperhatikan untuk memotivasi karyawan perusahaan juga harus lebih memperhatikan faktor motivasi itu sendiri/faktor pemuas karyawan seperti keinginan karyawan untuk berprestasi, kemajuan karir, tanggung jawab. Apabila kondisi intrinsik pekerjaan tersebut ada dalam perusahaan dapat berfungsi sebagai motivator untuk karyawan lebih melakukan prestasi kerja yang maksimal. Apabila motivasi kerja yang tinggi dimiliki oleh karyawan secara otomatis prestasi kerja juga akan tinggi dan tentunya karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan dan bisa mencapai hasil yang maksimal sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

3. Bagi peneliti lain yang melakukan penelitian dengan judul atau masalah yang sama hendaknya lebih menggali lagi dan mempelajari variabel lain yang berpengaruh terhadap prestasi kerja misalkan variabel kemampuan. Selanjutnya dalam menentukan variabel motivasi untuk penelitian selanjutnya untuk menggunakan variabel yang lebih berpengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur penelitian (Suatu pendekatan praktik).* Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Anoraga, Pandji. 2004. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : STIE.

Bungin, Burhan. 2008. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.

Dessler, Gary. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Klaten : PT. INDEKS

Eli Wahyuni. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasai. Universitas Brawijaya, Malang.

George Strauss, Leonard R. Sayles. 1996. *Manajemen Personalia Segi Manusia dalam Organisas* Jilid 1. Diterjemahkan oleh Grace M. Hadikusuma, Rochmulyati Hamza. Jakarta Pusat : CV. Teruna Grafica

Handoko, Hani T. 1998. *Manajemen (edisi 2).* Yogyakarta : BPFE

_____. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta : BPFE

_____ . 2011. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia.* Yogyakarta : BPFE

Hasibuan, Malayu. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta : PT. Bumi Aksara

_____ . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi).* Jakarta : PT. Bumi Aksara

Hariandja, M.T Effendi. 2002. *MSDM (Pengadaan, Pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai)* Jakarta : PT. Gramedia Widiarsarana Indonesia.

Lambrie, Irianto. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : LaksBang Preesindo

Luthans. 2006. *Perilaku Organisasi* Edisi kesepuluh. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono,dkk. Yogyakarta : ANDI

Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

Manullang. 2004. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta : GMU. PressiKPI

M. Hanafi, Mamduh. 2006. *Manajemen*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN

Nazir. 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia

Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : Murai Kencana

Reza Diandra. 2007. *Pengaruh Kepuasan Kerja karyawan dan komitmen organisasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas brawijaya, Malang.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : ALFABETA

Simamora, Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ekonomi YKP.

Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group

Supranto,j. 2000. *Statistik teori dan Aplikasi Edisi ke 7*. Jakarta : Erlangga

Sopiah dan Etta Mamang Sangadji. 2010. *Metode Penelitian Pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta : CV. ANDI OFFSET

Singarimbun,Masri. Effendi,Sofian. 2006. *Metode Penelitian Survai*. Jakarta : LP3ES

Tri Heru & Siti Al Fajar. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai dasar meraih keunggulan bersaing*. Yogyakarta : Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.

Tania Oktobriani. 2009. *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Malang

Wiludjeng, SP. Sri. 2007. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Graha Ilmu

Widjaja, Amin Tunggal. 2002. *Manajemen Suatu Pengantar*. Jakarta : Rineka Cipta

Yunita Margawati. 2003. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karayawan*.Skripsi. Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya, Malang

LAMPIRAN

Lampiran 1

PENGANTAR KUESIONER

Hal : Permohonan pengisian angket/kuesioner

Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan

Kepada Yth : Bapak/ Ibu/ Saudara/ i

PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan

Dengan Hormat,

Penelitian ini dilaksanakan dalam rangka memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)".

Untuk menentukan data primer dan keperluan pengujian dalam penelitian tersebut, maka penulis mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk membantu mengisi angket atau daftar pernyataan yang telah disediakan, menurut keadaan yang sebenarnya. Semua jawaban tidak menggangu privasi Bapak/Ibu/Saudara/i.

Dalam kesempatan ini pula, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebanyak-banyaknya atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dan penulis mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara/i.

Hormat Saya

Darmastuti Ariani

Lampiran 1

KUESIONER

Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan

(Studi Pada Karyawan PT. Inti Luhur Fuja Abadi (ILUFA), Pasuruan)

A. Petunjuk Pengisian Angket / Kuesioner

1. Isilah kolom yang sudah disediakan
2. Berilah tanda contreng (√) pada pilihan yang anda pilih
3. Keterangan :
   - SS = Sangat Setuju
   - S = Setuju
   - R = Ragu
   - TS = Tidak Setuju
   - STS = Sangat Tidak Setuju

B. Karakteristik Responden

1. Usia : ..... tahun
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita*)
3. Pendidikan Terakhir : SLTA/Diploma/Sarjana/Magister*)
4. Masa Kerja : .....

*) Coret yang tidak perlu

Keterangan :

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
R : Ragu-ragu
TS : Tidak setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

Lampiran 1

KEPUASAN KERJA

- Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Pekerjaan anda sesuai dengan keahlian yang dimiliki					
2	Anda mempunyai kesempatan untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan					

- Kepuasan pada gaji

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan pendidikan yang dimiliki					
2	Besarnya gaji yang diberikan sudah mencukupi kebutuhan					
3	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan tanggung jawab karyawan					

- Kepuasan pada promosi jabatan

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Promosi jabatan didasarkan atas masa kerja					
2	Promosi jabatan didasarkan atas kinerja karyawan					

Lampiran 1

- Kepuasan pada kondisi kerja

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Keadaan Lingkungan Kerja bersih dan nyaman					
2	Fasilitas dan tempat kerja memadai					
3	Keramahan rekan kerja yang mendukung					

MOTIVASI KERJA

- Faktor Higiene

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Kebijakan administrasi yang telah ditetapkan perusahaan sesuai dengan kondisi perusahaan					
2	Anda menjalin hubungan yang baik dengan penyelia (atasan)					
3	Lingkungan tempat kerja sangat aman					

- Faktor Motivasi

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Sebagai seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan selalu ingin berprestasi					
2	Prestasi seorang karyawan selalu mendukung untuk kemajuan karir					
3	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan kepada seorang karyawan mendorong untuk lebih berkinerja baik					

Lampiran 1

PRESTASI KERJA

No.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	R	TS	STS
1	Anda dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standart yang telah ditentukan perusahaan					
2	Jumlah hasil kerja yang anda selesaikan mengalami peningkatan bila dibandingkan waktu sebelumnya					
3	Anda selalu teliti dalam menyelesaikan tugas					
4	Kualitas hasil kerja anda sesuai dengan harapan perusahaan					
5	Dalam menyelesaikan tugas anda tepat waktu menyelesaikannya					
6	Waktu penyelesian pekerjaan yang anda kerjakan lebih cepat dibandingkan waktu lalu					

Lampiran 2 Rekapitulasi Data Responden

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
1	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	**36**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	3	**23**
2	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	**40**	4	4	5	5	5	5	**28**	4	4	4	4	4	3	**23**
3	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	**39**	4	4	4	5	5	5	**27**	4	3	5	4	4	3	**23**
4	5	4	2	2	2	3	3	2	3	2	**28**	2	4	2	5	5	5	**23**	4	5	4	4	5	5	**27**
5	4	4	3	2	2	3	3	3	3	4	**31**	3	4	3	5	5	5	**25**	4	5	4	4	5	5	**27**
6	5	3	4	4	4	3	4	4	4	4	**39**	4	4	4	5	4	5	**26**	4	4	5	4	5	3	**25**
7	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	**39**	5	5	4	5	5	5	**29**	4	5	5	4	4	4	**26**
8	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	**41**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	4	**24**
9	4	4	5	3	4	3	5	5	4	5	**42**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	3	**23**
10	3	3	4	4	4	2	3	4	4	4	**35**	3	3	4	4	4	4	**22**	4	3	4	4	4	3	**22**
11	4	5	4	2	4	4	5	5	4	5	**42**	4	5	5	5	5	4	**28**	4	5	5	5	5	5	**29**
12	5	5	4	4	4	3	3	4	4	2	**38**	4	4	4	5	5	5	**27**	4	5	5	5	5	5	**29**
13	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	**47**	4	4	4	5	5	5	**27**	5	5	4	4	5	4	**27**
14	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	**44**	5	5	5	5	4	4	**28**	4	5	5	4	4	4	**26**
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	**50**	5	5	5	4	4	4	**27**	4	4	4	4	4	4	**24**
16	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	**47**	5	4	4	5	5	5	**28**	5	4	4	5	4	5	**27**
17	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	**49**	5	4	5	5	5	5	**29**	5	4	5	5	5	5	**29**
18	5	4	4	2	4	4	5	5	5	5	**43**	5	5	4	4	5	5	**28**	5	4	5	5	5	5	**29**
19	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	**45**	5	5	5	4	5	4	**28**	4	5	4	4	4	4	**25**
20	5	4	4	1	4	4	4	5	5	5	**41**	4	5	5	5	4	4	**27**	5	4	4	4	4	4	**25**
21	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	**44**	5	4	5	5	4	4	**27**	5	4	5	5	4	5	**28**
22	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	**44**	5	4	5	5	4	4	**27**	5	4	5	5	4	5	**28**
23	4	5	4	3	3	3	5	5	4	5	**41**	4	4	3	5	5	5	**26**	5	4	4	4	5	3	**25**
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**40**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	4	**24**
25	5	5	5	2	5	5	4	5	4	5	**45**	3	4	4	5	5	5	**26**	4	4	4	4	4	4	**24**
26	4	4	4	2	2	3	3	4	4	4	**34**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	4	**24**
27	4	4	4	3	4	2	5	4	4	5	**39**	4	5	5	4	5	5	**28**	4	4	4	4	4	4	**24**
28	4	4	3	3	4	2	4	4	4	5	**37**	4	5	5	5	5	5	**29**	4	3	4	4	4	3	**22**
29	3	3	4	3	4	2	5	4	4	4	**36**	4	5	5	4	4	4	**26**	4	4	4	4	4	3	**23**
30	5	5	4	3	4	3	5	4	4	5	**42**	4	5	5	5	5	5	**29**	4	4	4	4	4	4	**24**
31	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	**39**	4	5	4	4	4	4	**25**	4	4	4	4	4	4	**24**
32	3	3	3	3	3	2	4	4	4	5	**34**	4	4	4	5	5	5	**27**	4	3	4	4	4	3	**22**
33	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	**38**	4	3	4	4	4	4	**23**	4	4	4	4	4	4	**24**
34	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	**41**	5	4	5	5	5	5	**29**	4	3	5	4	5	3	**24**
35	5	4	2	2	4	4	4	4	3	5	**37**	4	4	5	5	4	4	**26**	4	3	3	4	4	3	**21**
36	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	**36**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	4	**24**
37	4	4	4	3	5	2	5	4	4	5	**40**	4	4	5	5	5	5	**28**	5	4	4	4	4	3	**24**
38	5	5	4	4	4	3	4	5	4	4	**42**	4	5	5	5	5	5	**29**	5	4	4	4	5	4	**26**
39	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	**38**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	4	**24**
40	4	4	2	2	2	3	4	3	2	2	**28**	4	5	2	5	4	4	**24**	4	4	5	4	5	4	**26**

41	4	4	4	2	2	5	5	5	4	4	**39**	4	4	5	5	5	5	**28**	5	4	4	4	4	**25**
42	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	**46**	4	5	5	5	5	5	**29**	5	4	5	4	5	**28**
43	4	3	4	4	4	2	5	4	4	5	**39**	4	4	5	5	5	5	**28**	4	3	4	4	4	**22**
44	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	**41**	4	4	4	5	4	4	**25**	4	4	5	5	5	**27**
45	4	3	4	4	4	3	5	5	4	5	**41**	5	4	5	5	5	5	**29**	4	3	5	4	5	**25**
46	3	4	4	3	4	3	5	4	4	5	**39**	4	4	4	5	5	5	**27**	4	3	5	4	4	**23**
47	4	5	4	4	5	4	2	5	4	5	**42**	4	5	5	5	4	4	**27**	4	5	4	4	5	**27**
48	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	**45**	5	5	5	5	5	5	**30**	5	4	5	5	5	**29**
49	5	5	4	4	5	2	5	5	5	5	**45**	4	5	5	5	5	5	**29**	5	5	5	4	5	**28**
50	4	5	4	2	3	1	1	1	3	1	**25**	3	2	2	1	1	2	**11**	2	4	3	1	3	**17**
51	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	**41**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	**24**
52	2	2	3	2	2	3	2	4	4	5	**29**	4	3	4	5	5	5	**26**	4	4	3	3	4	**21**
53	5	4	4	2	4	2	4	5	5	5	**40**	4	4	5	4	4	4	**25**	4	4	4	5	4	**25**
54	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	**38**	4	4	4	3	4	4	**23**	4	4	3	3	3	**21**
55	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	**44**	5	5	5	5	5	4	**29**	4	5	4	4	4	**25**
56	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	**44**	4	4	4	4	4	4	**24**	5	5	5	5	5	**30**
57	4	4	4	4	4	4	1	5	5	5	**40**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	**24**
58	5	5	2	2	4	5	5	5	5	5	**43**	5	4	5	5	5	5	**29**	5	5	5	5	5	**30**
59	5	4	5	5	4	5	2	5	4	5	**44**	5	4	4	4	5	5	**27**	5	5	4	4	5	**28**
60	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	**45**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	**24**
61	4	3	3	4	5	4	3	3	3	5	**37**	4	4	4	4	5	5	**26**	4	4	4	4	4	**24**
62	4	4	2	2	3	3	2	4	4	4	**32**	4	4	4	4	4	4	**24**	4	4	4	4	4	**24**
63	4	4	5	3	3	4	3	4	4	4	**38**	3	3	3	4	4	4	**21**	4	3	4	4	4	**23**
64	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	**44**	5	5	4	5	5	4	**28**	5	5	4	5	4	**27**
MEAN	**4,33**	**4,17**	**3,7**	**3,3**	**3,97**	**3,52**	**4,02**	**4,31**	**4,14**	**4,45**	**39,9**	**4,14**	**4,22**	**4,28**	**4,53**	**4,5**	**4,45**	**26,1**	**4,25**	**4,08**	**4,25**	**4,13**	**4,3**	**3,98**	**24,98**

LAMPIRAN 3 : HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X1

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	Total
X1.1	Pearson Correlation	1	-.082	.224	.277	.713**	.266	.410	.503*	.136	.576**	.475*
	Sig. (2-tailed)		.731	.342	.236	.000	.258	.072	.024	.567	.008	.034
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.2	Pearson Correlation	-.082	1	.154	.444*	-.072	.085	.346	.197	.299	.348	.455
	Sig. (2-tailed)	.731		.517	.050	.762	.721	.135	.405	.200	.133	.038
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.3	Pearson Correlation	.224	.154	1	.635**	.281	.047	.189	.349	.121	.507*	.461
	Sig. (2-tailed)	.342	.517		.003	.230	.843	.425	.131	.610	.023	.031
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.4	Pearson Correlation	.277	.444*	.635**	1	.474*	.411	.701**	.706**	.491*	.814**	.652**
	Sig. (2-tailed)	.236	.050	.003		.035	.072	.001	.001	.028	.000	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.5	Pearson Correlation	.713**	-.072	.281	.474*	1	.478*	.664**	.720**	.495*	.802**	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000	.762	.230	.035		.033	.001	.000	.026	.000	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.6	Pearson Correlation	.266	.085	.047	.411	.478*	1	.671**	.530*	.581**	.653**	.463
	Sig. (2-tailed)	.258	.721	.843	.072	.033		.001	.016	.007	.002	.030
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.7	Pearson Correlation	.410	.346	.189	.701**	.664**	.671**	1	.800**	.704**	.870**	.704**

	Sig. (2-tailed)	.072	.135	.425	.001	.001	.001	.000	.001	.000	.001	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.8	Pearson Correlation	.503*	.197	.349	.706**	.720**	.530*	.800**	1	.619**	.887**	.798**
	Sig. (2-tailed)	.024	.405	.131	.001	.000	.016	.000		.004	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.9	Pearson Correlation	.136	.299	.121	.491*	.495*	.581**	.704**	.619**	1	.683**	.662**
	Sig. (2-tailed)	.567	.200	.610	.028	.026	.007	.001	.004		.001	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X1.10	Pearson Correlation	.576**	.348	.507*	.814**	.802**	.653**	.870**	.887**	.683**	1	.837**
	Sig. (2-tailed)	.008	.133	.023	.000	.000	.002	.000	.000	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.475*	.405	.423	.652**	.655**	.381	.704**	.798**	.662**	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.034	.076	.063	.002	.002	.097	.001	.000	.001	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.753	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	72.9000	112.095	.510	.741
X1.2	73.3500	113.924	.294	.750
X1.3	73.6500	108.766	.429	.738
X1.4	73.1500	106.555	.802	.723
X1.5	73.4500	104.471	.746	.718
X1.6	73.0500	107.313	.603	.729
X1.7	72.9000	104.726	.855	.717
X1.8	72.8500	108.134	.862	.726
X1.9	72.7000	106.642	.657	.726
X1.10	36.3500	28.871	.993	.844

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel X2

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.578**	.709**	-.126	.026	-.082	.773**
	Sig. (2-tailed)		.008	.000	.597	.914	.730	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.2	Pearson Correlation	.578**	1	.456*	.019	.073	-.235	.638**
	Sig. (2-tailed)	.008		.043	.937	.759	.319	.002
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.3	Pearson Correlation	.709**	.456*	1	-.084	-.191	-.430	.604**
	Sig. (2-tailed)	.000	.043		.725	.420	.059	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.4	Pearson Correlation	-.126	.019	-.084	1	.471*	.601**	.455
	Sig. (2-tailed)	.597	.937	.725		.036	.005	.031
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.5	Pearson Correlation	.026	.073	-.191	.471*	1	.698**	.487*
	Sig. (2-tailed)	.914	.759	.420	.036		.001	.029
	N	20	20	20	20	20	20	20
X2.6	Pearson Correlation	-.082	-.235	-.430	.601**	.698**	1	.451
	Sig. (2-tailed)	.730	.319	.059	.005	.001		.033

	N	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.773**	.638**	.604**	.425	.487*	.302	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.005	.062	.029	.195	
	N	20	20	20	20	20	20	20

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

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.647	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	20.4000	3.411	.333	.619
X2.2	20.6000	3.305	.456	.583
X2.3	20.6500	3.292	.506	.572
X2.4	21.0000	3.368	.311	.627
X2.5	20.7000	3.063	.529	.552
X2.6	21.1500	2.766	.288	.680

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Y

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Total
Y1	Pearson Correlation	1	-.090	.000	.467*	.236	.395	.451*
	Sig. (2-tailed)		.705	1.000	.038	.317	.085	.046
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	-.090	1	.096	.090	.414	.553*	.596**
	Sig. (2-tailed)	.705		.688	.705	.069	.011	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.000	.096	1	.471*	.375	.203	.492*
	Sig. (2-tailed)	1.000	.688		.036	.103	.391	.028
	N	20	20	20	20	20	20	20

Y4	Pearson Correlation	.467*	.090	.471*	1	.471*	.682**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.038	.705	.036		.036	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.236	.414	.375	.471*	1	.583**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.317	.069	.103	.036		.007	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.395	.553*	.203	.682**	.583**	1	.896**
	Sig. (2-tailed)	.085	.011	.391	.001	.007		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
Total	Pearson Correlation	.451*	.596**	.492*	.760**	.765**	.896**	1
	Sig. (2-tailed)	.046	.006	.028	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.744	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	21.4000	4.568	.277	.753
Y2	21.3500	3.924	.360	.746
Y3	21.2500	4.408	.299	.751
Y4	21.4000	3.937	.657	.673
Y5	21.2500	3.776	.647	.667
Y6	21.6000	2.568	.772	.602

LAMPIRAN 4 : HASIL ANALISIS REGRESI LINIER BERGANDA

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583[a]	.340	.318	.34719

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.785	2	1.893	15.702	.000[a]
	Residual	7.353	61	.121		
	Total	11.138	63			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.820	.425		4.284	.000
	X1	.283	.108	.336	2.612	.011
	X2	.280	.113	.318	2.470	.016

a. Dependent Variable: Y

LAMPIRAN 5 : FREKUENSI DATA

DISTRIBUSI FREKUENSI

Frequencies

Statistics

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
N	Valid	64	64	64	64	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.3281	4.1719	3.7031	3.2656	3.9688	3.5156	4.0156	4.3125	4.1406	4.4531

Frequency Table

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	5	7.8	7.8	9.4
	4.00	30	46.9	46.9	56.3
	5.00	28	43.8	43.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	10	15.6	15.6	17.2
	4.00	30	46.9	46.9	64.1
	5.00	23	35.9	35.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	15.6	15.6	15.6
	3.00	6	9.4	9.4	25.0
	4.00	41	64.1	64.1	89.1
	5.00	7	10.9	10.9	100.0

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	15.6	15.6	15.6
	3.00	6	9.4	9.4	25.0
	4.00	41	64.1	64.1	89.1
	5.00	7	10.9	10.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	18	28.1	28.1	29.7
	3.00	12	18.8	18.8	48.4
	4.00	29	45.3	45.3	93.8
	5.00	4	6.3	6.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	6	9.4	9.4	9.4
	3.00	5	7.8	7.8	17.2
	4.00	38	59.4	59.4	76.6
	5.00	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	11	17.2	17.2	18.8
	3.00	20	31.3	31.3	50.0
	4.00	18	28.1	28.1	78.1
	5.00	14	21.9	21.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.1	3.1	3.1
	2.00	5	7.8	7.8	10.9
	3.00	9	14.1	14.1	25.0
	4.00	22	34.4	34.4	59.4
	5.00	26	40.6	40.6	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	1	1.6	1.6	3.1
	3.00	4	6.3	6.3	9.4
	4.00	29	45.3	45.3	54.7
	5.00	29	45.3	45.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	5	7.8	7.8	9.4
	4.00	42	65.6	65.6	75.0
	5.00	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	3	4.7	4.7	6.3
	3.00	1	1.6	1.6	7.8
	4.00	20	31.3	31.3	39.1
	5.00	39	60.9	60.9	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
N	Valid	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1406	4.2188	4.2813	4.5313	4.4844	4.4531

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	5	7.8	7.8	9.4
	4.00	42	65.6	65.6	75.0
	5.00	16	25.0	25.0	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	4	6.3	6.3	7.8
	4.00	39	60.9	60.9	68.8
	5.00	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	4.7	4.7	4.7
	3.00	3	4.7	4.7	9.4
	4.00	31	48.4	48.4	57.8
	5.00	27	42.2	42.2	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	1	1.6	1.6	3.1
	4.00	24	37.5	37.5	40.6
	5.00	38	59.4	59.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	4.00	29	45.3	45.3	46.9
	5.00	34	53.1	53.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	4.00	32	50.0	50.0	51.6
	5.00	31	48.4	48.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
N	Valid	64	64	64	64	64	64
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.2500	4.0781	4.2500	4.1250	4.2969	3.9844

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	4.00	45	70.3	70.3	71.9
	5.00	18	28.1	28.1	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	15.6	15.6	15.6
	4.00	39	60.9	60.9	76.6
	5.00	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	6.3	6.3	6.3
	4.00	40	62.5	62.5	68.8
	5.00	20	31.3	31.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	2	3.1	3.1	4.7
	4.00	48	75.0	75.0	79.7
	5.00	13	20.3	20.3	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	2	3.1	3.1	3.1
	4.00	41	64.1	64.1	67.2
	5.00	21	32.8	32.8	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	25.0	25.0	25.0
	4.00	33	51.6	51.6	76.6
	5.00	15	23.4	23.4	100.0
	Total	64	100.0	100.0	

PT. INTI LUHUR FUJA ABADI

ILUFA Cold Storage

Jl. Raya Cangkringmalang KM. 6 Kecamatan Beji, Pasuruan 67154, East Java- Indonesia
Phone: (62-343) 656275 - 656276 : Fax : (62-343) 656390 - 655461 : Email: Intiluhur@yahoo.com

SURAT KETERANGAN
No. : 0016 / ILF-BEP / II / 2013

Bersama ini kami menerangkan bahwa Mahasiswi tersebut di bawah ini:

Nama : DARMASTUTI ARIANI
NIM : 0910320037
Fakultas : Jurusan Administrasi Bisnis / Manajemen Sumber Daya Manusia
Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya Malang

Telah melaksanakan Penelitian untuk menyelesaikan Tugas Akhir (Skripsi) dengan judul " Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan " di perusahaan kami PT. Inti Luhur Fuja Abadi Jl. Raya Cangkringmalang Km. 6 Kecamatan Beji Kabupaten Pasuruan dan telah melaksanakan pengambilan data pada tanggal 13 Desember sampai 22 Desember 2012.

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimanamestinya.

Pasuruan, 12 Februari 2013
Mengetahui,

PT INTI LUHUR FUJA ABADI
CANGKRINGMALANG - BEJI
PASURUAN

Ir. Budi Ekana Prasetya
Plant Manager

Lampiran 6 Dokumentasi Pengisian Kuesioner Responden

CURRICULUM VITAE

Data Pribadi

Nama Lengkap	: Darmastuti Ariani
NIM	: 0910320037
Tempat/Tanggal Lahir	: Rembang, 11 September 1990
Alamat	: Ds. Gedong Mulyo RT. 01 RW. 02 Kec. Lasem, Kab. Rembang, Jawa Tengah
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Status	: Belum Menikah
Kewarganegaraan	: Indonesia
NO. HP	: 085229361455
E-mail	: rianidarmas@yahoo.com

Pendidikan Formal

1997-2003	: SDN. Gunem 2
2003-2006	: SMP Negeri 1 Lasem
2007-2009	: SMA Negeri 1 Rembang
2009-2013	: Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang, Jawa Timur

Organisasi

Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) “Mafia Berkarya” Departemen Pemberdayaan Mahasiswa (DPM)