

**PENGARUH PRESTASI KERJA KARYAWAN
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
(Studi pada Karyawan CV. Indah Cemerlang Singosari Malang)**

SKRIPSI

**Diajukan untuk menempuh
Ujian sarjana pada Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya**

Oleh :

**IRA SWASTI SEPTIYANI
NIM. 0110320060-32**



**FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA
MALANG
2008**

MOTTO

"Many Of Life's Failures Are People Who Did Not Realize How Close
They Were To Success When They Gave Up"
(Thomas Edison)

*Berfikir adalah lentera hati,
Ketika ia tiada, maka hati tak punya cahaya.
Berfikir adalah petualangan hati,
dalam medan ciptaan-Nya
Berfikir dan ilmu, maka adalah cara bagi hidup.
Ilmu yang bermanfaat adalah yang sinarnya melapangkan dada,
yang dengannya qalbu tersingkap selubungnya.
Dan sebaik-baik ilmu adalah
ilmu yang diiringi rasa takut kepada-Nya
(Dipetik dari kitab Al-Hikam)*

*Berbicara tanpa berfikir sama dengan menembak tanpa membidik
(William G. Benham)*

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan
Disusun oleh : Ira Swasti Septiyani
NIM : 0110320060-32
Fakultas : Ilmu Administrasi
Jurusan : Administrasi Bisnis
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

Malang, 10 Juni 2008

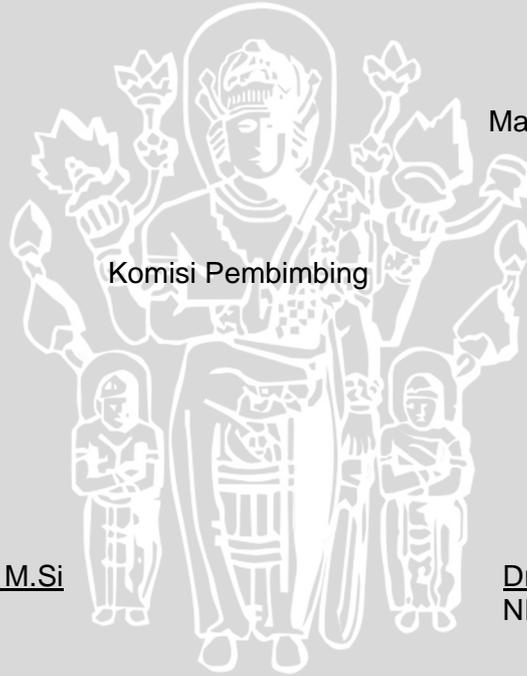
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota

Drs. M Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 130 890 051

Drs. Heru Susilo, MA
NIP. 131 573 956



TANDA PENGESAHAN

Telah dipertahankan didepan Majelis Penguji Skripsi, Fakultas Ilmu Administrasi
Universitas Brawijaya, pada :

Hari : Selasa
Tanggal : 8 juli 2008
Jam : 09.00 WIB
Skripsi atas nama : Ira Swasti Septiyani
Judul : Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan
Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada C.V Indah
Cemerlang Singosari Malang)

dan dinyatakan LULUS

MAJELIS PENGUJI

Drs. M Djudi Mukzam, M.Si
NIP. 130 590 051
Ketua

Drs.Heru Susilo, MA
NIP. 131 573 956
Anggota

Drs. M. Al-Musadieg, MBA
NIP. 131 410 387
Anggota

Drs. Saiful Islam, M.Si
NIP. 130 890 053
Anggota

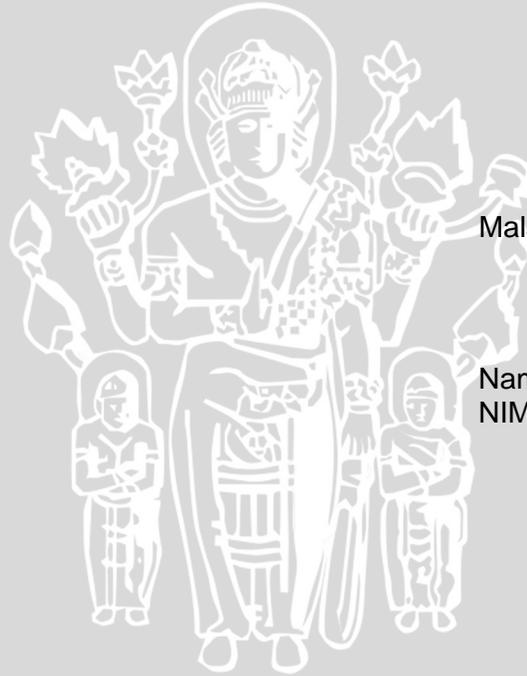
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh pihak 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 skripsi 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, 9 Juni 2008

Nama : Ira Swasti S.
NIM : 0110320060



RINGKASAN

Ira Swati Septiyani, 2008, **Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan** (Studi Pada Karyawan CV. Indah Cemerlang Singosari Malang) M. Djudi Mukzam, Heru Susilo, 63 hal + viii

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang baik, cepat dan tepat. Pembinaan kondisi organisasi dengan menciptakan iklim kerja yang baik dapat digunakan sebagai cara motivasi yang efektif yang dapat mempengaruhi pembentukan produktifitas dan semangat kerja kerja seseorang dalam organisasi untuk itu CV. Indah Cemerlang sebagai organisasi atau perusahaan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan berkembangnya *need of achievement* (motif berprestasi) karyawan. Setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam berorganisasi (karyawan) selalu berorientasi pada tujuan yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan dalam rangka terwujudnya suatu kepuasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan bagaimanakah pengaruh prestasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Indah Cemerlang Singosari Malang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah *explanatory research* yang menggunakan kuisisioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada responden dengan sampel sebanyak 45 karyawan, teknik pengambilan sampelnya menggunakan *Simple Random Sampling*. Adapun dalam menganalisis dan menghitung besarnya pengaruh secara keseluruhan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) diolah dengan menggunakan program SPSS *version 13.00 for window*.

Dari hasil pengujian dengan regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial (individual) variabel kuantitas hasil kerja (X1), variabel kualitas hasil kerja (X2) dan ketepatan waktu kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena nilai t hitung untuk ketiga variabel ini yakni kuantitas hasil kerja (X1) sebesar 2,301 dan kualitas hasil kerja (X2) sebesar 4,897 serta ketepatan waktu kerja (X3) sebesar 2,249 lebih besar dari nilai t tabel (2,017). Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, variabel kualitas hasil kerja adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dengan koefisien beta terbesar yakni 0,406.

Saran yang dapat diberikan peneliti untuk menunjang kepuasan kerja karyawan hendaknya perusahaan lebih memperhatikan peningkatan kualitas hasil kerja dengan upaya memberikan pengarahan, pelatihan dan pembinaan yang lebih intensif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik serta peningkatan pencapaian hasil kerja dengan cara menaikkan standar jumlah hasil kerja dan memberikan peralatan kerja yang lebih memadai agar tercapai hasil kerja yang lebih banyak.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur yang sedalam-dalamnya penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, karunia, dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan", yang merupakan tugas akhir sebagai persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.

Sebagai Ungkapan rasa kebahagiaan atas terselesaikannya skripsi ini, penulis tidak lupa mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak atas bantuan doa serta dukungannya. Oleh karena itu penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Suhadak, M.Ec. Selaku Dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
2. Bapak Dr. Kusdi, DEA. Selaku Ketua Jurusan Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
3. Bapak Drs. R. Rustam Hidayat, Msi. Selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
4. Bapak Drs. Djudi Mukzam, M.Si. Selaku Ketua Komisi Pembimbing yang telah memberikan bantuan bimbingan dan pengarahan dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Drs. Heru Susilo, MA Selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah memberikan bantuan bimbingan dan pengarahan dari awal hingga akhir proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan ilmu dengan sabar dan ikhlas kepada penulis, semoga menjadi ilmu yang bermanfaat bagi penulis.
7. Pimpinan CV. Indah Cemerlang Singosari Malang, yang telah memberikan ijin penulis untuk melakukan penelitian diperusahaan tersebut.
8. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

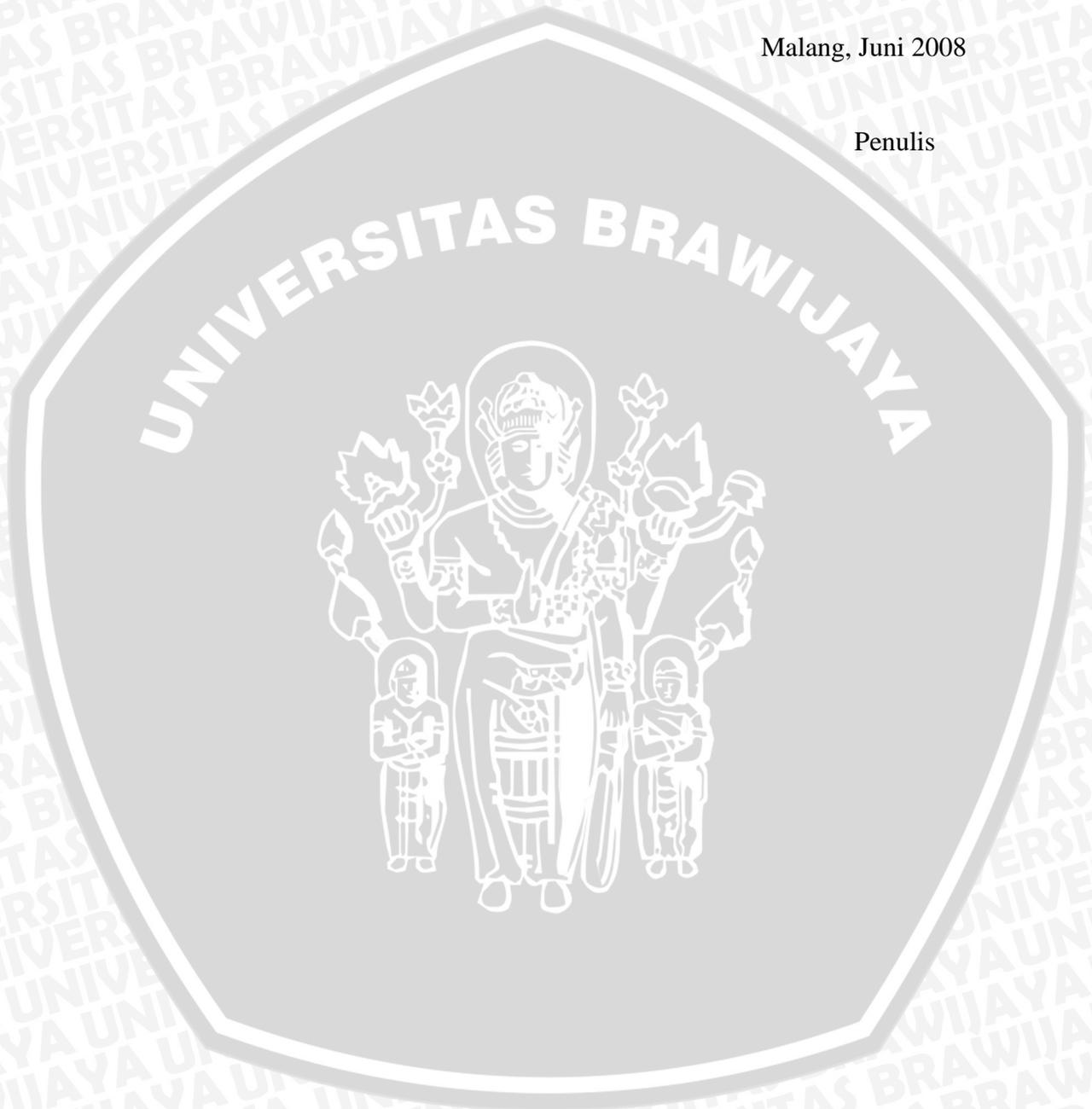
Penulis menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan, karenanya diharapkan adanya kritik dan saran yang membangun agar dapat membantu perbaikan dimasa depan.

Penulis berharap semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca dan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan.

Amin.

Malang, Juni 2008

Penulis



DAFTAR ISI

RINGKASAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	3
C. Tujuan Penelitian.....	3
D. Kontribusi Penelitian.....	3
E. Sistematika Pembahasan.....	4
BAB II KAJIAN PUSTAKA	5
A. Hasil Penelitian Terdahulu.....	5
B. Prestasi Kerja	7
1. Pengertian Prestasi Kerja	7
2. Pengukuran Prestasi Kerja	8
C. Kepuasan Kerja	11
1. Pengertian Kepuasan Kerja	11
2. Tori-teori Kepuasan Kerja	12
3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja	15
4. Ciri Kepuasan Kerja dan Dampak Kepuasan Kerja bagi Perusahaan.....	17
D. Hubungan Prestasi Kerja dengan Kepuasan kerja	18
E. Model Konsep dan Hipotesis.....	19
1. Model Konsep	19
2. Model Hipotesis.....	20
BAB III METODE PENELITIAN	21
A. Jenis Penelitian	21
B. Lokasi Penelitian.....	21
C. Variabel dan Pengukurannya	21
1. Konsep	22
2. Variabel	22
3. Definisi Operasional Variabel.....	22
4. Skala Pengukuran	25
D. Populasi dan Sampel Penelitian.....	26
1. Populasi	26
2. Sampel.....	26
E. Pengumpulan Data.....	27
1.. Sumber Data	27
2. Metode Pengumpulan Data.....	27
3. Instrumen Penelitian.....	28
F. Validitas dan Reliabilitas.....	28
1. Uji Validitas	28
2. Uji Reliabilitas	29
3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	30



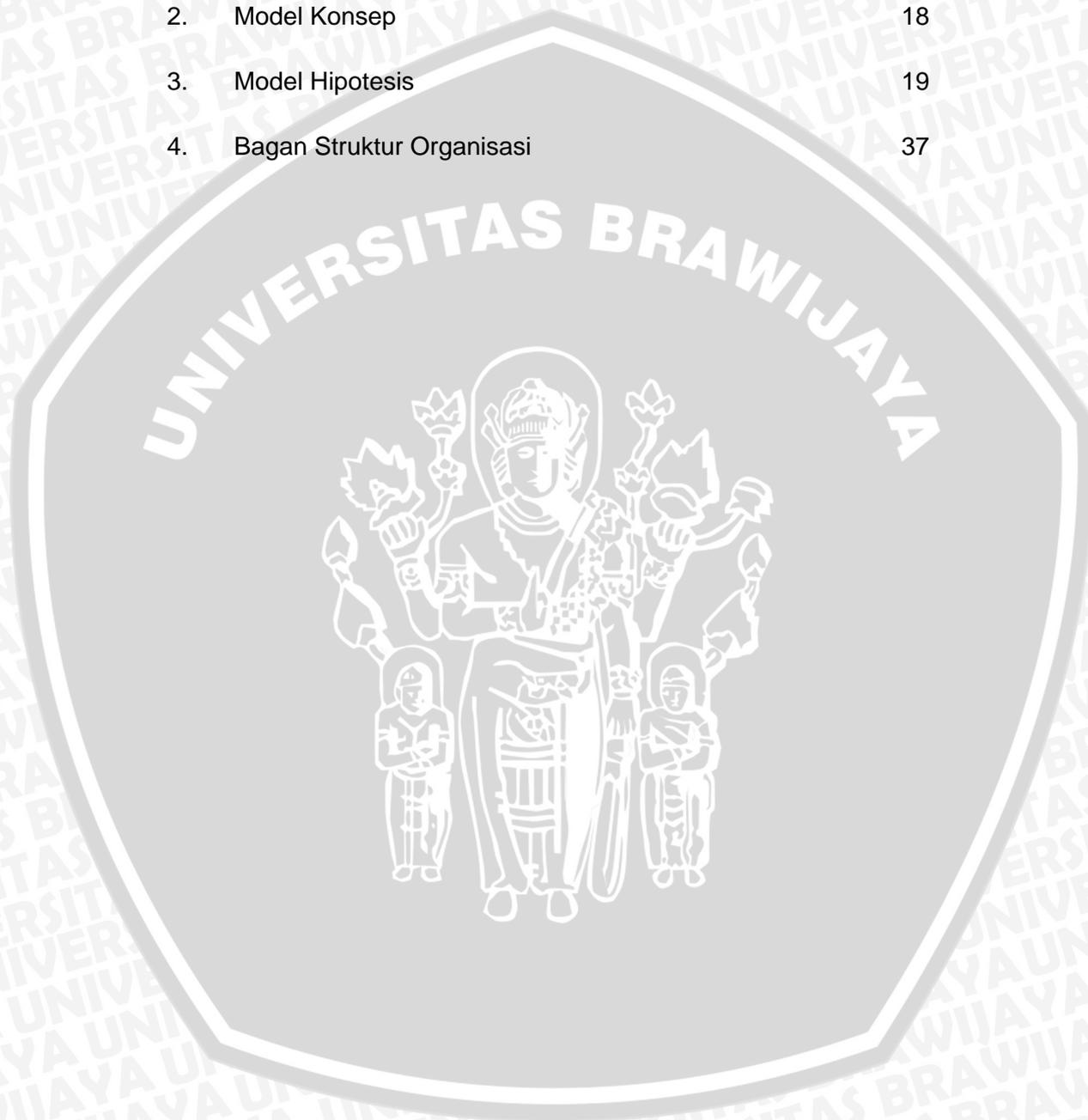
G. Analisis Data	32
1. Analisis Deskriptif	32
2. Analisis Inferensial	33
BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN	36
A. Gambaran Umum Perusahaan	36
1. Sejarah Perusahaan.....	36
2. Lokasi Perusahaan	36
3. Tujuan Perusahaan	37
4. Struktur Organisasi	38
5. Proses dan Hasil Produksi	40
6. Pemasaran	43
B. Deskripsi Responden.....	43
1. Jenis Kelamin Resonden	44
2. Usia Responden	44
3. Tingkat Pendidikan Responden	45
4. Masa Kerja Responden	45
C. Deskripsi Variabel Penelitian.....	46
1. Distribusi Frekuensi Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_1).....	46
2. Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Hasil Kerja (X_2).....	48
3. Distribusi Frekuensi Variabel Ketepatan Waktu Kerja (X_3).....	49
4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).....	51
D. Pengujian Hipotesis.....	54
1. Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
2. Hasil Pengujian Hipotesis.....	55
E. Pembahasan.....	59
BAB V PENUTUP	63
A. Kesimpulan.....	63
B. Saran	64
DAFTAR PUSTAKA	65

DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal.
1.	Hasil Penelitian terdahulu	7
2.	Konsep, Variabel, Indikator, Item	23
3.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X1)	29
4.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Variabel Kualitas Hasil Kerja (X2)	30
5.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Variabel Ketepatan Waktu Kerja (X3)	30
6.	Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	31
7.	Komposisi Reponden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
8.	Komposisi Reponden Berdasarkan Usia	43
9.	Komposisi Reponden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir	44
10.	Komposisi Reponden Berdasarkan Masa Kerja	45
11.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X1)	46
12.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kualitas Hasil Kerja (X2)	47
13.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Ketepatan Waktu Kerja (X3)	49
14.	Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	50
15.	Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda	53
16.	Pengujian Hipotesis Pertama	55
17.	Pengujian Hipotesis Kedua	56

DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal.
1.	Major of Components Equity	14
2.	Model Konsep	18
3.	Model Hipotesis	19
4.	Bagan Struktur Organisasi	37



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Judul Lampiran	Hal.
1.	Daftar Pertanyaan Kuisisioner	66
2.	Matrik Data Hasil Kuisisioner	70
3.	Statistika Deskriptif	74
4.	Statistika Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	84
5.	Statistika Regresi Linear	87
6.	Model Regresi Hasil Analisis	88

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



*Karya ini Qpersembahkan
untuk :*

GURU yang telah memberikan bimbingan
dorongan semangat lahir batin kepada Q

Mama Papa, Mbak Dessy & Eric yang selalu
mendukung & mendoakan Q. Bapak Ibu di Pati
yang selalu memberikan SUPPORT

To : Benita, Fajar, Nina, Nanik, Erwin, Ahmad
Anisa, Topan, Sunu, Jalu, Vina, Dina
All My friends Angkatan 2001
Thank's bangett to alls.....

& thank's to My Honey NDUT & 'NUk yang setia
menemani Q, membantu Q, menjemangati Q
memberikan inspirasi bagi Q dan untuk semua
yang tak bisa Qsebutkan....Its special for U...

BAB 1 PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan baik besar maupun kecil ditentukan oleh sumber daya yang ada, agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Sumber daya menurut Jiwanto (1985:3) terdiri dari sumber daya fisik dan sumber daya non fisik. Sumber daya fisik terdiri dari modal, bahan baku atau bahan mentah, mesin–mesin dan peralatan, sedangkan sumber daya non fisik terdiri dari tenaga manusia, metode, teknologi dan mentalitas.

Sumber daya manusia merupakan kekuatan sentral yang menggerakkan dinamika organisasi. Dalam berbagai kasus kegagalan organisasi ternyata kalau ditelusuri penyebabnya akan kembali kepada manusia–manusia yang terlibat didalamnya. Betapapun baiknya sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan: modal, bahan mentah, dan teknologi, tanpa didukung oleh manusia yang dapat bekerja efisien dan efektif, maka tetap tidak dapat mencapai tujuan organisasi secara memuaskan, bahkan mungkin ditemui kegagalan.

Sebagai manusia, karyawan memiliki beraneka macam kebutuhan yang tersusun dalam semacam hirarki. Kebutuhan yang terletak di dasar hirarki agak mudah dipuaskan, kebutuhan yang terletak di puncak hirarki memerlukan lebih banyak usaha dan tantangan, akan tetapi lebih banyak kepuasan yang akan diperoleh. Kebutuhan yang dimaksud disini merupakan kebutuhan yang diinginkan oleh seorang karyawan baik itu kebutuhan primer seperti kebutuhan untuk mendapat makan, pakaian, perumahan, dan juga kebutuhan sekunder seperti kebutuhan akan harga diri, perlakuan adil, penghargaan prestasi kerja atau kesempatan untuk mengembangkan diri maupun kebutuhan umum.

Ada beberapa alasan (motif) dari manusia yang bekerja dalam suatu organisasi, salah satunya adalah kebutuhan untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja (*need of achievement*). Murray merumuskan kebutuhan akan prestasi tersebut sebagai keinginan untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan sulit. Menguasai, memanipulasi atau mengorganisasi objek-objek fisik, manusia atau ide-ide untuk melaksanakan hal-hal tersebut secepat mungkin dan seindependen mungkin sesuai kondisi yang berlaku. Mengatasi kendala-kendala, mencapai standar tinggi, mencapai performa puncak untuk diri sendiri, mampu menang

dalam persaingan dengan pihak lain, meningkatkan kemampuan diri melalui penerapan bakat secara berhasil (Murray,1938:164)

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang baik, cepat dan tepat.

Pembinaan kondisi organisasi dengan menciptakan iklim kerja yang baik dapat digunakan sebagai cara motivasi yang efektif yang dapat mempengaruhi pembentukan produktifitas dan semangat kerja kerja seseorang dalam organisasi untuk itu pihak organisasi atau perusahaan harus dapat menciptakan kondisi-kondisi yang memungkinkan berkembangnya *need of achievement* (motif berprestasi) karyawan. Setiap perilaku yang ditampilkan seseorang dalam berorganisasi (karyawan) selalu berorientasi pada tujuan yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan dalam rangka terwujudnya suatu kepuasan.

Masalah kepuasan kerja harus mendapat perhatian yang serius bagi setiap perusahaan. Apapun yang dilakukan oleh seorang manajer dalam menggerakkan bawahannya untuk mencapai tujuan yang pada akhirnya harus dapat memberikan kepuasan kepada karyawan. Kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya. Apabila mungkin semua bawahannya merasa puas bekerja pada organisasi yang bersangkutan. Untuk dapat melakukan dengan tepat dan kena sasaran, diperlukan pemahaman tentang tehnik dan cara yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan para bawahan tersebut (Siagian,1989:127).

Kepuasan kerja dapat disebabkan oleh berbagai kondisi yang terdapat dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengetahui bagaimana kondisi yang memberikan kepuasan pada karyawannya. Hal ini bertujuan agar perusahaan dapat melakukan prioritas dalam melakukan perbaikan dan peningkatan, demi meningkatkan kepuasan kerja yang diinginkan karyawan.

Penelitian mengenai prestasi kerja dan kepuasan kerja menjadi masalah cukup menarik dan penting untuk dikaji lebih lanjut. Bagi individu, penelitian tentang sebab-sebab dan sumber-sumber kepuasan kerja memungkinkan timbulnya usaha-usaha peningkatan kebahagiaan hidup mereka, dalam hal ini karyawan. Sedangkan bagi dunia perusahaan, penelitian mengenai prestasi kerja

karyawan dan kepuasan kerja karyawan dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan efisiensi biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawannya.

Uraian-uraian diatas setidaknya telah memberikan gambaran bahwa agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan baik, maka diperlukan karyawan yang berprestasi, sehingga tugas yang dibebankan kepada karyawan dapat dilaksanakan dengan lancar dan memperoleh hasil yang memuaskan baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan itu sendiri.

Karena pentingnya prestasi kerja dan kepuasan kerja yang diperoleh karyawan, yang pada gilirannya menjadi salah satu faktor dalam membentuk keikatan karyawan terhadap organisasi beserta tujuannya, maka pokok permasalahan yang diteliti melalui penelitian ini adalah "**Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, masalah pokok yang menjadi obyek peneliti adalah:

1. Adakah pengaruh yang signifikan antara variabel kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2) dan ketepatan waktu kerja (X_3) secara simultan maupun parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)?
2. Variabel prestasi kerja karyawan manakah yang pengaruhnya paling dominan terhadap kepuasan kerja (Y)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh variabel kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2), ketepatan waktu kerja (X_3) secara bersama-sama dan secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)
2. Untuk mengetahui pengaruh diantara variabel kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2), ketepatan waktu (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

D. Kontribusi Penelitian

1. Bagi Aspek Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan manajemen sumber daya manusia pada khususnya.

2. Bagi Aspek Praktis

Sebagai masukan masukan dan pertimbangan bagi pimpinan organisasi atau instansi baik swasta maupun pemerintah untuk menjalankan, memperbaiki, membina dan mengembangkan organisasi.

E. Sitematika Pembahasan

Untuk memudahkan mempelajari dan memperoleh gambaran mengenai isi skripsi ini, maka penulis menyajikan pola pembahasan yang dibagi dalam 5 (lima) bab sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Diuraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Berisi tentang teori-teori yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian, yaitu tentang prestasi dan pengertian tentang kepuasan kerja, teori kepuasan kerja dan hal-hal yang berkaitan bagi penyelesaian masalah serta hipotesis penelitian.

BAB III: METODE PENELITIAN

Menjelaskan bagaimana penelitian dilaksanakan meliputi: Variabel penelitian dan pengukurannya, sumber data, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, instrumen penelitian, dan analisis data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini disajikan data yang telah diperoleh dari perusahaan serta analisis data yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi, untuk dilanjutkan dicari pemecahannya.

BAB V : PENUTUP

Berisi kesimpulan dari hasil-hasil yang telah dianalisa serta saran-saran dengan didasarkan pada hasil yang telah dicapai.

BAB II KAJIAN PUSTAKA

A. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan prestasi kerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan antara lain:

Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Kharisma Darojatin 2007 Studi pada Koperasi Mahasiswa Universitas Brawijaya). Hasil Penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil perhitungan statistik dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) yang menunjukkan bahwa f hitung (32,43) lebih besar dari F (tabel) (2,641) sehingga secara keseluruhan gaya kepemimpinan memberikan kontribusi yang besar dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai
2. Dari hasil perhitungan analisis regresi diperoleh nilai R squared (R^2) sebesar 0,780. Hal ini menunjukkan bahwa 78,8% variabel gaya kepemimpinan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Judul: Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Ade Yuli Prasetya 2003 Studi pada Bagian Kulit CV. Maju Makmur Vinnary, Sidoarjo). Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini menyebutkan apabila terdapat perubahan (kenaikan atau penurunan) variabel motivasi satu satuan maka akan diikuti oleh perubahan (kenaikan atau penurunan) variabel prestasi kerja sebesar 0,531 satuan. Dari nilai t hitung yaitu sebesar 2,00735 yang menghasilkan keputusan terhadap H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan (Y).
2. Dari hasil analisis korelasi sederhana dapat diperoleh besarnya koefisien korelasi sederhana (r) = 0,792 yang berarti bahwa kekuatan hubungan antara variabel motivasi kerja karyawan (X) dan variabel prestasi kerja karyawan (Y) sangat erat. Besarnya probabilitas yang diperoleh sangat kecil dan jauh dibawah 0,05 (yaitu 0,000).

3. Bahwa variabel motivasi kerja karyawan (X) mempunyai hubungan dan pengaruh signifikan dengan prestasi kerja karyawan (Y) karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel .

Judul: Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

(Iffah 2004 Studi pada Bagian Produksi PT. Mertex Indonesia Kabupaten Mojokerto). Hasil penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
2. Dari hasil uji F disimpulkan bahwa F hitung sebesar 8,366 > dari F tabel yang berarti bahwa taraf nyata $\alpha = 0,05$ gaya kepemimpinan otoriter (X1), gaya kepemimpinan demokratis (X2), dan gaya kepemimpinan delegatif (X3) secara bersama sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Hasil uji t didapatkan t hitung untuk variabel gaya kepemimpinan otoriter (X1) sebesar -2,247, Variabel gaya kepemimpinan demokratis (X2) sebesar 4,086, dan variabel gaya terpimpin delegatif (X3) sebesar 2,148 menunjukkan variabel gaya kepemimpinan demokratis (X2) berpengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu

Penelitian terdahulu masing-masing:

1. Lokasi penelitian yaitu pada Koperasi Mahasiswa Universitas Brwijaya di Malang dan variabel penelitiannya yaitu terdiri dari 4 (empat) variabel bebas yaitu: Gaya Intruksi (X1), Gaya Konsultasi (X2), Gaya Partisipasi (X3), Gaya Delegasi (X4).
2. Lokasi penelitian yaitu pada bagian kulit CV. Maju Makmur Vinnary di Siodarjo terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Motif (X1), Harapan (X2), Insentif (X3).
3. Lokasi Penelitian yaitu pada perusahaan PT. Mertex Indonesia di Kabupaten Mojokerto dan variabel penelitiannya yaitu terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu: Gaya kepemimpinan otoriter (X1), Gaya kepemimpinan demokratis (X3), Gaya kepemimpinan delegatif (X3).

Penelitian sekarang:

1. Lokasi penelitian pada CV. Indah Cemerlang Singosari Malang
2. Variabel penelitiannya terdiri dari 3 (tiga) variabel bebas yaitu Kuantitas Hasil Kerja (X1), Kualitas Hasil Kerja (X2), Ketepatan Waktu Kerja (X3) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat.

Berikut tampilan ringkasan penelitian terdahulu pada Tabel. 1:

Tabel. 1
Hasil penelitian terdahulu

Judul	Penelitian dan Tahun Penelitian	Lokasi	Populasi	Variabel	Hasil
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	Kharisma Darojatin (2007)	Koperasi Mahasiswa Universitas Brawijaya Malang	Karyawan dengan jumlah sampel 30 orang	1. Gaya intruksi (X1) 2. Gaya Konsultasi (X2) 3. Gaya Partisipasi (X3) 4. Gaya Delegasi (X4)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y
Pengaruh Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Ade Yuli Prasetya (2003)	CV. Maju Makmur Vinnary Kabupaten Sidoarjo	Karyawan dengan jumlah sampel 50 orang	1. Motif (X1) 2. Harapan (X2) 3. Insentif (X3)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y
Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja	Iffah Istighfaroh (2004)	PT. Mertex Indonesia Kabupaten Mojokerto	Karyawan bagian produksi dengan jumlah sampel 30 orang	1. Gaya otoriter (X1) 2. Gaya demokratis (X2) 3. Gaya delegatif (X3)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel X dan variabel Y

B. Prestasi Kerja

1. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk itu diperlukan peranan penting dari karyawan yang mampu dan cakap dalam mengerjakan pekerjaannya dengan hasil yang sangat baik, cepat dan tepat. Definisi prestasi kerja adalah

hasil kerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya (Siswanto,1988:195).

Pendapat lain menyatakan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan, 1990:105).

Disamping itu prestasi kerja juga bisa diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik atau menonjol ke arah tercapainya tujuan organisasi (Musane,1992:49).

Untuk mengetahui keberhasilan pembinaan atau pengelolaan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat dari prestasi kerja adalah hasil dari kemampuan serta usaha (Rao,1996:37).

Hal ini sesuai dengan pendapat Suprihanto (1988:7) bahwa: Prestasi kerja seorang pegawai pada dasarnya adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standart, target atau sasaran kriteria.

Dari beberapa pendapat diatas dapat diambil kesimpulan yang mengandung pengertian bahwa prestasi kerja dihasilkan melalui serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang dari sekelompok orang yang mana hasil kerja tersebut sesuai dengan standar dan kriteria yang ditentukan oleh tingkat kemampuan yang dimiliki karyawan dalam usahanya menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

2. Pengukuran Prestasi Kerja

Pengukuran prestasi kerja didasarkan atas penilaian prestasi kerja, karena penilaian prestasi kerja sebagai proses untuk mengukur prestasi kerja yang dicapai oleh para karyawan dan dibandingkan dengan standar tingkat prestasi yang diminta guna mengetahui sampai dimana ketrampilan yang dicapai. Seperti yang dikatakan oleh Martoyo (1994:84) bahwa penilaian kerja adalah proses melalui mana organisasi mengevaluasi/menilai prestasi kerja karyawan apabila penilaian itu dilakukan dengan baik, tertib dan benar dapat membantu meningkatkan loyalitas kerja organisasi dari karyawan yang bersangkutan.

Hasibuan (1990:47) juga berpendapat bahwa penilaian prestasi kerja adalah menilai hasil kerja nyata dengan standar baik dengan kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap individu karyawan.

Sehingga dapat dikatakan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan perlu dilakukan karena hal tersebut digunakan sebagai dasar untuk mengukur prestasi kerja. Sedangkan pedoman atau patokan dalam mengukur prestasi kerja didasarkan atas suatu standar.

Sementara Siagian (1989:230) menyatakan bahwa prestasi kerja dapat diukur melalui indikator:

- a. Kuantitas
- b. Kualitas
- c. Pengetahuan tentang pekerjaan
- d. Pendapat/ Pernyataan yang disampaikan
- e. Keputusan yang diambil
- f. Perencanaan organisasi
- g. Daerah organisasi

Syarif (1987:74) menyatakan tentang jenis-jenis ukuran prestasi kerja antara lain, meliputi:

- a. Mutu, kehalusan, keberhasilan, ketelitian
- b. Jumlah waktu, kecepatan
- c. Jumlah macam kerja, banyaknya keahlian
- d. Jumlah jenis alat, ketrampilan dalam menggerakkan berbagai alat.
- e. Pengetahuan tentang pekerjaan dan alat.

Berprestasi atau tidaknya seseorang karyawan dapat diketahui melalui perilakunya dalam bekerja, yang meliputi kemandirian, keaktifan dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaannya, kualitas dan inisiatif serta rasa percaya diri.

Rao (1996:49) berpendapat bahwa:

“Orang yang kurang berprestasi dapat dikenal dari ketergantungan yang berlebihan pada orang lain. Ia pasif dalam menghadapi tekanan, ia senantiasa memerlukan pengawasan dan harus dibujuk serta dipuji pada setiap langkahnya. Ia tidak mempercayai bakat atau kemampuan-kemampuannya sendiri ia tidak mudah menunjukkan inisiatifnya, tidak pula ia dapat bersandar pada wewenangnya sendiri”.

Dikemukakan juga oleh Dessler (1997:515) bahwa terdapat faktor-faktor prestasi kerja yang perlu dipertimbangkan dalam pengukuran prestasi kerja yaitu:

- a. Kualitas
 - 1) Akurasi
 - 2) Ketelitian
 - 3) Penampilan keluaran

- b. Kuantitas
 - 1) Volume keluaran
 - 2) Kontribusi
- c. Supervisi yang diperlukan
 - 1) Membutuhkan saran
 - 2) Arahan
- d. Kehadiran
 - 1) Regularitas
 - 2) Dapat dipercaya/diandalkan
 - 3) Ketepatan waktu
- e. Konservasi
 - 1) Pencegahan pemborosan
 - 2) Pemeliharaan peralatan

Menurut Dharma (1985), untuk mengukur prestasi kerja perlu mempertimbangkan kualitas kerja, kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Berikut ini akan dijelaskan tentang kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu.

a. Kuantitas hasil kerja

Kuantitas hasil kerja adalah jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan, jenis pekerjaan yang berkaitan dengan bidang produksi, kuantitas alat yang tepat, oleh karena itu bahwa tidak semua jenis pekerjaan dapat diukur dengan kuantitas pekerjaannya.

b. Kualitas hasil kerja

Tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan dapat dilihat melalui bagaimana prestasi kerja mereka dalam menyelesaikan pekerjaan dengan memperhatikan kualitas yang baik. Untuk menilai kualitas pekerjaan dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian pekerjaan.

c. Ketepatan waktu kerja

Ketepatan waktu merupakan cara yang digunakan untuk mengetahui tinggi rendahnya prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja tinggi apabila karyawan tersebut dapat menyelesaikan tugas dengan tepat dan cepat.

Sedangkan menurut Siagian (1989:145) bahwa:

“Mutu pekerjaan yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan, bukan saja dalam arti lebih menjamin eksistensi dan pertumbuhan serta perkembangan organisasi, akan tetapi juga dalam pencapaian tujuan-tujuan pribadi dari para anggota organisasi yang bersangkutan baik dalam arti fisik material maupun dalam arti sosial, mental dan spiritual”.

Pada dasarnya kualitas kerja ini berkaitan erat dengan cara karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

C. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya dan manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya. Suatu kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh setiap manajemen, karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan dan merupakan hasil tanda bahwa suatu organisasi dikelola dengan baik.

Secara definitif, pengertian kepuasan kerja di dalam literatur adalah – *a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work* – seperangkat perasaan nyaman dan tidak nyaman serta emosi yang terkait dengan pandangan mereka terhadap pekerjaannya (Newstorm dan Davis, 2002). Adapun Wexley dan Yulk (2003) dalam terjemahan Sobaruddin mendefinisikan kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Siagian (1993:295) mendefinisikan mengenai kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersikap positif maupun yang bersikap negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut Handoko (1991:193), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Gomes (1997:178) menyatakan bahwa:

“Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subjektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai atau karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya”.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja menyangkut masalah kondisi psikis yang dialami oleh karyawan terkait dengan

pekerjaan yang dilakukannya di mana hal itu akan berpengaruh pada semangat dan gairah kerja karyawan sehingga perusahaan perlu berupaya untuk mempertahankan kepuasan kerja karyawan.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja

a. Two Factor Teory (Teori Dua Faktor)

Berdasarkan survei yang dilakukan Herzberg (1959), ia berkesimpulan bahwa pendekatan-pendekatan yang dilakukan oleh para peneliti untuk memecahkan masalah kepuasan kerja tidaklah lengkap. Sebagian dari penelitian tersebut hanya mencoba mencari-cari faktor-faktor yang mempengaruhi sikap kerja, yaitu “faktor-faktor apa saja yang menyebabkan sikap karyawan menjadi suka atau tidak menyukai pekerjaannya?” Sedangkan peneliti-peneliti yang lain hanya mencoba melihat pengaruh sikap terhadap kinerja, yaitu “apakah karyawan yang puas lebih produktif dari karyawan yang tidak puas?” Menurut Herzberg, diperlukan suatu pendekatan yang telah dilakukan tersebut. Untuk membuktikan pendapatnya itu, Herzberg dan sejawatnya pada tahun 1959 melakukan penelitian terhadap 200 orang insinyur dan akuntan Pittsburg. Kepada mereka diminta untuk menggambarkan secara detail bilamana mereka merasa puas dan tidak puas dengan pekerjaannya.

Dari analisa yang dilakukan terhadap data yang terkumpul, Herzberg dan sejawatnya menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja.

a. Motivator Factor

Motivator factor berhubungan dengan aspek-aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan job content atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) Achievement (prestasi yang diraih)
- 2) Recognition (penghargaan)
- 3) Work it self (pekerjaan itu sendiri)
- 4) Responsibility (tanggung jawab)
- 5) Possibility of growth (kemungkinan untuk mengembangkan diri)
- 6) Advancement (kesempatan untuk maju)

Herzberg (1966) berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan kerja karyawan.

b. Hygiene factor

Hygiene factor ini adalah faktor yang berada di sekitar pelaksanaan pekerjaan; berhubungan dengan job context atau aspek ekstrinsik pekerja. Faktor-faktor yang termasuk di sini adalah:

- 1) Working condition (kondisi kerja)
- 2) Interpersonal relation (hubungan antar pribadi)
- 3) Company policy and administration (kebijaksanaan perusahaan dan pelaksanaannya)
- 4) Supervision technical (teknik pengawasan)
- 5) Job security (perasaan aman dalam bekerja)

Menurut Herzberg (1959), perbaikan terhadap faktor-faktor ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena ini bukan sumber kepuasan kerja.

b. Equity Theory (Teori Keadilan)

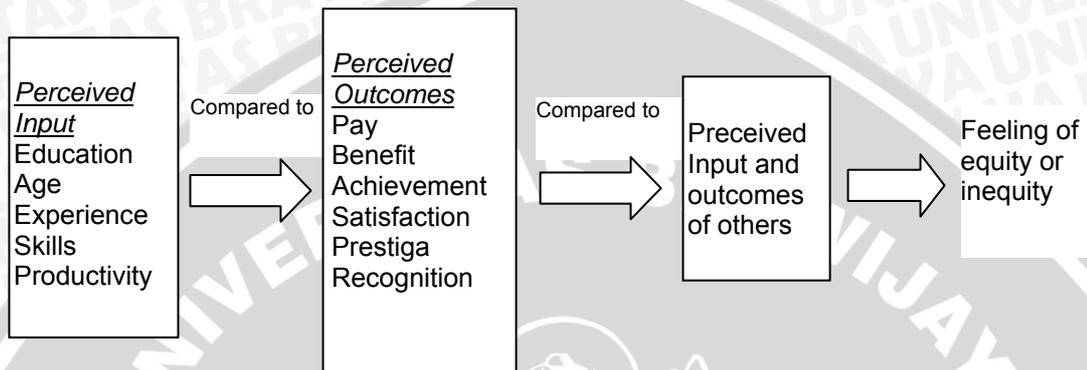
Teori keadilan dikembangkan oleh Adams (1963). Menurut Byars dan Rue (1984:214), "Teori keadilan didasarkan pada keyakinan, bahwa para karyawan akan mengambil tindakan pada keyakinan, bahwa para karyawan akan mengambil tindakan apapun yang perlu dilakukan untuk menghasilkan perasaan adil yang berhubungan dengan pekerjaan mereka". Teori keadilan menganggap kepuasan kerja tercermin dari kesuksesan orang dalam bekerja. Elemen equality ada 3 yaitu: *Input, Out comes, Comparison persons*.

Ketika bergabung dalam organisasi, setiap individu membawa sekumpulan input dalam pekerjaan mereka dan berharap menerima *outcomes*. Yang dimaksud dengan *Input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, *outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, *comparison persons* adalah dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input* dengan *out comes* yang dimilikinya.

Input tersebut terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, keahlian dan lain-lain. Dan yang termasuk *outcomes* adalah gaji, status, pengakuan kesempatan untuk mengembangkan diri. Teori keadilan

mengendalikan bahwa jika seseorang merasa tidak seimbang antara *input* dengan *outcomes*, orang tersebut akan mengambil tindakan yang perlu untuk menghasilkan keseimbangan, maka akan ada *comparison persons* yaitu dengan membandingkan dirinya dengan rekan kerjanya.

Gambar. 1
Major of Components Equity



Sumber: Byars dan Rue (1984:214)

Sebagai contoh, seorang karyawan bisa merasa tidak puas jika mengetahui gaji karyawan lain yang melakukan pekerjaan yang sama menerima gaji yang lebih tinggi. Jadi ketidakpuasan tersebut muncul ketika dirasakan *outcomes* yang diterimanya lebih rendah jika dibandingkan dengan *outcomes* karyawan lain meski pekerjaan mereka sama.

c. Discrepancy Theory (Teori Diskrepansi)

Pertama kali teori ini dikemukakan oleh Porter (1961) yang kemudian dikembangkan oleh Locke (1969). Teori ini menjelaskan bahwa keadilan ditentukan oleh keseimbangan antara apa yang dirasakan seorang karyawan sebagai hal yang seharusnya ia terima. Seorang pekerja ketika memasuki suatu perusahaan atau ketika akan melakukan suatu pekerjaan akan selalu membawa *reward* harapan-harapan tertentu, berdasarkan *input* yang dimilikinya, seperti pelatihan, pendidikan, kecakapan kerja, senioritas, performansi dan kualifikasi lainnya.

Sedangkan reward nyata yang diterima seorang pekerja biasanya berupa apa yang diperolehnya dari pekerjaan seperti gaji, keamanan kerja, pujian, promosi-promosi/kedudukan, pengakuan dan kritik lainnya. Reward yang diberikan oleh organisasi tersebut disebut *outcomes*. Sepanjang ada *outcomes*, atau reward yang diterima sebanding dengan input atau kualifikasi maka seorang

karyawan akan merasa puas tanpa merasa terganggu oleh apa-apa yang diterima oleh karyawan lain.

3. Faktor – Faktor Kepuasan Kerja

Adanya beberapa pendapat bahwa gaji seseorang adalah faktor utama timbulnya kepuasan kerja. Akibatnya dari pandangan tersebut, ada banyak cara yang ditempuh pihak manajer guna meningkatkan produktivitas karyawan yaitu salah satunya dengan menaikkan gaji. Sebenarnya pendapat-pendapat seperti itu tidak semuanya salah, karena dengan mendapatkan gaji, seseorang akan dapat melangsungkan kehidupannya sehari-hari. Tetapi kenyataannya gaji yang tinggi tidak selalu menjadi faktor utama untuk mencapai kepuasan kerja.

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, faktor-faktor tersebut dalam peranannya memberikan kepuasan kerja pada karyawan tergantung dari pribadi masaing-masing. Menurut Robbins (1996 :149) berpendapat bahwa faktor-faktor penting yang mendorong kepuasan kerja yaitu:

a. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan secara adil, tidak meragukan dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Karyawan berusaha mendapat kebijakan dan praktik promosi yang adil. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak dan status sosial yang meningkat. Oleh karena itu individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dengan cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan merasakan kepuasan dengan pekerjaan mereka.

b. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan yang cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka dalam bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang, karena pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan sedangkan pekerjaan yang terlalu banyak menantangakan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi

tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya, fasilitas yang bersih dan modern serta peralatan yang memadai.

d. Rekan sekerja yang mendukung

Karyawan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka dan kebanyakan merupakan kerja yang membutuhkan interaksi sosial. Oleh karena itu, rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja akan meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya kepuasan karyawan meningkat bila penyelia bersifat ramah dan memahami, memberikan pujian, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

Menurut Gibson (1996:153), ada lima faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

a. Pembayaran

Suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari pembayaran.

b. Pekerjaan

Sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberi kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.

c. Kesempatan Promosi

Adanya kesempatan untuk maju

d. Penyelia

Kemampuan penyelia untuk memperlihatkan ketertarikan dan perhatian kepada pekerja

e. Rekan sekerja

Sampai sejauh mana rekan sekerja bisa bersahabat, kompeten, dan mendukung

4. Ciri Kepuasan Kerja dan Dampak Kepuasan Kerja bagi Perusahaan

Turunnya produktivitas karyawan merupakan salah satu masalah yang sering dihadapi perusahaan, hal ini dapat diidentifikasi menjadi faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal adalah alat-alat produksi, lingkungan kerja, rekan kerja, dan sistem pola pengaturan waktu kerja. Faktor Internal adalah suasana hati, motivasi, kebutuhan, dan sikap kerja. Kecenderungan penurunan produktivitas perusahaan salah satunya diakibatkan oleh rendahnya semangat kerja karyawan karena ketidakpuasan kerja, yang ditunjukkan oleh perilaku karyawan yang sering bolos, tertidur saat jam kerja sedang aktif, atau pulang lebih awal dari jam kerja.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, Terri G. Winardi (1986), mengemukakan bahwa seseorang bekerja dengan penuh semangat bila kepuasan yang diperoleh dari pekerjaannya tinggi dan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diinginkan pegawai. Menurut Herzberg (1959) ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk berkerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaan dan tidak puas. Tingkah laku karyawan yang merasa puas tentu akan lebih menguntungkan, sebaliknya tingkah laku karyawan yang rendah semangat kerjanya akan menimbulkan masalah bagi perusahaan berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja dan pelanggaran disiplin yang lainnya. Seperti yang dikatakan oleh Nitisemito (1996:97) bahwa indikasi turun/ rendahnya semangat dan kegairahan kerja antara lain:

1. Turun/ rendahnya produktivitas
2. Tingkat kehadiran rendah
3. Labour turnover (tingkat perputaran buruh) yang tinggi
4. Tingkat kerusakan yang naik
5. Kegelisahan dimana-mana
6. Tuntutan yang sering terjadi
7. Pemogokan

Mengingat masalah-masalah diatas, maka perusahaan harus mampu memahami dinamika perilaku para karyawannya berkaitan dengan kepuasan kerja sehingga perusahaan dapat menciptakan iklim kerja yang baik dapat digunakan sebagai cara motivasi prestasi yang efektif yang dapat mempengaruhi pembentukan produktifitas dan semangat kerja karyawannya.

D. Hubungan Prestasi Kerja dengan Kepuasan kerja

Hasibuan (2002:94) mengemukakan pendapat bahwa:

“Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari ketiga 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 tersebut diatas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan yang bersangkutan”.

Prestasi kerja yang tinggi menunjukkan kepuasan yang paling nyata dirasakan oleh seorang karyawan yang mempunyai motif keberhasilan (*need of achievement*) yang tinggi. Kepuasan biasanya terletak pada prestasi kerja yang tinggi, bukan pada imbalan yang diterima seperti dalam bentuk upah dan gaji. Selain itu, prestasi kerja karyawan yang tinggi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Menerima upah dan gaji merupakan alat yang memungkinkan memuaskan kebutuhannya dengan lebih baik, akan tetapi maknanya bukan sekadar alat pemuas kebutuhannya, melainkan sebagai umpan balik atas penilaian perusahaan terhadap prestasinya.

Apabila dikaitkan dengan organisasi, kepuasan kerja juga sangat penting untuk diperhatikan karena apabila kepuasan kerja yang dirasa karyawan kurang mendapat perhatian, akan dapat berakibat pada hal-hal yang tidak diinginkan, seperti semangat kerja yang rendah. Untuk itu, pimpinan perusahaan harus benar-benar memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Mangkunegara (2002:120) secara umum menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah faktor yang timbul dari karyawan sendiri, meliputi kecakapan, ketrampilan, umur, jenis kelamin, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Faktor-faktor eksternal antara lain jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, kedudukan, mutu pengawasan, jaminan financial, interaksi social, hubungan kerja, dan kesempatan promosi jabatan.

Kepuasan kerja merupakan dambaan setiap individu yang sudah bekerja. Masing-masing karyawan memiliki kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan dan demikian sebaliknya (As'ad,1998).

Sarwoto mengemukakan (1994:142) bahwa sifat perilaku kerja karyawan yang harus diperhatikan oleh pimpinan, antara lain:

1. Karyawan akan bekerja keras apabila mereka merasa bahwa mereka diperlukan dalam organisasi.
2. Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa jelas mengenai apa yang diharapkan dari organisasi dan apabila mereka berwenang mengubah harapan-harapan itu.
3. Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa bahwa organisasi menyediakan peluang bagi prestasi mereka untuk dihargai dan diberi ganjaran.
4. Karyawan akan bekerja lebih baik apabila mereka mengetahui bahwa organisasi memberi mereka peluang untuk berkembang dan sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa prestasi seorang karyawan dapat dikatakan bernilai apabila ada perlakuan yang baik dari perusahaan atau organisasi, sehingga akan timbul kesenangan atau kepuasan dalam bekerja.

Dari uraian diatas dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa jika prestasi kerja merupakan suatu kebutuhan maka prestasi kerja tersebut merupakan salah satu sumber kepuasan dalam bekerja, sehingga prestasi kerja yang dicapai seorang karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan yang bersangkutan.

E. Model Konsep dan Hipotesis

1. Model Konsep

Berdasarkan uraian diatas mengenai hubungan prestasi kerja dengan kepuasan kerja karyawan serta dari kerangka pemikiran yang telah dikembangkan, maka disusun suatu model hipotesis, seperti terlihat pada model konsep berikut ini:

Gambar. 2
Model konsep

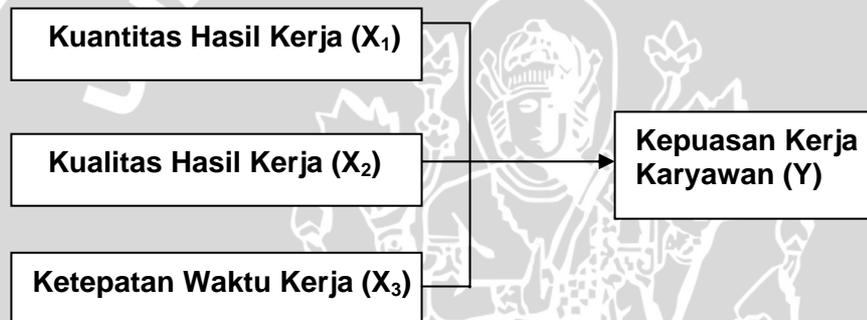


2. Model Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari permasalahan penelitian yang biasa dirumuskan dalam bentuk yang dapat diuji secara empirik (Hasan, 2002:50)

Dari model konsep diatas dapat dijabarkan dalam variabel penelitian. Agar variabel tersebut dapat diamati dan diukur, maka perlu dijabarkan lebih lanjut dalam bentuk hipotesis yang digunakan dalam mengidentifikasi permasalahan yang akan diuji dalam penelitian ini, seperti terlihat pada gambar berikut ini:

Gambar. 3
Model Hipotesis



Berdasarkan dari permasalahan, tujuan penelitian dan tinjauan pustaka sebagaimana telah dikemukakan sebelumnya, maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2) dan ketepatan waktu kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
2. Kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2) dan ketepatan waktu kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).
3. Kualitas hasil kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan eksplanatori atau penelitian penjelasan dengan alasan adanya variabel-variabel serta pengujian hipotesis bahwa dari penelitian ini dapat diketahui seberapa jauh pengaruh prestasi terhadap kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

Penelitian penjelasan (*explanatory research*) merupakan penelitian yang menyoroti hubungan antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesis yang dirumuskan sebelumnya. (Singarimbun dan Effendi, 1995:5)

Jadi dalam penelitian ini akan dijelaskan adanya hubungan kausal atau sebab akibat antara variabel-variabel yang akan diteliti dan sejauh mana hubungan terjadi. Walaupun dalam penjelasan atau uraian-uraiannya juga akan mengandung uraian yang bersifat deskriptif tetapi sebagai penelitian rasional pada dasarnya yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah penjelasan hubungan-hubungan antara variabel yang diukur dan diteliti, serta merupakan pengujian hipotesis yang telah diambil berdasarkan kajian teori. Sehingga dapat diketahui bahwa penelitian *explanatory* tidak hanya menggambarkan fenomena yang ada tetapi bertujuan untuk menjelaskan pengaruh diantara variabel-variabel yang diuji.

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian yang dipilih adalah di CV. Indah Cemerlang yang beralamat di Jl. Rogonoto No. 261 Singosari. dengan pertimbangan lokasi penelitian merupakan lembaga yang bergerak dalam bidang profit memiliki struktur organisasi formal yang jelas dan dari hasil-hasil penelitian memungkinkan digunakan sebagai dasar penetapan kebijaksanaan sehingga memberikan manfaat bagi organisasi.

C. Variabel dan Pengukurannya

Ada beberapa unsur yang merupakan perangkat pokok ilmiah. Unsur-unsur ini adalah konsep, definisi operasional, variabel, indikator dan item. Sehingga berdasar hal tersebut maka seorang peneliti perlu memiliki pengetahuan yang baik tentang berbagai unsur penelitian.

1. Konsep

Dari rangkaian teori yang ada, didapatkan hubungan antar konsep yang memperjelas antar kejadian atau fenomena tertentu. Hubungan antar konsep ini memperjelas faktor-faktor yang akan diteliti lebih lanjut. Adapun konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a) Prestasi kerja

Prestasi kerja adalah produk atau jasa yang dihasilkan melalui serangkaian aktivitas dalam suatu proses kerja oleh seseorang atau sekelompok orang yang mana hasilnya tersebut sesuai dengan standar atau kriteria yang ditentukan.

b) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya dalam keadaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang dinikmati baik dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

2. Variabel

Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati (Sugiyono,2007:2). Variabel berfungsi sebagai atribut dari sekelompok orang atau obyek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok tersebut.

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari 3 (tiga) variabel yaitu: kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2), dan ketepatan waktu kerja (X_3)

b) Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini hanya satu yaitu kepuasan kerja karyawan (Y).

3. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menurut Nazir (2003:152) merupakan definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberi arti, atau menspesifikasi kegiatan ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk

mengukur variabel tersebut. Penelitian ini dimaksud untuk memperjelas konsep. Oleh karena itu diperlukan variabel yang akan mendukung konsep yang telah ada serta dapat membatasi secara jelas suatu penelitian. Adapun definisi operasional penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

a. Variabel bebas yaitu prestasi kerja karyawan terdiri dari :

1. Kuantitas hasil kerja (X_1)

Kuantitas hasil kerja adalah banyaknya tugas yang dapat diselesaikan dengan standar waktu yang ditentukan.

Variabel kuantitas hasil kerja ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kontribusi
- b) Volume keluaran

2. Kualitas hasil kerja (X_2)

Kualitas hasil kerja adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan dengan standar waktu yang ditentukan dapat diselesaikan.

Variabel kualitas hasil kerja ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kerapian
- b) Ketelitian
- c) Kebersihan

3. Ketepatan waktu kerja (X_3)

Ketepatan waktu kerja adalah berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan atau menghasilkan pekerjaan.

Variabel ini dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a) Ketepatan
- b) Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan

b. Variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y), merupakan tanggapan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap situasi kerja, indikatornya:

1. Kesesuaian kompensasi
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Ketrampilan penyeliaan pekerjaan
4. Kondisi kerja yang mendukung
5. Rekan kerja yang mendukung

Tabel. 2
Konsep, variabel, indikator, item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Prestasi Kerja (X)	- Kuantitas hasil kerja (X_1)	- Kontribusi	- Hasil kerja yang lebih banyak dibanding waktu yang lalu
			- Hasil kerja yang lebih banyak dibanding rekan kerja lain
		- Volume keluaran	- Jumlah hasil kerja memenuhi target yang ditetapkan
			- Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan
	- Kualitas hasil kerja (X_2)	- Kerapian	- Kerapian hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
			- Hasil kerja yang lebih rapi dibanding waktu yang lalu
		- Ketelitian	- Ketelitian hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
			- Hasil kerja yang lebih teliti dibanding waktu yang lalu
		- Kebersihan	- Kebersihan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
			- Hasil kerja yang lebih bersih dibanding waktu yang lalu
- Ketepatan waktu kerja (X_3)	- Ketepatan	- Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan	
		- Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	
	- Kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	- Waktu yang lebih singkat dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding rekan yang lain	
		- Waktu yang lebih singkat dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding waktu yang lalu	

Lanjutan

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepuasan Kerja (Y)	- Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	- Kesesuaian kompensasi	- Pemberian gaji yang adil - Kesesuaian gaji dengan UMR
		- Pekerjaan itu sendiri	- Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian - Kejelasan prosedur dan kebijakan kerja - Jenis pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang diminati
		- Keterampilan penyeliaan pekerjaan	- Pemberian pengarahan tentang prosedur kerja secara jelas - Sikap atasan yang dapat memberikan motivasi dan dukungan
		- Kondisi kerja yang mendukung	- Kenyamanan tempat kerja - Fasilitas kerja yang memadai
		- Rekan kerja yang mendukung	- Kerjasama dalam pekerjaan - Dorongan dari teman sekerja

4. Skala Pengukuran

Pengukuran terhadap variabel-variabel dalam penelitian dimaksudkan sebagai suatu usaha untuk mendapatkan deskripsi empirik dan konsep-konsep yang telah diberikan. Pengukuran sangat perlu bagi penentuan alat pengambilan data yang digunakan.

Skala yang digunakan adalah skala Likert. Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:111), skala Likert adalah: "Cara pengukuran dengan menghadapkan responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberi jawaban..... untuk setiap jawaban tersedia lima pilihan jawaban", oleh karena itu dalam kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden dengan pemberian bobot sesuai dengan item yang disusun dan dalam penelitian bobot yang dipergunakan adalah satu sampai lima. Penilaian ini terdiri dari pernyataan yang paling bernada paling positif mempunyai nilai terbesar, demikian seterusnya sampai pernyataan yang bernilai negative mempunyai nilai terendah diantaranya sebagai berikut:



1. Jawaban A diberi skor : 5
2. Jawaban B diberi skor : 4
3. Jawaban C diberi skor : 3
4. Jawaban D diberi skor : 2
5. Jawaban E diberi skor : 1

Dari keseluruhan hasil nilai yang dikumpulkan keseluruhan skor yang diperoleh, kemudian dilakukan perhitungan untuk mencari pengaruh antar variabel.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah jumlah dari unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga (Singarimbun,1995:152). Menurut Sugiyono (2006:152) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pada penelitian ini populasinya adalah semua karyawan CV. Indah Cemerlang Singosari, yang berjumlah 82 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti (Arikunto,2006:131). Sampel digunakan karena jumlah populasi dari yang diteliti besar sehingga untuk mempersingkat waktu, biaya dan tenaga, penelitian ini diambil berdasarkan sampel. Ada dua macam metode pengambilan sampel yaitu pengambilan sampel secara acak (*random sampling*) dan pengambilan sampel yang bersifat tidak acak (Singarimbun,1995:155).

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel yang digunakan teknik pengambilan sampel acak sederhana (*simple random sampling*). Dikatakan *simple* (sederhana) karena pengambilan sampel anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono,2007:57). Untuk menentukan banyaknya sampel dari suatu populasi, dapat diketahui dengan menggunakan rumus Slovin :

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

Keterangan:

- n = banyaknya sampel
- N = ukuran populasi
- e = presisi yang digunakan, yaitu 10%

Berdasarkan jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 82 orang, maka jumlah sampel yang dianalisis dan diteliti yaitu sebanyak:

$$\begin{aligned}n &= \frac{82}{82(0.10)^2 + 1} \\ &= 45,055 \text{ orang, dibulatkan menjadi } 45 \text{ orang}\end{aligned}$$

E. Pengumpulan Data

Untuk menganalisis dan menginterpretasikan data dengan baik maka diperlukan data yang *valid* dan *reliable* serta mengandung suatu kebenaran. Selain itu, pengumpulan data ini juga akan mempermudah peneliti dalam mencapai tujuan penelitian. Untuk itu pengumpulan data adalah langkah yang paling penting dalam suatu metode penelitian.

1. Sumber Data

Menurut sumber pengambilannya, data dibedakan atas dua yaitu data primer dan data sekunder (Hasan, 1999:33).

a. Data primer

yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti pertama kali diambil langsung dari sumbernya atau belum melalui proses pengumpulan data dari pihak lain. Dalam penelitian ini, data primer akan diperoleh melalui *instrument*.

2. Data sekunder

yaitu data pendukung yang diperoleh dari data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak lain, dalam bentuk tabel atau diagram. Data ini pada umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah disusun dalam arsip diantaranya mengenai gambaran umum perusahaan.

2. Metode Pengumpulan Data

Sebagai upaya memperoleh data-data yang diperlukan, terdapat beberapa metode pengumpulan data yang dipakai yaitu:

- a. Menyebarkan Kuisioner
yaitu metode pengumpulan yang dilakukan dengan cara menyebarkan sejumlah pertanyaan tertulis yang telah disusun secara terstruktur untuk dijawab responden.
- b. Wawancara
yaitu metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengadakan dialog atau tanya jawab langsung dengan pihak responden untuk mendapatkan keterangan atau penjelasan tentang data yang dibutuhkan terkait dengan masalah yang diteliti.
- c. Dokumentasi
yaitu mengumpulkan dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian.

3. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini alat yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah:

- a. Daftar kuisioner
Daftar kuisioner yaitu jumlah pertanyaan tertulis yang disusun secara terstruktur. Pertanyaan tersebut akan diajukan kepada karyawan Indah Cemerlang Singosari yang merupakan responden, berguna untuk memperoleh data primer yang akurat.
- b. Pedoman wawancara
Pedoman wawancara berupa dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh informasi dari pihak yang terkait.
- c. Pedoman dokumentasi
Pedoman dokumentasi berupa daftar dokumen-dokumen atau bahan-bahan yang dipergunakan untuk mengumpulkan informasi tambahan.

F. Validitas dan Reliabilitas

Instrumen yang digunakan dalam mengumpulkan data harus memenuhi 2 (dua) persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Arikunto,2006:168)

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto,2006:168). Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Sebuah

instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud

Sedangkan menurut Azwar (1998:153) berpendapat valid tidaknya suatu item dapat diketahui dengan jalan menghitung nilai korelasi antar item yang ada dengan total keseluruhan item kemudian membandingkan indeks korelasi *product moment* (r hitung) yang didapat dengan nilai kritisnya. Sedangkan untuk menghitung r hitung dapat digunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

keterangan :

n = Banyaknya sample

X = Skor item

Y = Total skor item

r = nilai korelasi

2. Uji Reliabilitas

Selain uji validitas, uji reliabilitas juga perlu dilakukan pada instrumen penelitian yaitu kuisisioner. Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsistensi apabila alat ukur tersebut digunakan berulang kali. Suatu penelitian dapat dikatakan reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam kurun waktu yang berbeda (Sugiyono,2002:109). Untuk menguji tingkat reliabilitas terhadap variabel digunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS *version 13.00 for window*. Pada teknik *Alpha Cronbach criteria* yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas adalah besarnya nilai *Alpha Cronbach* yang berkisar antara 0-1 dimana semakin mendekati 1 menindikasi semakin tinggi reliabilitasnya. Nilai *Alpha* antara 0,8-1 dikategorikan reliabilitasnya baik, nilai *Alpha* antara 0,6-0,79 dikategorikan reliabilitas dapat diterima dan nilai *Alpha* dibawah 0,6 dikategorikan reliabilitas kurang baik. Instrumen penelitian dikatakan

reliabel apabila $\alpha_{hitung} > \alpha_{tabel}$. Rumus *Alpha Cronbach* menurut Arikunto (2002:171) adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

r_{11} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan

σ_t^2 = varian total

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varian butir

3. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian instrumen penelitian baik dari segi validitasnya maupun realibilitasnya terhadap 45 responden diperoleh bahwa hasil instrumen penelitian yang digunakan adalah valid dimana korelasinya lebih besar dari 0,3 (Masrun dalam Sugiono,2002:106) dan koefisien kendalanya (*Cronbach Alpha*) lebih besar dari 0,6 (Sekaran,2003:311) untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut:

a. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_1)

Tabel. 3
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_1)

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_1	$X_{1,1}$	0,625	0,000	0,646
	$X_{1,2}$	0,724	0,000	
	$X_{1,3}$	0,712	0,000	
	$X_{1,4}$	0,734	0,000	

Berdasarkan data dari tabel. 3 diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kuantitas hasil kerja (X_1) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,646. Dengan

demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel kuantitas hasil kerja (X_1) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

b. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kualitas Hasil Kerja (X_2)

Tabel. 4
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kualitas Hasil Kerja (X_2)

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_2	$X_{2.1}$	0,463	0,001	0,686
	$X_{2.2}$	0,766	0,000	
	$X_{2.3}$	0,616	0,000	
	$X_{2.4}$	0,611	0,000	
	$X_{2.5}$	0,745	0,000	
	$X_{2.6}$	0,531	0,000	

Berdasarkan dari tabel. 4 diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kualitas hasil kerja (X_2) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,686. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel kualitas hasil kerja (X_2) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

c. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Ketepatan Waktu Kerja (X_3)

Tabel. 5
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Ketepatan Waktu Kerja (X_3)

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
X_3	$X_{3.1}$	0,755	0,000	0,637
	$X_{3.2}$	0,754	0,000	
	$X_{3.3}$	0,707	0,000	
	$X_{3.4}$	0,545	0,000	

Berdasarkan data dari tabel. 5 diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel ketepatan waktu kerja (X_3) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,637. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel ketepatan waktu kerja (X_3) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

- d. Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Tabel. 6
Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Kelompok	Nomer Item	Validitas		Koefisien Alpha
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	
Y	Y ₁	0,361	0,015	0,643
	Y ₂	0,585	0,000	
	Y ₃	0,414	0,005	
	Y ₄	0,418	0,004	
	Y ₅	0,603	0,000	
	Y ₆	0,528	0,000	
	Y ₇	0,686	0,000	
	Y ₈	0,539	0,000	
	Y ₉	0,318	0,033	
	Y ₁₀	0,383	0,009	
	Y ₁₁	0,322	0,031	

Berdasarkan data dari tabel. 6 diatas menunjukkan semua item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai kolerasi yang lebih besar dari 0,3. Sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,643. Dengan demikian berarti bahwa item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y) valid dan reliabel untuk pengujian selanjutnya.

G. Analisis Data

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Adapun teknik analisis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif ini digunakan untuk menggambarkan data penelitian, seperti lokasi penelitian, data responden yang diteliti beserta distribusi item dari masing-masing variabelnya yang ditabulasikan dalam bentuk tabel untuk kemudian dideskripsikan. Tolok ukur dari pendeskripsian itu adalah dengan pemberian angka, baik dalam jumlah maupun prosentase.

2. Analisis Inferensial

Analisis inferensial digunakan untuk menjelaskan hubungan dan pengaruh antar variabel yang diteliti. Berikut ini adalah teknik analisis yang digunakan:

a. Analisa regresi linear berganda

Uji regresi berganda (*multiple regression test*) adalah alat analisis peramalan nilai pengaruh variabel bebas (kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja) terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja karyawan. Adapun persamaan regresi linear berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y	= variabel terikat
a	= konstanta
b_1, \dots, b_3	= koefisien variabel independen
X_1, \dots, X_n	= variabel independen (variabel bebas)

b. Uji hipotesis

1) Uji simultan (uji F)

Uji ini digunakan untuk menguji hipotesis perihal simultan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam model regresi berganda. Menguji signifikansi koefisien regresi berganda digunakan uji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\sigma = 0,05$ dengan rumus:

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

Keterangan:

F_{hit}	= F hasil hitung
R^2	= koefisien determinasi
k	= jumlah variabel bebas
n	= jumlah sample

Adapun hipotesis untuk uji F sebagai berikut:

H_0 : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

H_1 : Secara simultan (bersama-sama), variabel bebas (kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: H_0 ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: H_0 diterima

2) Uji parsial (uji t)

Uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Statistik uji t ini juga dapat digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas mana yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat.

Rumus yang digunakan menurut Sugiarto (1993:26):

$$t_{hit} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan:

- t_{hitung} = nilai yang dihitung dan menunjukkan nilai standar deviasi dari distribusi t (tabel t)
- b_i = koefisien regresi
- Sb_i = standar eror koefisien regresi

Dalam hal ini regresi berganda diuji dengan derajat kepercayaan 95% atau dengan penyimpangan 5%. Seluruh rangkaian analisis data diatas dapat dilakukan melalui program SPSS for windows version 13.00 yang dalam hal ini akan membantu menyelesaikan formulasi sebagaimana telah dijabarkan sebelumnya. Adapun hipotesis untuk perhitungan uji t adalah sebagai berikut:

Ho: Secara parsial, variabel bebas (kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

H₁: Secara parsial, variabel bebas (kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja karyawan).

Uji hipotesis dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} :

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$: Ho ditolak
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$: Ho diterima

UNIVERSITAS BRAWIJAYA



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Perusahaan

1. Sejarah Perusahaan

CV. Indah Cemerlang adalah perusahaan yang didirikan oleh Bapak H. Abdul Rahman Zubaidi pada tahun 1981. Modal perusahaan langsung dibiayai oleh pendirinya yang merupakan modal awal berdirinya perusahaan.

Tujuan dari pendirian perusahaan ini adalah untuk memenuhi kebutuhan paving stone bagi masyarakat umum, baik untuk kebutuhan *paving stone* para pemborong maupun individu yang mendirikan bangunan untuk keperluan pribadi. Dengan adanya prospek yang baik, serta pengalaman bekerja selama 13 tahun pada perusahaan tegel terkemuka di Malang, baik dalam kegiatan produksi maupun pemasarannya dan setelah diperoleh persiapan yang matang, maka pada tahun 1981 kegiatan perusahaan mulai dioperasikan di Arjosari Malang.

Walaupun modal tidak terlalu besar, CV. Indah Cemerlang mengalami peningkatan baik berupa aset maupun mutu hasil produksinya. Sejalan dengan perkembangan tersebut, pada tanggal 6 Juli 1986 CV. Indah Cemerlang mendapat izin dari Pemerintah Daerah Tingkat II Kota Madya Malang dengan Nomor 151/1986. Dengan semakin meningkatnya kegiatan pembangunan perumahan, maka pihak perusahaan bertujuan memperbesar kegiatan produksi dan memperluas daerah pemasarannya dengan mendirikan pabrik di kecamatan Sukun pada tahun 1994. Dalam rangka mengembangkan usahanya, maka pada tahun 1998 pabrik yang semula ada di Arjosari dipindah ke Singosari.

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan adalah tempat dimana perusahaan menjalankan aktivitasnya, baik itu aktivitas produksi maupun aktivitas administrasi. Lokasi perusahaan merupakan salah satu unsur yang cukup penting untuk dipertimbangkan sebelum mendirikan perusahaan. Lokasi CV. Indah Cemerlang berada di jalan Ronggonoto No. 261 Singosari Malang, dan saat ini membuka cabang di jalan S. Supriyadi No. 7 Sukun Malang.



3. Tujuan Perusahaan

Tujuan perusahaan merupakan hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan dalam jangka waktu tertentu, yang terbagi dalam dua bagian:

a. Tujuan Jangka Pendek

Tujuan jangka pendek perusahaan ini adalah:

- 1) Menjaga kualitas produk dan memenuhi selera konsumen
Memberikan pelayanan yang lebih baik kepada konsumennya agar kepercayaan yang selama ini dimiliki perusahaan tetap terjaga, serta mengadakan pengawasan produk sebagai salah satu kegiatan untuk mendapatkan produk akhir yang bersaing dengan produk lain yang sejenis.
- 2) Menjaga kelancaran produksi
Dengan menjaga kelancaran proses produksi, diharapkan tidak terjadi hambatan dan tidak terjadi penumpukan bahan baku dengan jumlah dan waktu yang telah ditentukan.
- 3) Dalam bidang pemasaran, perusahaan berusaha menaikkan volume penjualan serta hubungan baik dengan pihak luar untuk memperluas daerah pemasaran atas produk yang dimiliki.

b. Tujuan Jangka Panjang

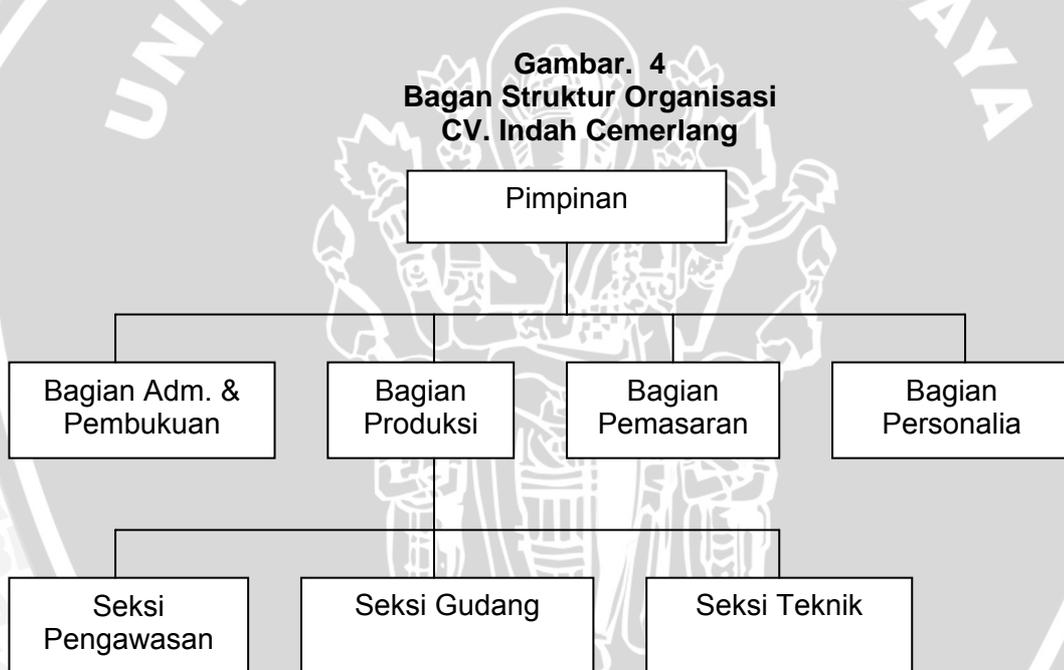
Tujuan jangka panjang perusahaan meliputi:

- 1) Mencapai laba maksimum yaitu dengan tindakan antisipasi yang tepat terhadap kekuatan, kelemahan, peluang dan kendala yang dihadapi dalam aspek produksi, pemasaran serta keuangan agar dapat memberi pencapaian laba maksimal sehingga kegiatan perusahaan selalu dalam keadaan yang efisien.
- 2) Melaksanakan rencana ekspansi perusahaan dalam rangka pengembangan perusahaan lebih lanjut sesuai dengan kemampuan yang ada. Dari segi intern, dapat diartikan sebagai ekspansi yang dilakukan dalam lingkungan perusahaan, yang meliputi penambahan bangunan fisik dan lain-lain, dan dari segi ekstern berarti perluasan daerah pemasaran seperti membuka cabang atau kegiatan lain yang menunjang pemasaran.

4. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hal yang penting bagi perusahaan karena dengan adanya struktur organisasi yang baik maka hubungan antara tujuan pekerja, tanggung jawab serta wewenang masing-masing bagian akan lebih jelas, sehingga kelancaran kegiatan perusahaan akan lebih terjamin. Hal tersebut akan dapat menciptakan efektivitas dan efisiensi waktu dan tenaga.

Struktur organisasi yang digunakan oleh CV. Indah Cemerlang adalah struktur organisasi berbentuk garis, yaitu wewenang mengalir dari pimpinan perusahaan yaitu bapak H. Abdul Rahman Zubaidi, kepada bawahannya dan bertanggung jawab langsung pada pimpinan. Untuk lebih jelasnya, maka dapat dilihat pada struktur organisasi dari Perusahaan Indah Cemerlang pada gambar 3 berikut ini:



Sumber: CV. Indah Cemerlang, Malang, 2008

Adapun pembagian tugas dan tanggung jawab dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

b. Direktur/ Pimpinan

- 1) Menentukan kebijakan untuk kepentingan perusahaan serta menentukan target penjualan dan menentukan langkah-langkah dalam penentuan target tersebut.
- 2) Menentukan perencanaan kerja atau aktivitas perusahaan.

- 3) Bertindak atas nama perusahaan dalam kegiatan yang menyangkut keperluan perusahaan.
- 4) Mendelegasikan sebagian tugas dan tanggungjawab kepada masing-masing bagian.
- 5) Memberikan balas jasa kepada karyawan sebagaimana mestinya.

c. Bagian Administrasi dan Pembukuan

- 1) Melaksanakan administrasi perusahaan berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan pimpinan perusahaan.
- 2) Membuat perencanaan (anggaran) yang berkaitan dengan pengeluaran keuangan yang berhubungan dengan kegiatan perusahaan.
- 3) Mengatur masalah pegawai yang meliputi pemberian gaji dan upah, penerimaan pegawai dan semua yang berhubungan dengan kepegawaian.
- 4) Bertanggungjawab kepada pimpinan perusahaan terhadap kegiatan administrasi perusahaan.

d. Bagian Produksi

- 1) Membantu pimpinan dalam mengadakan perencanaan bahan baku, bahan pembantu, dan peralatan lainnya.
- 2) Mengatur dan mengawasi kegiatan produksi secara keseluruhan.
- 3) Mengatur kualitas dan kuantitas produksi.

e. Bagian Pemasaran

- 1) Mengatur sistem pemasaran yang baik.
- 2) Mencatat order dari pembeli.
- 3) Menyiapkan order yang belum dipenuhi kepada pimpinan untuk dipertimbangkan.
- 4) Mencari daerah pemasaran dan pelanggan baru untuk perluasan daerah pemasaran.

f. Bagian Personalia

- 1) Mengatur jadwal kegiatan karyawan yang meliputi jam kerja, jam istirahat, dan absensi karyawan.
- 2) Melaksanakan pertimbangan atas penerimaan dan penempatan pegawai.
- 3) Mengadakan pengawasan terhadap keluar masuknya pegawai.
- 4) Bertanggung jawab atas masalah-masalah yang berhubungan dengan karyawan.

g. Seksi Pengawas

- 1) Mengawasi segala sesuatu yang berhubungan dengan kegiatan operasional perusahaan.
- 2) Bertanggung jawab kepada bagian produksi atas wewenang yang diberikan.
- 3) Mengatur para pekerja yang kurang disiplin dalam bekerja.

h. Seksi Gudang

- 1) Mengawasi dan mencatat keluar dan masuknya barang dari gudang.
- 2) Bertanggung jawab atas barang-barang dalam gudang baik keamanan maupun perawatannya.

i. Seksi Teknik

- 1) Mengadakan perawatan dan pemeliharaan serta mengadakan perbaikan semua mesin maupun peralatan-peralatan yang dimiliki oleh perusahaan.
- 2) Mengawasi penggunaan mesin maupun semua peralatan yang digunakan oleh dalam proses produksi.

5. Proses dan Hasil Produksi

a. Bahan yang digunakan

1) Bahan baku

Adapun bahan baku yang digunakan dalam proses produksi pada perusahaan ini, adalah sebagai berikut:

a) Semen

Merupakan salah satu bahan utama yang selalu digunakan dalam proses produksi *paving stone*. Semen yang digunakan adalah semen abu-abu (semen PC) dan sebagainya lagi semen putih jika perlu.

b) Pasir

Merupakan bagian terpenting dalam pembuatan produk *paving stone*.

c) Abu batu

Merupakan bahan baku selain semen dan pasir. Abu batu dibeli dari Lumajang, yang untuk saat ini abu batu dari Lumajang adalah bahan baku yang memiliki kualitas yang cukup bagus.

2) Bahan penunjang

Bahan penunjang yang digunakan dalam proses produksi adalah air dan cat warna.

b. Peralatan yang digunakan

Beberapa mesin yang digunakan dalam proses produksi *paving stone* adalah sebagai berikut:

1) *Mixer Machine*

Yaitu mesin yang berfungsi sebagai penyampur adonan bahan yang akan digunakan.

2) *Mesin Multi Block*

Yaitu mesin yang digunakan sebagai alat untuk mencetak adonan menjadi produk menurut bentuk dan ukuran yang dikehendaki.

3) *Conveyor Belt machine*

Yaitu mesin yang berfungsi untuk membawa hasil cetakan dari mesin *multi block*.

4) Selain mesin-mesin di atas, juga digunakan peralatan lain seperti bak perendam, rak pengering, ayakan skeep dan cangkul.

c. Proses produksi

1) Tahap I: Proses Pencampuran

Dalam proses pembuatan adonan *paving stone* perbandingan antara semen dan pasir adalah sebagai berikut:

a) Lapisan muka mempunyai perbandingan 3 : 2

b) Lapisan dasar mempunyai perbandingan 3 : 2 dari perbandingan tersebut, ditambahkan air secukupnya dan cat pewarna jika diperlukan.

2) Tahap II: Proses Pencetakan

Dalam proses ini, setelah adonan tercampur rata, maka adonan tersebut dicetak atau dituangkan dalam alat cetak yang dikehendaki dan dilanjutkan dengan pengepresan.

3) Tahap III: Proses Penyiraman

Pada tahap ini, hasil cetakan yang telah ditata secara rapi lalu dilakukan penyiraman selama kurang lebih tujuh hari dengan tujuan untuk menjadikan barang tersebut kuat dan keras. Dan setelah tahap ini selesai, maka *paving stone* siap dipasarkan.

Untuk lebih jelasnya, urutan-urutan produksi *paving stone* dapat dilihat pada gambar 2 berikut ini:

Gambar 2
Proses Pembuatan *Paving Stone*
CV. Indah Cemerlang



Sumber: CV. Indah Cemerlang, Malang, 2008

d. Hasil Produksi

Hasil produksi yang dihasilkan oleh CV. Indah Cemerlang Malang, yaitu:

- 1) *Paving stone straight*
- 2) *Paving stone gress block L/8*
- 3) *Paving stone segi enam*
- 4) *Paving stone tiga berlian*
- 5) *Paving stone flower block*
- 6) *Paving stone X1*
- 7) *Paving stone rombo*
- 8) *Bataco*
- 9) *Kanstin*

6. Pemasaran

a. Daerah pemasaran

Daerah pemasaran hasil produksi CV. Indah Cemerlang Malang meliputi Malang, Pasuruan, Surabaya, Probolinggo, Lumajang dan Blitar.

b. Penentuan kebijaksanaan harga jual

Dalam menentukan harga jual dari produksinya, perusahaan ini memperhitungkan dengan cara seluruh biaya produksi yang dikeluarkan untuk memproduksi tiap jenis paving stone ditambah dengan prosentase laba yang diharapkan oleh perusahaan.

c. Saluran distribusi

Saluran distribusi yang dipakai oleh perusahaan ini adalah:

1. Saluran distribusi langsung

Produsen → Konsumen

Perusahaan menggunakan saluran distribusi langsung untuk konsumen di daerah malang dengan tujuan agar perusahaan dapat berhubungan langsung dengan konsumen.

2. Saluran distribusi tidak langsung

Produsen → Agen → Konsumen

Perusahaan menggunakan saluran distribusi tidak langsung untuk menyalurkan hasil produksinya kepada konsumen yang berada di luar kota malang melalui agen atau pengecer, sehingga para konsumen dapat menghemat ongkos transportasi.

d. Promosi

Promosi penjualan yang dilakukan oleh CV. Indah Cemerlang Malang meliputi pemberian pemasangan papan nama, memberikan brosur dan pemberian hadiah berupa kalender, kaos dan jam dinding.

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 45 responden melalui kuisioner, maka dapat diambil beberapa kesimpulan mengenai karakteristik responden yang diteliti. Data tersebut meliputi komposisi responden dilihat dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja. Adapun karakteristik responden adalah sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin Responden

Gambaran komposisi responden menurut jenis kelamin berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dapat dilihat pada tabel 7 berikut ini :

Tabel. 7
Komposisi Responden Menurut Jenis Kelamin

Nomor	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki-laki	43	95,6
2	Perempuan	2	4,4
Total		45	100

Sumber: Data Primer diolah, 2008

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden hampir semua berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 orang (95,6%), sedangkan sisanya 2 orang (4,4%) berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian menunjukkan bahwa responden laki-laki jauh lebih banyak dari pada perempuan. Hal ini dimungkinkan karena lebih banyak jenis pekerjaan yang dikerjakan di pabrik dan lapangan dari pada jenis pekerjaan yang bersifat administrasi.

2. Usia Responden

Gambaran komposisi responden menurut usia berdasarkan hasil penyebaran kuisioner dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini:

Tabel. 8
Komposisi Responden Berdasarkan Usia

Nomor	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	dibawah 20 tahun	3	7
2	21-25 tahun	7	16
3	26-30 tahun	22	49
4	31-35 tahun	9	20
5	dias 36 tahun	4	9
Total		45	100

Sumber: Data Primer diolah, 2008

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden yang berusia dibawah 20 tahun sebanyak 3 orang (7%), usia antara 21 tahun sampai dengan 25 tahun sebanyak 7 orang (16%), usia antara 26 sampai dengan 30 tahun sebanyak 22 orang (49%), usia antara 31 sampai dengan 35 sebanyak 9 orang (20%), serta usia diatas 36 tahun sebanyak 4 orang (9%). Hal ini menunjukkan adanya rekrutmen dari tenaga pegawai yang berusia muda karena usia tersebut dinilai perusahaan lebih sesuai dan lebih produktif.

3. Tingkat Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan merupakan faktor yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pegawai dan pengembangan Sumberdaya Manusia yang bekerja di Perusahaan Indah Cemerlang Singosari. Berdasarkan tingkat pendidikan dapat diketahui sebagian besar berpendidikan SLTP sederajat sebanyak 42 orang (93%), dan sisanya sebanyak 3 orang (7%) berpendidikan SD. Komposisi tingkat pendidikan terakhir selengkapny dapat dijelaskan pada tabel 9 dibawah ini:

Tabel. 9
Komposisi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Nomor	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SD	3	7
2	SLTP sederajat	42	93
Total		45	100

Sumber. Data Primer diolah, 2008

4. Masa Kerja Responden

Dari data yang diperoleh komposisi responden berdasarkan masa kerja dengan jumlah pegawai yang bermasa dibawah 3 tahun sebanyak 11 orang (24%), pegawai yang bermasa kerja 3 – 5 tahun sebanyak 15 orang (33%), pegawai yang bermasa kerja 6 – 8 tahun sebanyak 9 orang (20%), pegawai yang bermasa kerja 9 – 11 tahun sebanyak 8 orang (18%), sedangkan pegawai yang bermasa kerja lebih dari 11 tahun sebanyak 2 orang (4%).

Gambaran komposisi responden menurut masa kerja berdasarkan hasil penyebaran kuisisioner dapat dilihat pada tabel 10 berikut ini:

Tabel. 10
Komposisi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Nomor	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	kurang dari 3 tahun	15	24
2	3 - 5 tahun	11	33
3	6 - 8 tahun	9	20
4	9 - 11 tahun	8	18
5	lebih dari 11 tahun	2	4
Total		45	100

Sumber: Data Primer diolah, 2008

C. Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan diketahui distribusi item-item dari variabel kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2), dan ketepatan waktu kerja (X_3) serta variabel kepuasan kerja karyawan (Y) secara keseluruhan yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuesioner, baik dalam jumlah responden maupun dalam angka persentase.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_1)

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuisisioner yang disebarkan kepada 45 karyawan sebagai responden, terdapat 4 item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kuantitas hasil kerja (X_1) dan dari pertanyaan tersebut diperoleh distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut sebagai berikut: pada item peningkatan jumlah hasil kerja dibanding waktu yang lalu, jawaban responden adalah 8 responden (17,8%) menjawab lebih meningkat, 13 responden (28,9%) menjawab meningkat, 17 responden (37,8%) yang menjawab sama, 7 responden (15,6%) menjawab menurun, dan tidak ada responden yang menjawab lebih menurun.

Gambaran jawaban responden mengenai jumlah hasil kerja yang lebih banyak dibanding rekan kerja yang lain adalah 12 responden (26,7%) menjawab selalu, 10 responden (22,2%) menjawab sering, 12 responden (26,7%) menjawab terkadang, 11 responden (24,4%) menjawab jarang sekali, dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.

Gambaran jawaban responden bahwa jumlah hasil kerja memenuhi target yang ditetapkan adalah 14 responden (31,1%) menjawab selalu, 9 responden (20%) menjawab sering, 15 responden (33,3%) menjawab terkadang, 7 responden (15,6%) menjawab jarang sekali, dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.

Pada item kemampuan dalam penyelesaian semua tugas yang dibebankan kepada karyawan, atas pertanyaan tersebut 4 responden (8,9%) responden menjawab semua tugas, 25 responden (55,6%) menjawab hampir semua tugas, yang menjawab tidak semua tugas dan sedikit tugas jumlahnya sama yakni masing-masing 8 responden (17,8%) dan tidak ada responden yang menjawab sedikit sekali tugas.

Berikut ini adalah tabel 11 yang menggambarkan distribusi frekuensi dari item-item variabel kuantitas hasil kerja (X_1):

Tabel. 11
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_1)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{1,1}$	-	-	7	15,6	17	37,8	13	28,9	8	17,8	3,49
2	$X_{1,2}$	-	-	11	24,4	12	26,7	10	22,2	12	26,7	3,51
3	$X_{1,3}$	-	-	7	15,6	15	33,3	9	20,0	14	31,1	3,67
4	$X_{1,4}$	-	-	8	17,8	8	17,8	25	55,6	4	8,9	3,56
Rata-rata Frekuensi untuk $X_1 = 3,56$												

Sumber. Data Primer diolah, 2008

Keterangan :

- $X_{1,1}$ = Jumlah hasil kerja yang lebih banyak dibanding waktu yang lalu
- $X_{1,2}$ = Jumlah hasil kerja yang lebih banyak dibanding rekan kerja yang lain
- $X_{1,3}$ = Jumlah hasil kerja memenuhi target yang ditetapkan
- $X_{1,4}$ = Mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kualitas Hasil Kerja (X_2)

Terdapat 6 (enam) item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel kualitas hasil kerja (X_2) seperti pada tabel 12 dibawah ini:

Tabel. 12
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kualitas Hasil Kerja (X_2)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{2.1}$	-	-	1	2,2	19	42,2	15	33,3	10	22,2	3,76
2	$X_{2.2}$	1	2,2	10	22,2	17	37,8	7	15,6	10	22,2	3,33
3	$X_{2.3}$	-	-	2	4,4	18	40,0	15	33,3	10	22,2	3,73
4	$X_{2.4}$	2	4,4	10	22,2	14	31,1	15	33,3	4	8,9	3,20
5	$X_{2.5}$	-	-	5	11,1	18	40,0	15	33,3	7	15,6	3,53
6	$X_{2.6}$	2	4,4	1	2,2	12	26,7	18	40,0	12	26,7	3,82
Rata-rata Frekuensi untuk $X_2 = 3,56$												

Sumber: Data Primer diolah, 2008

Keterangan :

- $X_{2.1}$ = Kerapian hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
- $X_{2.2}$ = Hasil kerja lebih rapi dibanding waktu yang lalu
- $X_{2.3}$ = Ketelitian hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
- $X_{2.4}$ = Hasil kerja lebih teliti dibanding waktu yang lalu
- $X_{2.5}$ = Kebersihan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan
- $X_{2.6}$ = Hasil kerja lebih bersih dibanding waktu yang lalu

Dari tabel 12 dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi item-item kualitas hasil kerja (X_2) sebagai berikut: pada item pertanyaan kerapian hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan sebanyak 10 responden (22,2%) menjawab sangat sesuai standar, 15 responden (33,3%) menjawab sesuai standar, 19 responden (42,2%) menjawab hampir sesuai standar, 1 responden (2,2%) menjawab kurang sesuai standar dan tidak ada yang menjawab tidak sesuai standar.

Pada item kerapian pekerjaan lebih rapi dibanding waktu yang lalu skor jawaban dari responden sebanyak 10 orang (22,2%) memberikan jawaban lebih meningkat, 7 orang (15,6%) menjawab meningkat, 17 orang (37,8%) menjawab sama, 10 orang (22,2%) menjawab menurun dan 1 orang (2,2%) menjawab lebih menurun.

Pada item ketelitian hasil kerja sesuai standar yang telah ditetapkan, distribusi terhadap pertanyaan ini adalah sebanyak 2 responden (4,4%) menjawab kurang sesuai standar, sebanyak 18 responden (40%) menjawab hampir sesuai standar, sebanyak 15 responden (33,3%) menjawab sesuai standar, sebanyak 10 responden (22,2%) menjawab sangat sesuai standar dan tidak ada yang menjawab tidak sesuai standar.

Pada item hasil kerja lebih teliti dibanding waktu yang lalu mayoritas responden menjawab meningkat yakni sebanyak 15 responden (33,3%), sebanyak 14 responden (31,1%) responden menjawab sama, sebanyak 10 responden (22,2%) menjawab menurun, sebanyak 2 responden (4,4%) menjawab lebih menurun dan sebanyak 4 responden (8,9%) menjawab lebih meningkat.

Pada item kebersihan hasil kerja sesuai dengan standar yang ditetapkan, dalam item ini jawaban responden mayoritas menjawab sebanyak 18 responden (40%) untuk jawaban hampir sesuai standar, sebanyak 7 responden (15,6%) menjawab sangat sesuai standar, sebanyak 15 responden (33,3%) untuk sesuai standar, Untuk jawaban kurang sesuai standar sebanyak 5 responden (11,1%) dan Tidak ada yang menjawab tidak sesuai standar.

Pada item hasil kerja lebih bersih dibanding waktu yang lalu, responden yang menjawab lebih menurun sebanyak 1 orang (2,2%), 2 orang (4,4%) menjawab menurun, yang menjawab sama dan lebih meningkat masing-masing sebanyak 12 orang (26,7%), dan mayoritas responden menjawab meningkat yakni sebanyak 18 orang (40%).

3. Distribusi Frekuensi Variabel Ketepatan Waktu Kerja (X_3)

Terdapat 4 (empat) pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai variabel ketepatan waktu kerja (X_3) dan dari pertanyaan tersebut diperoleh distribusi frekuensi dari item-item variabel tersebut seperti pada tabel 13 berikut ini:

Tabel. 13
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Ketepatan Waktu Kerja (X_3)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	$X_{3.1}$	1	2,2	8	17,8	10	22,2	15	33,3	11	24,4	3,60
2	$X_{3.2}$	-	-	11	24,4	12	26,7	9	20,0	13	28,9	3,53
3	$X_{3.3}$	-	-	6	13,3	20	44,4	12	26,7	7	15,6	3,44
4	$X_{3.4}$	-	-	8	17,8	16	35,6	13	28,9	8	17,8	3,47
Rata-rata Frekuensi untuk $X_3 = 3,51$												

Sumber: Data Primer diolah, 2008

Keterangan :

- $X_{3.1}$ = Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan
- $X_{3.2}$ = Menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu
- $X_{3.3}$ = Waktu yang lebih singkat dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding rekan kerja yang lain
- $X_{3.4}$ = Waktu yang lebih singkat dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding waktu yang lalu

Melalui tabel 13 yang menjelaskan tentang distribusi frekuensi item-item ketepatan waktu kerja (X_3), dapat diketahui hal-hal sebagai berikut: item pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan sebanyak 11 responden (24,4%) menjawab selalu, 15 responden (33,3%) menjawab sering, 10 responden (22,2%) menjawab terkadang, 8 responden (17,8%) menjawab jarang sekali dan 1 responden (2,2%) menjawab tidak pernah.

Untuk item dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu jawaban responden adalah 13 orang (28,9%) memberikan jawaban selalu, 9 responden (20%) memberikan jawaban sering, 12 responden (26,7%) memberikan jawaban terkadang, 11 responden (24,4%) memberikan jawaban jarang sekali dan tidak ada responden yang menjawab tidak pernah.

Pada item waktu yang lebih singkat dalam penyelesaian pekerjaan dibanding rekan kerja yang lain, mayoritas responden memberikan jawaban sama yakni sebanyak 20 orang (44,4%), 7 orang (15,6%) memberikan jawaban

jauh lebih singkat, 12 responden (26,7%) memberikan jawaban lebih singkat, 6 responden (13,3%) memberikan jawaban lebih lama dan tidak ada responden yang menjawab jauh lebih lama.

Untuk item waktu yang lebih singkat dalam penyelesaian pekerjaan dibanding waktu yang lalu yang menjawab sama sebanyak 16 responden (35,6%), yang menjawab jauh lebih singkat dan yang menjawab lebih lama berjumlah sama yakni masing-masing sebanyak 8 responden (17,8%), sedangkan yang menjawab lebih singkat sebanyak 13 responden (28,9%) dan tidak ada responden yang menjawab jauh lebih lama.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Terdapat 11 (sebelas) item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai kepuasan kerja karyawan (Y) seperti pada tabel 14 dibawah ini:

Tabel. 14
Distribusi Frekuensi Item-item Variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Item	Jawaban Responden										Mean
		Skor 1		Skor 2		Skor 3		Skor 4		Skor 5		
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Y ₁	-	-	8	17,8	17	37,8	12	26,7	8	17,8	3,44
2	Y ₂	1	2,2	9	20,0	20	44,4	11	24,4	4	8,9	3,18
3	Y ₃	-	-	5	11,1	23	51,1	14	31,1	3	6,7	3,33
4	Y ₄	-	-	10	22,2	17	37,8	7	15,6	11	24,4	3,42
5	Y ₅	-	-	10	22,2	17	37,8	8	17,8	10	22,2	3,40
6	Y ₆	2	4,4	4	8,9	15	33,3	17	37,8	7	15,6	3,51
7	Y ₇	1	2,2	6	13,3	19	42,2	14	31,1	5	11,1	3,36
8	Y ₈	-	-	7	15,6	17	37,8	13	28,9	8	17,8	3,49
9	Y ₉	-	-	5	11,1	21	46,7	15	33,3	4	8,9	3,40
10	Y ₁₀	-	-	7	15,6	20	44,4	16	35,6	2	4,4	3,29
11	Y ₁₁	1	2,2	12	26,7	13	28,9	11	24,4	8	17,8	3,29
Rata-rata Frekuensi untuk Y = 3,37												

Sumber: Data Primer diolah, 2008

Keterangan:

- Y₁ = Pemberian gaji yang adil
- Y₂ = Kesesuaian gaji dengan UMR
- Y₃ = Pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian
- Y₄ = Kejelasan prosedur dan kebijakan kerja
- Y₅ = Jenis pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang diminati
- Y₆ = Pemberian pengarahan tentang prosedur kerja secara jelas
- Y₇ = Sikap atasan yang dapat memberikan motivasi dan dorongan
- Y₈ = Kenyamanan tempat kerja
- Y₉ = Fasilitas kerja yang memadai
- Y₁₀ = Kerjasama dalam pekerjaan
- Y₁₁ = Dorongan dari teman sekerja

Dari tabel 13 dapat diperoleh penjelasan mengenai distribusi frekuensi item-item kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut: item pemberian gaji yang adil, distribusi jawaban responden adalah 12 responden (26,7%) menjawab adil, 17 responden (37,8%) menjawab cukup adil, sedangkan yang menjawab sangat adil dan kurang adil masing-masing sebanyak 8 responden (17,8%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak adil.

Pada item pertanyaan kesesuaian gaji dengan UMR, distribusi jawaban responden adalah 4 orang (8,9%) menjawab diatas UMR, 11 orang atau 24,4% responden menjawab sesuai UMR, 20 orang atau 44,4% responden menjawab sedikit dibawah UMR, 9 orang atau 20% responden menjawab dibawah UMR dan 1 orang atau 2,2% responden menjawab jauh dibawah UMR.

Pada item pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahlian, distribusi jawaban responden adalah sebanyak 3 responden (6,7%) menyatakan sangat sesuai, 14 responden (31,1%) menyatakan sesuai, 23 responden (51,1%) menyatakan hampir sesuai, yang menyatakan kurang sesuai sebanyak 5 responden (11,1%) dan tidak ada responden yang menjawab tidak sesuai.

Dalam item kejelasan prosedur dan kebijakan kerja, distribusi jawaban responden adalah 11 orang (24,4%) menjawab sangat jelas, 7 orang (15,6%) menjawab jelas, 17 orang (37,8%) menjawab cukup jelas, 10 orang (22,2%) menjawab kurang jelas dan tidak ada responden yang menjawab tidak jelas.

Pada item pertanyaan jenis pekerjaan yang sesuai dengan bidang yang diminati, responden yang menjawab sangat sesuai sebanyak 10 orang (22,2%), yang menjawab sesuai sebanyak 8 orang (17,8%), yang menjawab hampir

sesuai sebanyak 17 orang (37,8%), yang menjawab kurang sesuai sebanyak 10 orang (22,2%), dan tidak ada responden yang menjawab tidak sesuai.

Pada item pertanyaan adanya pengarahan tentang prosedur kerja dengan jelas, distribusi jawaban responden adalah 7 orang (15,6%) menyatakan sangat jelas, 17 orang (37,8%) menyatakan jelas, 15 orang (33,3%) menyatakan cukup jelas, 4 orang (8,9%) menyatakan kurang jelas dan sisanya 2 orang (4,4%) menyatakan tidak jelas. Sedangkan pada item sikap atasan yang mampu memberi dorongan dan motivasi pada bawahan, responden memberikan jawaban sangat mampu sebanyak 5 orang (11,1%), yang menjawab mampu 14 responden (31,1%), 19 responden (42,2%) menjawab cukup mampu, sedangkan yang memberikan jawaban kurang mampu sebanyak 6 responden (13,3%) dan 1 responden (2,2%) responden menjawab tidak mampu.

Pada item tempat kerja yang nyaman, 8 orang atau 17,8% responden menjawab sangat nyaman, 13 orang atau 28,9% responden menjawab nyaman, 17 orang atau 37,8% responden menjawab cukup nyaman, 7 orang atau (15,6%) responden menjawab kurang nyaman dan tidak ada responden yang menjawab tidak nyaman.

Pada item fasilitas kerja yang memadai diketahui sebanyak 21 orang atau 46,7% responden menjawab cukup memadai, 15 orang atau 33,3% responden menjawab memadai, 4 orang atau 8,9% responden menjawab sangat memadai, 5 orang atau 11,1% responden menjawab kurang memadai dan tidak ada responden yang menjawab tidak memadai.

Pada item kerja sama dalam pekerjaan dengan rekan kerja, 2 responden (4,4%) menjawab selalu, 16 responden (35,6%) menjawab sering, 20 responden (44,4%) menjawab terkadang, 7 responden (15,6%) menjawab jarang sekali dan tidak ada yang menjawab tidak pernah.

Sedangkan pada item pertanyaan dorongan dari teman sekerja, 8 responden (17,8%) menjawab selalu, 11 responden (24,4%) menjawab sering, 13 responden (28,9%) menjawab terkadang, 12 responden (26,7%) menjawab jarang sekali, dan 1 responden (2,2%) menjawab tidak pernah.

D. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi linear berganda merupakan teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antar semua variabel bebas, yaitu Kuantitas Hasil Kerja (X_1), Kualitas Hasil kerja (X_2), dan Ketepatan waktu Kerja (X_3), secara serentak terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Pengujian dinyatakan signifikan jika H_0 ditolak, yaitu apabila besarnya probabilitas $< 0,05$ ($P < 0,05$) dan H_1 diterima.

Pada tabel 15 akan disajikan mengenai rekapitulasi analisis linear berganda antara Kuantitas Hasil Kerja (X_1), Kualitas Hasil Kerja (X_2), dan Ketepatan Waktu Kerja (X_3) terhadap variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sehingga didapat persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7,387 + 0,644 X_1 + 0,556 X_2 + 0,618 X_3 + e$$

Tabel. 15
Rekapitulasi Analisis Regresi Linear
Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel	Unstandardized Coefficients (B)	t _{hitung}	Sig.	Keterangan
(Constant)	7,387	-	-	-
X_1	0,644	2,301	0,027	Signifikan
X_2	0,556	4,897	0,000	Signifikan
X_3	0,618	2,249	0,030	Signifikan
R Square	= 0,721	Jumlah data	= 45	
R	= 0,849	Nilai T _{tabel}	= 2,017	
α	= 0,05	Sign. F	= 0,000	

Sumber : Data Primer diolah, 2008

Variabel terikat pada regresi ini adalah Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sedangkan variabel bebasnya adalah Kuantitas Hasil Kerja (X_1), Kualitas Hasil Kerja (X_2), dan Ketepatan Waktu Kerja (X_3). R sebesar 0,849 artinya pengaruh

antara variabel kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu kerja terhadap kepuasan kerja karyawan adalah cukup kuat.

Pada pengujian regresi linear berganda yang tampak pada tabel 15 terlihat bahwa probabilitas F_{hitung} sebesar 0,000 ($P < 0,05$). Ini berarti variabel konsep prestasi kerja, yaitu Kuantitas Hasil Kerja (X_1), Kualitas Hasil Kerja (X_2), dan Ketepatan Waktu Kerja (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel konsep kepuasan kerja, yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Besarnya sumbangan variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_1), Kualitas Hasil Kerja (X_2), dan Ketepatan Waktu Kerja (X_3) dapat dilihat pada R^2 yaitu sebesar 0,721 atau sebesar 72,1%, artinya Kuantitas Hasil Kerja (X_1), Kualitas Hasil Kerja (X_2) dan Ketepatan Waktu Kerja (X_3) secara bersama-sama memberi kontribusi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 72,1%, sedangkan sisanya ($100\% - 72,1\%$) yaitu 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari tiga variabel yang diteliti.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji ada tiga dengan menggunakan *multiple regression*. Tujuannya adalah untuk mengetahui apakah variabel kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, dan ketepatan waktu kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berikut ini hasil perhitungan F , t dan R^2 .

a. Pengujian Hipotesis Pertama (uji F)

Untuk menunjukkan apakah apakah semua variabel yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap variabel terikat digunakan uji F. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 0,05$).

Uji F ini dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2), dan ketepatan waktu kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) secara simultan atau serentak.

Berikut ini adalah tabel yang menunjukkan hasil uji F dan besarnya F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) 3:

Tabel. 16
Pengujian Hipotesis Pertama

No	Hipotesis	Nilai	Status
1	Terdapat pengaruh yang signifikan secara serentak dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja terhadap kepuasan kerja	$F = 35,316$ $Sig F = 0,000$ $F_{tabel} = 2,834$	H_0 ditolak

Nilai F_{hitung} berdasarkan uji F dengan menggunakan bantuan program SPSS 13.00 for Window adalah 35,316. Nilai ini lebih besar dari F_{tabel} sebesar 2,834, berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($35,316 > 2,834$). Hal ini menunjukkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2), dan ketepatan waktu kerja (X_3) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Sedangkan signifikansi F berada pada nilai 0,000 atau lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($Sig 0,000 < 0,05$) artinya koefisien regresi berganda adalah signifikan, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Jadi variabel kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2), dan ketepatan waktu kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari hasil uji F diatas dapat diketahui bahwa hipotesi yang menyatakan Kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2) dan ketepatan waktu kerja (X_3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (uji t)

Untuk menunjukkan variabel bebas secara parsial atau individu mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap variabel terikat maka digunakan uji t.

Berikut ini adalah tabel 17 yang menunjukkan hasil uji t dan besarnya t_{tabel} pada signifikansi 5% dua sisi:

Tabel. 17
Pengujian Hipotesis Kedua

No	Hipotesis	Nilai	Status
1	Variabel kuantitas hasil kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	$t = 2,301$ $\text{Sig } t = 0,027$ $t_{\text{tabel}} = 2,017$	H_0 ditolak
2	Variabel kualitas hasil kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	$t = 4,897$ $\text{Sig } t = 0,000$ $t_{\text{tabel}} = 2,017$	H_0 ditolak
3	Variabel ketepatan waktu kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja	$t = 2,249$ $\text{Sig } t = 0,030$ $t_{\text{tabel}} = 2,017$	H_0 ditolak

1. Variabel Kuantitas Hasil Kerja (X_1)

Variabel kuantitas hasil kerja (X_1) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,301. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} ($2,301 > 2,017$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kuantitas hasil kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk setiap kontribusi dari variabel kuantitas hasil kerja (X_1) akan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,644 dengan t_{hitung} sebesar 2,301 dan nilai probabilitas sebesar 0,027 ($P < 0,05$) dengan asumsi bahwa variabel kualitas hasil kerja (X_2), dan ketepatan waktu kerja (X_3) adalah konstan.

2. Variabel Kualitas Hasil Kerja (X_2)

Variabel kualitas hasil kerja (X_2) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,897. Nilai ini lebih besar dari t_{tabel} ($4,897 > 2,017$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel kualitas hasil kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk setiap kontribusi dari variabel kualitas hasil kerja (X_2) akan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,556 dengan t_{hitung} sebesar 4,897 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$) dengan asumsi bahwa variabel kuantitas hasil kerja (X_1), dan ketepatan waktu kerja (X_3) adalah konstan.

3. Variabel Ketepatan Waktu Kerja (X_3)

Variabel ketepatan waktu kerja (X_3) memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,249. Nilai ini lebih kecil dari t_{tabel} ($2,249 < 2,017$). Dengan demikian pengujian menunjukkan H_0 ditolak. Hasil ini memperlihatkan bahwa variabel ketepatan waktu kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Untuk setiap kontribusi dari variabel ketepatan waktu kerja (X_3) akan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan (Y), hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,618 dengan t_{hitung} sebesar 2,249 dan nilai probabilitas sebesar 0,030 ($P < 0,05$) dengan asumsi bahwa variabel kuantitas hasil kerja (X_1), dan kualitas kerja (X_2) adalah konstan.

Dari hasil uji t diatas dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2) dan ketepatan waktu kerja (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga

Untuk menunjukkan variabel bebas manakah yang paling dominan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan melihat nilai koefisien beta yang distandarisasi yang paling besar. Hipotesis ini didukung oleh Sritua Arief (1993:12) yaitu: untuk menentukan variabel bebas yang paling menentukan (dominan) dalam mempengaruhi dependen variabel dalam suatu model regresi linier, maka gunakanlah koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*.

Dari lampiran dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan adalah variabel kualitas hasil kerja (X_2) yang ditunjukkan dengan nilai koefisien beta yang distandarisasi sebesar 0,406. Dengan demikian maka hipotesis yang menyatakan bahwa kualitas hasil kerja (X_2) mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) dapat diterima.

E. Pembahasan

Berdasarkan data yang telah disajikan, seperti yang dapat dilihat dari distribusi frekuensi dapat diketahui bahwa karyawan CV. Indah Cemerlang pada umumnya mampu mencapai prestasi yang cukup baik yang dapat menunjang kepuasan kerja mereka. Hal ini juga dapat diketahui melalui pengujian hipotesis yang menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan pada variabel kuantitas hasil kerja (X_1), kualitas hasil kerja (X_2) dan ketepatan waktu kerja (X_3) secara simultan maupun secara parsial terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Hasil analisis tersebut juga membuktikan bahwa prestasi kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Pengaruh terbesar dari variabel prestasi kerja karyawan adalah kualitas hasil kerja. Hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan mempunyai kontribusi yang besar dalam menunjang kepuasan kerja karyawan. Jika prestasi kerja merupakan suatu kebutuhan karyawan dan dapat dicapai dengan baik, maka perusahaan juga akan berusaha memberikan timbal balik sehingga tercipta hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan kepuasan kerja karyawan.

Dari Distribusi frekuensi Item-item dapat dilihat bahwa Kuantitas hasil kerja (X_1) dari bagian prestasi kerja karyawan diukur dengan 4 item pertanyaan. Rata-rata jawaban responden pada instrumen ini adalah antara 3,49 – 3,67. Besaran rata dengan nilai diatas 3 ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan yang berhubungan dengan kuantitas hasil kerja telah dinilai cukup oleh sebagian besar karyawan yang diteliti. Hal ini dapat ditunjukkan dengan 37,8% responden tidak mengalami penurunan ataupun peningkatan hasil kerja untuk pencapaian hasil kerja yang lebih banyak dibanding waktu yang lalu, hal ini menunjukkan bahwa kemauan karyawan dalam mempertahankan kontribusinya pada perusahaan akan menunjang kepuasan terhadap prestasi yang diraih, penghargaan dan tanggung jawab serta kepuasan terhadap kemungkinan mengembangkan diri. Mengenai pencapaian hasil kerja yang lebih banyak dibanding rekan kerja yang lain menunjukkan distribusi jawaban responden yang berimbang antara selalu, sering, terkadang dan jarang sekali dalam mencapai hasil kerja yang lebih banyak dibanding rekan kerja lainnya, hal ini menunjukkan kurang adanya kemauan untuk bersaing secara sehat antar rekan kerja sehingga akan berdampak pada kepuasan terhadap rekan kerja dan kondisi kerja yang

mendukung. Mengenai jumlah hasil kerja memenuhi target yang ditetapkan 33,3% responden terkadang dapat memenuhinya dan 31% responden selalu berhasil memenuhi target, hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan selalu berhasil memenuhi target yang kemudian akan berdampak kurang puasannya karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan teknik pengawasan serta penghargaan yang akan diterima. Kemampuan dalam penyelesaian semua tugas yang diberikan merupakan gambaran sejauh mana tanggung jawab serta wewenang dapat dilaksanakan oleh karyawan yang bersangkutan, dalam item ini 55,6% responden dapat menyelesaikan hampir semua tugas yang diberikan, hal ini menunjukkan kepuasan terhadap tanggung jawab pekerjaan dan kebijakan kerja yang dirasakan karyawan cukup tinggi.

Hal ini sesuai dengan pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,644 dengan t_{hitung} sebesar 2,301 dan nilai probabilitas sebesar 0,027 ($P < 0,05$) sehingga ini berarti bahwa variabel kuantitas hasil kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Kualitas hasil kerja (X_2) dari bagian prestasi kerja karyawan diukur dengan 6 item pertanyaan. Rata-rata jawaban responden pada instrumen ini adalah antara 3,20 – 3,82. Besaran rata dengan nilai diatas 3 hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan yang berhubungan dengan kualitas hasil kerja telah dinilai baik oleh sebagian besar karyawan yang diteliti. Dari variabel kualitas hasil kerja (X_2), 42,2% responden menyatakan pencapaian kerapian hasil kerja hampir sesuai dengan standar yang ditetapkan, hal ini berarti bahwa karyawan berusaha menjalankan prosedur kerja dengan menjaga standar kualitas yang ditetapkan sehingga akan menunjang kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, prestasi yang diraih serta kepuasan terhadap tanggung jawab. Upaya lain untuk menjaga standar kualitas ditunjukkan dengan 40% responden mencapai ketelitian hasil kerja yang hampir sesuai dengan standar yang ditetapkan dan 40% responden juga mencapai kebersihan hasil kerja yang hampir sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dalam meningkatkan kerapian hasil kerja dari waktu ke waktu, 37,6% responden menyatakan kerapian hasil kerjanya sama dari waktu lalu yang berarti tidak terjadi peningkatan ataupun penurunan kerapian hasil kerja, hal ini menunjukkan kemauan karyawan dalam mempertahankan kontribusinya pada perusahaan serta tingkat kepuasan kerja yang dirasa cukup tinggi. Upaya untuk memberikan kontribusi terbaik dengan

cara meningkatkan kualitas hasil kerja ditunjukkan dengan 33,3% responden menyatakan bahwa ketelitian hasil kerja mereka meningkat serta 40% responden menyatakan kebersihan hasil kerja mereka meningkat dibanding waktu yang lalu sehingga akan menunjang kepuasan terhadap prestasi yang diraih, penghargaan dalam bentuk kesesuaian kompensasi serta kepuasan terhadap kesempatan untuk maju. Ini juga sesuai dengan pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,556 dengan t_{hitung} sebesar 4,897 dan nilai probabilitas sebesar 0,000 ($P < 0,05$) sehingga ini berarti bahwa variabel kualitas hasil kerja (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Ketepatan waktu Kerja (X_3) dari bagian prestasi kerja karyawan diukur dengan 4 item pertanyaan. Rata-rata jawaban responden pada instrumen ini adalah antara 3,38 – 3,53. Besaran rata dengan nilai diatas 3 hal ini menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan yang berhubungan dengan ketepatan waktu kerja telah dinilai cukup oleh karyawan yang diteliti. Dari variabel ketepatan waktu kerja (X_3), mengenai pelaksanaan pekerjaan yang sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan 24,4% responden menyatakan selalu dapat menepati jadwal dan 33,3% responden menyatakan sering menepati jadwal, hal ini berarti bahwa karyawan berusaha menjalankan prosedur kerja salah satunya dengan menepati jadwal pelaksanaan pekerjaan sehingga akan menunjang kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Upaya lain untuk menjalankan prosedur dan kebijakan kerja ditunjukkan dengan 28,9% responden mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sehingga akan berdampak kepada kompensasi yang akan diterima serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri. Mengenai kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, 44,4% responden menyatakan tidak ada perbedaan waktu (sama) dalam menyelesaikan pekerjaan dibandingkan rekan kerja yang lain, hal ini menunjukkan kurang adanya kemauan untuk bersaing secara sehat antar rekan kerja sehingga akan berdampak pada kepuasan terhadap rekan kerja dan kondisi kerja yang mendukung serta kepuasan terhadap kesempatan untuk maju. Upaya untuk lebih cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding waktu lalu juga belum mengalami kemajuan, yang ditunjukkan oleh 35,6% responden menyatakan tidak mengalami peningkatan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini mungkin disebabkan oleh peralatan yang kurang memadai sehingga mempengaruhi kepuasan terhadap kondisi kerja dan kepuasan terhadap prestasi

yang diraih. Hal ini juga sesuai dengan pengujian hipotesis yang ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,618 dengan t_{hitung} sebesar 2,249 dan nilai probabilitas sebesar 0,030 ($P > 0,05$) yang berarti bahwa variabel ketepatan waktu kerja (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan dan bernilai positif terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

Dari bahasan diatas dapat diketahui bahwa prestasi kerja menyangkut kualitas hasil kerja yang telah dicapai karyawan CV. Indah Cemerlang, ternyata lebih dapat dicapai dan lebih mempengaruhi kepuasan kerja dari pada kuantitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja. Hal ini juga didukung oleh usia karyawan yang rata-rata diatas 30 tahun (49%) dan masa kerja 5 tahun (33%) serta pendidikan SLTP sederajat (93%). Dari latar belakang usia, masa kerja dan pendidikan terakhir berdampak terhadap kematangan dan kemampuan pegawai, sehingga pencapaian prestasi yang menyangkut kualitas hasil kerja lebih dapat dicapai yang akhirnya dapat menunjang kepuasan kerja mereka.

Pencapaian prestasi yang tinggi oleh karyawan merupakan harapan bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas serta kinerja perusahaan secara umum, untuk itu perlu dilakukan usaha usaha untuk meningkatkan prestasi karyawan sehingga akan terjaga hubungan yang saling menguntungkan antara perusahaan dengan karyawan.

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, yang ditunjukkan dalam kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu kerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa prestasi kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Indah Cemerlang. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil statistik dengan taraf kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$) yang menunjukkan bahwa F_{hitung} (35,316) lebih besar dari F_{tabel} (2,834) sehingga secara keseluruhan prestasi kerja memberikan kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Dari hasil perhitungan analisis regresi diperoleh nilai R square (R^2) sebesar 0,721. Hal ini menunjukkan bahwa 72,1% variabel prestasi kerja karyawan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sedang sisanya 27,9% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak termasuk dalam persamaan regresi penelitian ini, sehingga variabel prestasi kerja karyawan yang terdiri dari kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu kerja secara simultan berpengaruh pada kepuasan kerja.
3. Secara parsial (individual) variabel kuantitas hasil kerja (X_1) dan kualitas hasil kerja (X_2) dan ketepatan waktu kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, karena nilai t_{hitung} untuk variabel kuantitas hasil kerja (X_1) sebesar 2,301, kualitas hasil kerja (X_2) sebesar 4,897 dan ketepatan waktu kerja (X_3) sebesar 2,249 lebih besar dari nilai t_{tabel} yakni sebesar 2,017. Dengan demikian dari ketiga variabel bebas yang diteliti, variabel kuantitas hasil kerja (X_2) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dengan koefisien regresi 0,556 dan koefisien beta terbesar (0,406). Dominasi kualitas hasil kerja terjadi dikarenakan tingkat ketelitian, kerapihan dan kebersihan hasil kerja yang dicapai merupakan dasar bagi perusahaan dalam memberikan imbalan, pembinaan, pengawasan serta fasilitas kerja sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan diatas, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti kepada perusahaan adalah:

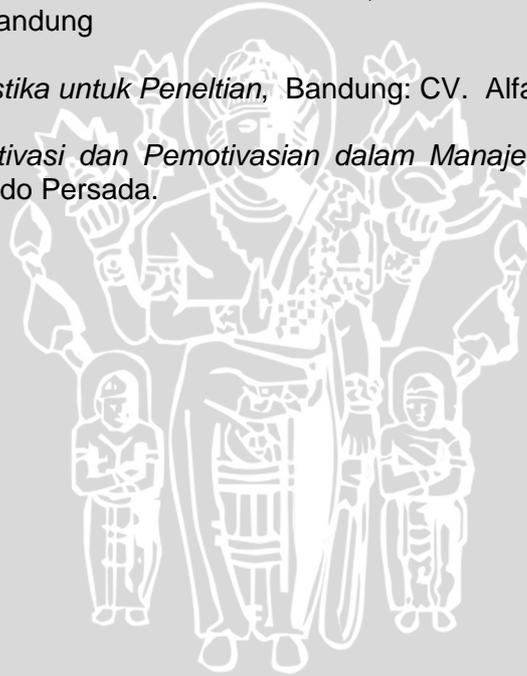
1. Peningkatan kualitas hasil kerja perlu lebih diperhatikan dengan upaya memberikan pengarahan, pelatihan dan pembinaan yang lebih intensif untuk meningkatkan kemampuan karyawan dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik dibanding waktu yang lalu, sehingga dapat menunjang kepuasan kerja karyawan.
2. Pencapaian hasil kerja yang lebih banyak dibanding waktu yang lalu perlu lebih ditingkatkan dengan cara menaikkan standar jumlah hasil kerja dan memberikan peralatan kerja yang lebih memadai agar tercapai hasil kerja yang lebih banyak sehingga menunjang kepuasan kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Arif, Sritua. 1993. *Metodologi Penelitian Ekonomi*. UI Press, Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Kelima, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi Keenam, Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azwar, Saiffudin. 1998. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Byar, L. & Rue, L.W. 1984. *Human Research and Personal Management*. Inc: Richard D. Irwin
- Dessler, G. 1997. *Personal Managemen*. Diterjemahkan oleh Benyamin Molan. Jakarta: Erlangga
- Fraser, T.M. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Cetakan kedua, Jakarta: PT. Sapdodadi.
- Gomes, Faustino C. 1997. *Managemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handoko, H.T. 1991. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, SP. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Herzberg, F. Mausner, B. & Snyderman, BB. 1959. *The Motivation to work*. Wiley internasional
- Jiwanto, Gunawan. 1985. *Managemen personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Pusat Pengembangan Manajemen
- Martoyo, Susilo. 1994. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbitan FE UGM.
- Musanef, 1992. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Natsir, M. 1988. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nawawi, Hadari. 1985. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Delapan. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Rao, TV. Diterjemahkan oleh L. Mulyana, 1996. *Penilaian Prestasi Kerja Teori dan Praktek*. Jakarta: Lembaga PPM & PT. Pustaka Binaman Pressindo, Anggota IKAPI.
- Sarwoto, 1994. *Dasar-dasar Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Siagian, S. 1993. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sekaran, Uma. 2003. *Research methods for business: A Skill Bulding Approach*, Fourth Edition, New York: John Wille& Sons, Inc.
- Singarimbun, Masri dan Effendi, Sofian 1995. *Metode Penelitian Survey*. Cetakan Pertama, Edisi Revisi. Jakarta: LP3ES.
- Siswanto, Bedjo. 1988. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan Pertama, Bandung: Sinar Baru.
- Sugiono, 2002, *Metode Peneltian Administrasi*, Cetakan Kedelapan, CV. Alfabeta, Bandung
- Sugiono, 2007, *Statistika untuk Peneltian*, Bandung: CV. Alfabeta
- Winardi, J. 2001. *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



Lampiran 1 : Daftar Pertanyaan Kuisisioner

KUISISIONER PENELITIAN

Fakultas Ilmu Administrasi
Konsentrasi Manajemen Sumberdaya Manusia
Universitas Brawijaya
Malang

Dengan hormat,

Sehubungan dengan penyusunan skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Prestasi Kerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” (Studi pada karyawan CV. Indah Cemerlang Singosari Malang)**, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/sdr/i untuk meluangkan waktu mengisi daftar pertanyaan ini.

Penelitian ini saya gunakan untuk memenuhi tugas akhir dan kewajiban untuk memperoleh gelar Sarjana (S1) Universitas Brawijaya Malang.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari kerelaan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk menjawab semua pertanyaan dengan lengkap. Jawaban yang Anda berikan saya jamin kerahasiaannya, karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademis dalam penyusunan skripsi.

Atas bantuan dan kesediaannya, saya sampaikan terima kasih.

Hormat saya,

Ira Swasti Septiyani

Identitas Responden :

1. Usia Anda sekarang :tahun
2. Jenis Kelamin : (Pria/ wanita *)
3. Status : (Kawin/ belum kawin/ duda/ janda *)
4. Pendidikan terakhir :
5. Masa Kerja :tahun
6. Jumlah tanggungan :orang

(* coret yang tidak perlu)

Petunjuk Pengisian :

1. Beri tanda (X) sesuai pendapat anda pada jawaban yang tersedia
2. Pilih hanya satu jawaban pada setiap pertanyaan

Prestasi Kerja

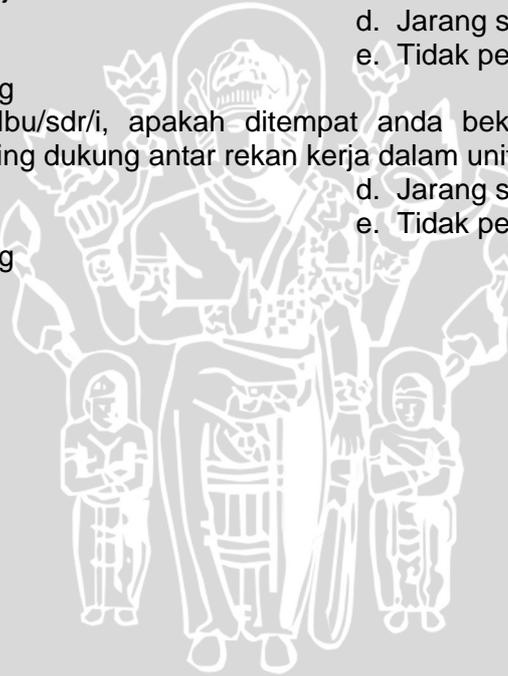
1. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah jumlah hasil kerja Anda mengalami peningkatan dibanding waktu yang lalu?
 - a. Lebih meningkat
 - b. Meningkatkan
 - c. Sama
 - d. Menurun
 - e. Lebih menurun
2. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah jumlah hasil pekerjaan Anda lebih banyak dibanding rekan kerja lain?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Terkadang
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah
3. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah jumlah hasil pekerjaan Anda selalu memenuhi target yang ditetapkan perusahaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Terkadang
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah
4. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah Anda dapat menyelesaikan semua tugas yang dibebankan perusahaan dengan baik?
 - a. Semua tugas
 - b. Hampir semua tugas
 - c. Tidak semua tugas
 - d. Sedikit tugas
 - e. Sedikit sekali tugas
5. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah kerapian hasil pekerjaan Anda sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan?
 - a. Sangat sesuai standar
 - b. Sesuai standar
 - c. Hampir sesuai standar
 - d. Kurang sesuai standar
 - e. Tidak sesuai standar
6. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah kerapian hasil kerja Anda mengalami peningkatan dibanding waktu yang lalu?
 - a. Lebih meningkat
 - b. Meningkatkan
 - c. Sama
 - d. Menurun
 - e. Lebih menurun
7. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah ketelitian hasil pekerjaan Anda sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan?
 - a. Sangat sesuai standar
 - b. Sesuai standar
 - c. Hampir sesuai standar
 - d. Kurang sesuai standar
 - e. Tidak sesuai standar
8. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah ketelitian hasil kerja Anda mengalami peningkatan dibanding waktu yang lalu?
 - a. Lebih meningkat
 - b. Meningkatkan
 - c. Sama
 - d. Menurun
 - e. Lebih menurun
9. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah kebersihan hasil pekerjaan Anda sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan?
 - a. Sangat sesuai standar
 - b. Sesuai standar
 - c. Hampir sesuai standar
 - d. Kurang sesuai standar
 - e. Tidak sesuai standar
10. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah kebersihan hasil kerja Anda mengalami peningkatan dibanding waktu yang lalu?
 - a. Lebih meningkat
 - b. Meningkatkan
 - c. Sama
 - d. Menurun
 - e. Lebih menurun

11. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah Anda dapat menepati jadwal yang telah ditetapkan dalam melaksanakan pekerjaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Terkadang
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah
12. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah Anda selalu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Terkadang
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah
13. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah Anda dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang lebih singkat dibandingkan rekan kerja yang lain?
 - a. Jauh lebih singkat
 - b. Lebih singkat
 - c. Sama
 - d. Lebih lama
 - e. Jauh lebih lama
14. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah Anda dapat menyelesaikan tugas dengan waktu yang lebih singkat dibandingkan waktu yang lalu?
 - a. Jauh lebih singkat
 - b. Lebih singkat
 - c. Sama
 - d. Lebih lama
 - e. Jauh lebih lama

Kepuasan Kerja

1. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah perusahaan sudah memberikan gaji yang adil kepada para karyawannya?
 - a. Sangat adil
 - b. Adil
 - c. Cukup adil
 - d. Kurang adil
 - e. Tidak adil
2. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah perusahaan memberikan gaji sesuai dengan standar UMR kepada para karyawannya?
 - a. Diatas UMR
 - b. Sesuai UMR
 - c. Sedikit dibawah UMR
 - d. Dibawah UMR
 - e. Jauh dibawah UMR
3. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah pekerjaan yang Anda jalani sudah sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang Anda miliki?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Hampir sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
4. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, bagaimanakan kejelasan garis kebijakan dan prosedur kerja yang ditetapkan perusahaan kepada para karyawannya?
 - a. Sangat jelas
 - b. Jelas
 - c. Cukup jelas
 - d. Kurang jelas
 - e. Tidak jelas
5. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, Apakah jenis pekerjaan yang Anda geluti sudah sesuai dengan bidang yang Anda minati ?
 - a. Sangat sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Hampir sesuai
 - d. Kurang sesuai
 - e. Tidak sesuai
6. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, bagaimanakah kejelasan atasan Anda dalam memberikan pengarahan mengenai prosedur kerja?
 - a. Sangat jelas
 - b. Jelas
 - c. Cukup jelas
 - d. Kurang jelas
 - e. Tidak jelas

7. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, bagaimanakah kemampuan atasan Anda dalam memberikan dukungan dan arahan kepada para bawahannya dalam menjalankan serta menyelesaikan pekerjaan?
 - a. Sangat mampu
 - b. Mampu
 - c. Cukup mampu
 - d. Kurang mampu
 - e. Tidak mampu
8. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, sudahkah perusahaan menyediakan tempat kerja yang nyaman bagi karyawan dalam menjalankan aktivitasnya?
 - a. Sangat nyaman
 - b. Nyaman
 - c. Cukup nyaman
 - d. Kurang nyaman
 - e. Tidak nyaman
9. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, sudah memadai fasilitas kerja yang diberikan oleh perusahaan?
 - a. Sangat memadai
 - b. Memadai
 - c. Cukup memadai
 - d. Kurang memadai
 - e. Tidak memadai
10. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah ditempat anda bekerja sudah tercipta adanya sikap saling bekerjasama antar rekan kerja dalam menjaga kelancaran pekerjaan?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Terkadang
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah
11. Menurut Bapak/Ibu/sdr/i, apakah ditempat anda bekerja sudah tercipta adanya sikap saling dukung antar rekan kerja dalam unit kerja?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Terkadang
 - d. Jarang sekali
 - e. Tidak pernah



Lampiran 2 :
Matrik Data Hasil Kuisiонер
Kuantitas Hasil Kerja (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
1	3	2	4	3	12
2	4	5	2	4	15
3	2	2	3	3	10
4	2	4	3	2	11
5	3	2	4	2	11
6	4	2	3	3	12
7	3	3	2	4	12
8	5	4	4	4	17
9	3	4	2	2	11
10	4	5	5	4	18
11	5	5	4	4	18
12	3	5	3	5	16
13	3	3	5	4	15
14	3	4	3	2	12
15	3	2	2	4	11
16	4	3	2	4	13
17	4	5	5	4	18
18	5	5	5	4	19
19	5	5	5	5	20
20	4	2	4	4	14
21	4	5	3	4	16
22	2	3	3	3	11
23	5	4	5	4	18
24	4	4	5	4	17
25	2	3	3	3	11
26	3	5	2	4	14
27	4	3	3	4	14
28	4	2	3	3	12
29	4	3	4	4	15
30	3	4	5	4	16
31	5	5	5	5	20
32	4	3	4	4	15
33	5	2	3	4	14
34	2	3	3	5	13
35	3	5	5	4	17
36	2	5	5	4	16
37	3	2	3	2	10
38	2	4	5	4	15
39	3	2	3	2	10
40	5	3	5	4	17
41	3	4	4	2	13
42	4	2	3	2	11
43	3	3	5	4	15
44	3	3	2	3	11
45	3	4	4	3	14

Kualitas Hasil Kerja (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2
1	3	2	3	2	3	4	17
2	4	3	3	2	2	3	17
3	3	3	3	4	3	4	20
4	5	4	5	4	5	3	26
5	3	4	5	1	4	3	20
6	3	3	4	3	4	3	20
7	4	2	3	3	3	3	18
8	5	5	4	4	4	4	26
9	3	5	3	5	3	1	20
10	4	2	4	2	2	3	17
11	4	3	3	2	4	3	19
12	3	3	3	3	3	4	19
13	3	4	4	3	4	4	22
14	3	2	2	3	3	4	17
15	5	3	3	5	4	4	24
16	3	3	2	4	3	3	18
17	5	2	4	3	3	4	21
18	5	5	3	2	5	5	25
19	4	4	5	5	4	4	26
20	5	3	4	4	3	3	22
21	4	5	5	4	5	5	28
22	4	5	5	4	5	4	27
23	4	3	3	1	4	3	18
24	4	5	5	4	4	4	26
25	4	5	4	4	3	5	25
26	3	1	4	2	2	5	17
27	3	3	5	3	5	3	22
28	5	2	3	2	3	2	17
29	4	5	4	3	5	5	26
30	5	2	3	4	4	5	23
31	3	3	3	2	2	3	16
32	2	2	4	2	2	1	13
33	4	5	5	4	4	4	26
34	3	5	5	3	5	5	26
35	3	4	4	3	4	4	22
36	5	3	3	3	3	5	22
37	3	2	3	2	3	4	17
38	3	4	4	3	3	5	22
39	3	2	3	4	3	4	19
40	5	3	5	5	3	4	25
41	3	3	4	3	4	5	22
42	4	3	3	4	4	4	22
43	3	4	4	4	3	5	23
44	4	3	3	3	3	5	21
45	4	3	4	4	4	4	23

Ketepatan waktu kerja (X3)

No	X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3
1	4	5	3	2	14
2	4	5	4	4	17
3	4	2	2	2	10
4	3	2	2	4	11
5	2	1	3	2	8
6	2	4	4	2	12
7	2	3	3	1	9
8	5	5	5	4	19
9	3	2	3	4	12
10	3	4	4	5	16
11	3	5	5	5	18
12	5	5	3	5	18
13	4	2	3	3	12
14	4	4	3	3	14
15	2	3	3	2	10
16	2	4	3	4	13
17	5	5	3	5	18
18	5	5	5	3	18
19	4	3	5	5	17
20	3	2	4	2	11
21	4	3	4	5	16
22	3	2	2	3	10
23	5	5	5	4	19
24	5	4	4	3	16
25	3	2	2	4	11
26	4	3	2	5	14
27	2	4	4	3	13
28	3	3	4	2	12
29	5	3	4	3	15
30	3	4	3	4	14
31	4	4	5	5	18
32	5	5	4	3	17
33	4	4	5	2	15
34	4	4	2	3	13
35	5	4	3	5	17
36	5	5	2	5	17
37	4	3	3	2	12
38	3	4	2	4	13
39	2	4	4	2	12
40	4	3	5	3	15
41	3	3	3	4	13
42	2	3	4	2	11
43	2	3	3	2	10
44	2	2	3	3	10
45	2	4	3	4	13

Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y
1	2	2	3	5	2	1	3	3	3	3	2	29
2	3	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	38
3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	4	2	30
4	4	2	4	3	4	4	3	2	5	4	4	39
5	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	37
6	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	37
7	3	2	4	3	2	4	3	3	2	2	3	31
8	3	4	4	5	5	4	5	5	3	4	2	44
9	5	3	3	4	5	4	4	3	4	3	2	40
10	4	2	4	2	2	4	2	4	4	3	5	36
11	2	4	3	3	3	5	3	5	4	3	3	38
12	3	2	4	3	3	5	1	3	3	4	5	36
13	4	2	4	5	4	4	4	3	3	3	3	39
14	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	29
15	3	1	3	4	3	2	4	3	4	2	2	31
16	3	3	3	2	3	2	3	4	2	4	4	33
17	5	3	4	3	2	4	3	4	5	4	5	42
18	4	5	4	4	5	3	5	5	3	5	2	45
19	3	4	5	3	4	5	4	5	4	3	5	45
20	3	4	3	5	3	1	4	4	3	4	2	36
21	5	4	3	2	5	3	4	4	4	4	5	43
22	4	3	3	2	5	3	2	2	4	3	3	34
23	2	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	44
24	4	4	3	5	5	4	5	4	5	4	3	46
25	5	3	4	3	5	2	4	2	2	3	4	37
26	2	4	3	2	4	4	3	3	5	3	5	38
27	5	3	3	3	3	5	4	4	3	4	3	40
28	3	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	31
29	4	5	3	5	5	5	4	4	4	2	3	44
30	2	3	3	4	2	4	3	3	2	4	4	34
31	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	5	43
32	3	3	2	5	2	4	3	4	3	4	3	36
33	4	5	4	3	5	3	4	5	3	4	2	42
34	2	3	5	5	5	3	3	2	4	3	3	38
35	5	3	3	5	4	4	5	3	2	2	5	41
36	5	3	4	5	3	4	3	2	4	4	1	38
37	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	27
38	4	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	35
39	3	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	30
40	3	5	3	5	3	5	3	5	3	4	3	42
41	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	36
42	5	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	33
43	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	34
44	3	2	4	2	3	3	3	3	4	2	3	32
45	4	3	2	3	3	4	4	3	3	4	4	37

**Lampiran 3:
Statistika Deskriptif**

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15,6	15,6	15,6
	3	17	37,8	37,8	53,3
	4	13	28,9	28,9	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	24,4	24,4	24,4
	3	12	26,7	26,7	51,1
	4	10	22,2	22,2	73,3
	5	12	26,7	26,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15,6	15,6	15,6
	3	15	33,3	33,3	48,9
	4	9	20,0	20,0	68,9
	5	14	31,1	31,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	17,8	17,8	17,8
	3	8	17,8	17,8	35,6
	4	25	55,6	55,6	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2,2	2,2	2,2
	3	19	42,2	42,2	44,4
	4	15	33,3	33,3	77,8
	5	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2,2	2,2	2,2
2	10	22,2	22,2	24,4
3	17	37,8	37,8	62,2
4	7	15,6	15,6	77,8
5	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4,4	4,4	4,4
3	18	40,0	40,0	44,4
4	15	33,3	33,3	77,8
5	10	22,2	22,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4,4	4,4	4,4
2	10	22,2	22,2	26,7
3	14	31,1	31,1	57,8
4	15	33,3	33,3	91,1
5	4	8,9	8,9	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	11,1	11,1	11,1
3	18	40,0	40,0	51,1
4	15	33,3	33,3	84,4
5	7	15,6	15,6	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	4,4	4,4	4,4
2	1	2,2	2,2	6,7
3	12	26,7	26,7	33,3
4	18	40,0	40,0	73,3
5	12	26,7	26,7	100,0
Total	45	100,0	100,0	

X3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	2	8	17,8	17,8	20,0
	3	10	22,2	22,2	42,2
	4	15	33,3	33,3	75,6
	5	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	11	24,4	24,4	24,4
	3	12	26,7	26,7	51,1
	4	9	20,0	20,0	71,1
	5	13	28,9	28,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	13,3	13,3	13,3
	3	20	44,4	44,4	57,8
	4	12	26,7	26,7	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

X3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	17,8	17,8	17,8
	3	16	35,6	35,6	53,3
	4	13	28,9	28,9	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	8	17,8	17,8	17,8
	3	17	37,8	37,8	55,6
	4	12	26,7	26,7	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	2	9	20,0	20,0	22,2
	3	20	44,4	44,4	66,7
	4	11	24,4	24,4	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11,1	11,1	11,1
	3	23	51,1	51,1	62,2
	4	14	31,1	31,1	93,3
	5	3	6,7	6,7	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	22,2	22,2	22,2
	3	17	37,8	37,8	60,0
	4	7	15,6	15,6	75,6
	5	11	24,4	24,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	10	22,2	22,2	22,2
	3	17	37,8	37,8	60,0
	4	8	17,8	17,8	77,8
	5	10	22,2	22,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	2	4,4	4,4	4,4
	2	4	8,9	8,9	13,3
	3	15	33,3	33,3	46,7
	4	17	37,8	37,8	84,4
	5	7	15,6	15,6	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



Y7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	2	6	13,3	13,3	15,6
	3	19	42,2	42,2	57,8
	4	14	31,1	31,1	88,9
	5	5	11,1	11,1	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15,6	15,6	15,6
	3	17	37,8	37,8	53,3
	4	13	28,9	28,9	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	11,1	11,1	11,1
	3	21	46,7	46,7	57,8
	4	15	33,3	33,3	91,1
	5	4	8,9	8,9	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	15,6	15,6	15,6
	3	20	44,4	44,4	60,0
	4	16	35,6	35,6	95,6
	5	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2,2	2,2	2,2
	2	12	26,7	26,7	28,9
	3	13	28,9	28,9	57,8
	4	11	24,4	24,4	82,2
	5	8	17,8	17,8	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Kuantitas Hasil kerja (X1)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	10	3	6,7	6,7	6,7
	11	8	17,8	17,8	24,4
	12	5	11,1	11,1	35,6
	13	3	6,7	6,7	42,2
	14	5	11,1	11,1	53,3
	15	6	13,3	13,3	66,7
	16	4	8,9	8,9	75,6
	17	4	8,9	8,9	84,4
	18	4	8,9	8,9	93,3
	19	1	2,2	2,2	95,6
	20	2	4,4	4,4	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Kualitas Hasil Kerja (X2)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	13	1	2,2	2,2	2,2
	16	1	2,2	2,2	4,4
	17	7	15,6	15,6	20,0
	18	3	6,7	6,7	26,7
	19	3	6,7	6,7	33,3
	20	4	8,9	8,9	42,2
	21	2	4,4	4,4	46,7
	22	8	17,8	17,8	64,4
	23	3	6,7	6,7	71,1
	24	1	2,2	2,2	73,3
	25	3	6,7	6,7	80,0
	26	7	15,6	15,6	95,6
	27	1	2,2	2,2	97,8
	28	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	

Ketepatan Waktu Kerja (X3)

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	9	1	2,2	2,2	2,2
	10	4	8,9	8,9	11,1
	11	6	13,3	13,3	24,4
	12	4	8,9	8,9	33,3
	13	7	15,6	15,6	48,9
	14	4	8,9	8,9	57,8
	15	5	11,1	11,1	68,9
	16	1	2,2	2,2	71,1
	17	7	15,6	15,6	86,7
	18	3	6,7	6,7	93,3
	19	2	4,4	4,4	97,8
	20	1	2,2	2,2	100,0
	Total	45	100,0	100,0	



Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 27	1	2,2	2,2	2,2
29	2	4,4	4,4	6,7
30	2	4,4	4,4	11,1
31	3	6,7	6,7	17,8
32	1	2,2	2,2	20,0
33	2	4,4	4,4	24,4
34	3	6,7	6,7	31,1
35	1	2,2	2,2	33,3
36	5	11,1	11,1	44,4
37	4	8,9	8,9	53,3
38	5	11,1	11,1	64,4
39	2	4,4	4,4	68,9
40	2	4,4	4,4	73,3
41	1	2,2	2,2	75,6
42	3	6,7	6,7	82,2
43	2	4,4	4,4	86,7
44	3	6,7	6,7	93,3
45	2	4,4	4,4	97,8
46	1	2,2	2,2	100,0
Total	45	100,0	100,0	

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	45	2	5	3,49	,968
X1.2	45	2	5	3,51	1,141
X1.3	45	2	5	3,67	1,087
X1.4	45	2	5	3,56	,893
X2.1	45	2	5	3,76	,830
X2.2	45	1	5	3,33	1,128
X2.3	45	2	5	3,73	,863
X2.4	45	1	5	3,20	1,036
X2.5	45	2	5	3,53	,894
X2.6	45	1	5	3,82	1,007
X3.1	45	1	5	3,60	1,116
X3.2	45	2	5	3,53	1,160
X3.3	45	2	5	3,44	,918
X3.4	45	2	5	3,47	,991
Y1	45	2	5	3,44	,990
Y2	45	1	5	3,18	,936
Y3	45	2	5	3,33	,769
Y4	45	2	5	3,42	1,097
Y5	45	2	5	3,40	1,074
Y6	45	1	5	3,51	1,014
Y7	45	1	5	3,36	,933
Y8	45	2	5	3,49	,968
Y9	45	2	5	3,40	,809
Y10	45	2	5	3,29	,787
Y11	45	1	5	3,29	1,121
Kuantitas Hasil kerja (X1)	45	10	20	14,22	2,860
Kualitas Hasil Kerja (X2)	45	13	28	21,38	3,614
Ketepatan Waktu Kerja (X3)	45	9	20	14,04	2,907
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	45	27	46	37,11	4,946
Valid N (listwise)	45				

**Lampiran 4:
Statistika Uji Validitas dan Reliabilitas**

Uji Validitas Variabel X1

Correlations

		Kuantitas Hasil kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	,625**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1.2	Pearson Correlation	,724**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1.3	Pearson Correlation	,712**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X1.4	Pearson Correlation	,734**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Kuantitas Hasil kerja (X1)	Pearson Correlation	1
	N	45

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

Uji Validitas Variabel X2

Correlations

		Kualitas Hasil Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	,463**
	Sig. (2-tailed)	,001
	N	45
X2.2	Pearson Correlation	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.3	Pearson Correlation	,616**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.4	Pearson Correlation	,611**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.5	Pearson Correlation	,745**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X2.6	Pearson Correlation	,531**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Kualitas Hasil Kerja (X2)	Pearson Correlation	1
	N	45

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

Uji Validitas Variabel X3

Correlations

		Ketepatan Waktu Kerja (X3)
X3.1	Pearson Correlation	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X3.2	Pearson Correlation	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X3.3	Pearson Correlation	,707**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
X3.4	Pearson Correlation	,545**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Ketepatan Waktu Kerja (X3)	Pearson Correlation	1
	N	45

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

Uji Validitas Variabel Y

Correlations

		Kepuasan Kerja Karyawan (Y)
Y1	Pearson Correlation	,361*
	Sig. (2-tailed)	,015
	N	45
Y2	Pearson Correlation	,585**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y3	Pearson Correlation	,414**
	Sig. (2-tailed)	,005
	N	45
Y4	Pearson Correlation	,418**
	Sig. (2-tailed)	,004
	N	45
Y5	Pearson Correlation	,603**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y6	Pearson Correlation	,528**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y7	Pearson Correlation	,686**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y8	Pearson Correlation	,539**
	Sig. (2-tailed)	,000
	N	45
Y9	Pearson Correlation	,318*
	Sig. (2-tailed)	,033
	N	45
Y10	Pearson Correlation	,383**
	Sig. (2-tailed)	,009
	N	45
Y11	Pearson Correlation	,322*
	Sig. (2-tailed)	,031
	N	45
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)	Pearson Correlation	1
	N	45

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

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

Uji Reliabilitas Variabel X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,646	4

Uji Reliabilitas Variabel X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,686	6

Uji Reliabilitas Variabel X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,637	4

Uji Reliabilitas Variabel Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	45	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,643	11

Lampiran 5: Statistika Regresi Linear

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Ketepatan Waktu Kerja (X3), Kualitas Hasil Kerja (X2), Kuantitas Hasil kerja (X1)	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,849 ^a	,721	,701	2,707

- a. Predictors: (Constant), Ketepatan Waktu Kerja (X3), Kualitas Hasil Kerja (X2), Kuantitas Hasil kerja (X1)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	776,107	3	258,702	35,316	,000 ^a
	Residual	300,337	41	7,325		
	Total	1076,444	44			

- a. Predictors: (Constant), Ketepatan Waktu Kerja (X3), Kualitas Hasil Kerja (X2), Kuantitas Hasil kerja (X1)
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,387	3,075		2,402	,021
	Kuantitas Hasil kerja (X1)	,644	,280	,373	2,301	,027
	Kualitas Hasil Kerja (X2)	,556	,113	,406	4,897	,000
	Ketepatan Waktu Kerja (X3)	,618	,275	,363	2,249	,030

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan (Y)

Lampiran 6:

Model regresi berdasarkan hasil analisis:

$$Y = 7,387 + 0,644 X_1 + 0,556 X_2 + 0,618 X_3 + e$$

Tampak pada persamaan tersebut menunjukkan angka yang signifikan pada variabel kuantitas hasil kerja (X_1) dan kualitas hasil kerja (X_2) sedangkan pada variabel ketepatan waktu (X_3) tidak menunjukkan angka yang signifikan. Adapun interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

1. $a = 7,387$

Nilai konstanta menunjukkan bahwa apabila tidak ada variabel kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu (X_1 , X_2 , dan $X_3 = 0$), maka prestasi kerja karyawan adalah sebesar 7,387, hal ini berarti prestasi kerja karyawan menurun sebesar 7,387 sebelum atau tanpa adanya yang tercermin pada variabel kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu (X_1 , X_2 dan $X_3 = 0$)

2. $b_1 = 0,644$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_1 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kuantitas hasil kerja meningkat 1 kali, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,644 kali atau dalam arti setiap peningkatan kepuasan kerja dibutuhkan variabel kuantitas hasil kerja sebesar 0.806 dengan asumsi variabel lain tetap (X_2 dan $X_3 = 0$) atau *ceteris paribus*.

3. $b_2 = 0,556$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_2 ini menunjukkan bahwa setiap variabel kualitas hasil kerja meningkat 1 kali, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,556 kali atau dalam kata lain setiap peningkatan kepuasan kerja dibutuhkan variabel kualitas hasil kerja sebesar 0,556 dengan asumsi variabel lain tetap (X_1 dan $X_3 = 0$) atau *ceteris paribus*.

4. $b_3 = 0,618$

Nilai parameter atau koefisien regresi b_3 ini menunjukkan bahwa setiap variabel ketepatan waktu meningkat 1 kali, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,618 kali atau dalam kata lain setiap peningkatan kepuasan kerja dibutuhkan variabel ketepatan waktu sebesar 0,618 dengan asumsi variabel lain tetap (X_1 dan $X_2 = 0$) atau *ceteris paribus*.

CURRICULUM VITAE

Nama : Ira Swasti Septiyani
NIM : 0110320060-32
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat/ Tanggal Lahir : Malang, 6 September 1983
Agama : Islam
Alamat : Pr. Karanglo Indah E-10
Malang - Jawa Timur
Pendidikan : 1. SDN Purwantoro 5 Blimbing Malang Tamat
Tahun 1995
2. SMP Negeri 5 Malang Tamat Tahun 1998
3. SMA Widya Gama Malang Tamat Tahun 2001
4. S-1 Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas
Brawijaya Malang Tamat Tahun 2008

