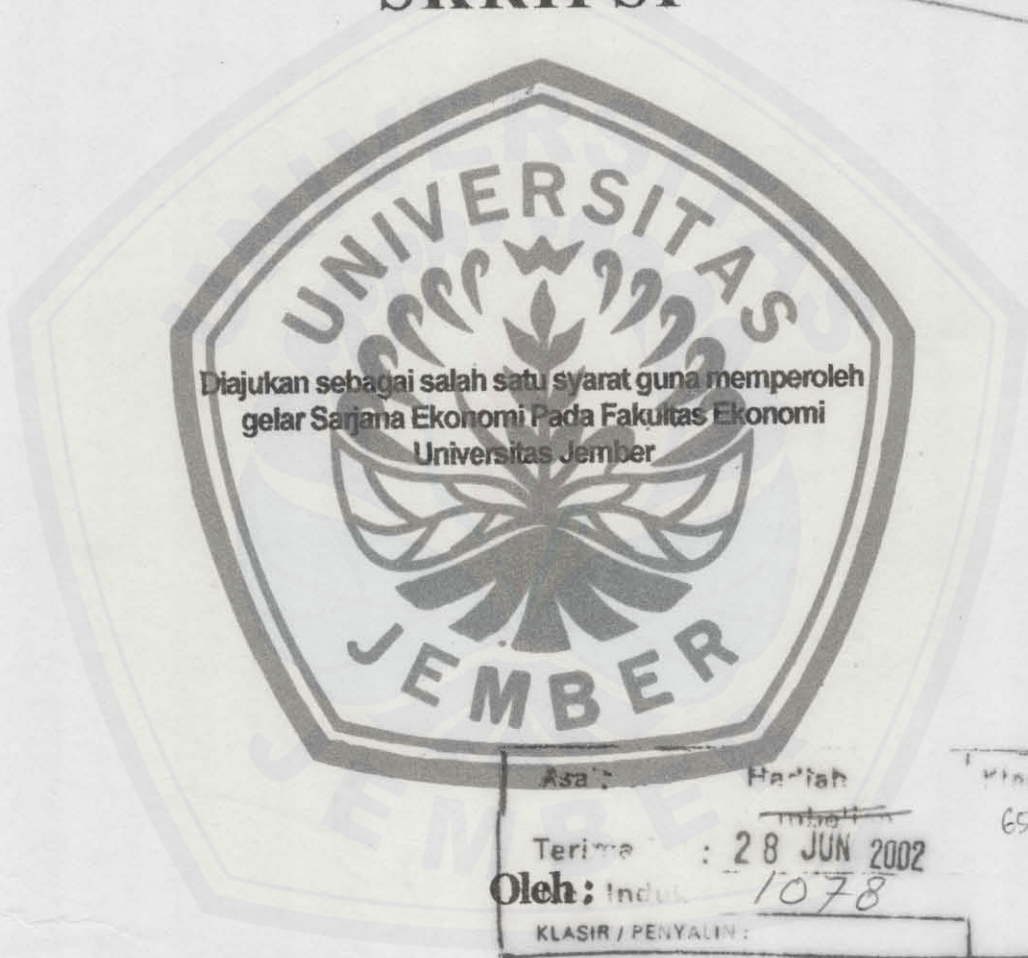
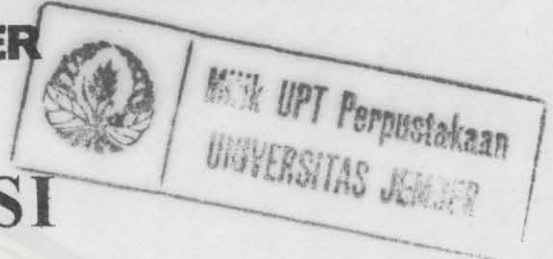


**ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI
AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA
DI JEMBER**

SKRIPSI



Asa:	Heriah	S
Terima	: 28 JUN 2002	Klasifikasi
Oleh: Indu	1078	658.31422
KLASIR / PENYALIN:		RAH
		a

Helda Ayu Rahmawati

NIM : 960810201254

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER**

2002

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA
NUSANTARA DI JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Helda Ayu Rahmawati

N. I. M. : 960810201254

J u r u s a n : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

11 MAR 2002

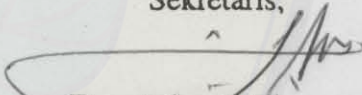
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar S a r j a n a dalam Ilmu Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Panitia Penguji

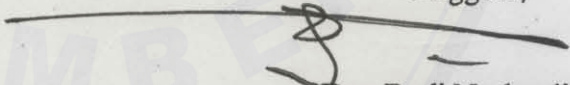

K e u a

Drs. Sjanisuri
NIP. 130 287 119

Sekretaris,


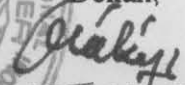

Drs. Achmad Ichwan
NIP. 130 781 340

Anggota,


Drs. Budi Nurhardjo, M.Si
NIP. 131 408 353



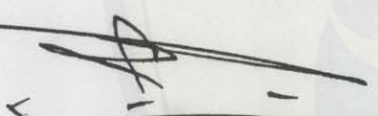
Mengetahui/Menyetujui
Universitas Jember
Fakultas Ekonomi
Dekan,



Drs. H. Liakip, SU
NIP. 130 531 976

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember
Nama Mahasiswa : Helda ayu Rahmawati
N I M : 960810201254
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

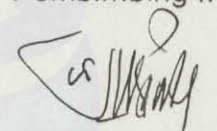
Pembimbing I



Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

NIP. 131 408 353

Pembimbing II



Dra. Susanti P., M.Si

NIP. 132 006 243

Ketua Jurusan



Drs. IKM Dwipayana, MS
NIP. 130 781 341

Tanggal Persetujuan: November 2001

Dengan penuh rasa tulus ikhlas skripsi ini dipersembahkan kepada:

- ❖ Eyang Kakung dan Eyang Putri yang senantiasa mendoakanku.
- ❖ Almarhumah Eyang Umi Kulsum, semoga Allah SWT memberikan tempat yang layak di sisi-Nya.
- ❖ Bapak dan Mama tercinta yang dengan penuh keikhlasan, kesabaran dan pengorbanan dalam membesarkan dan mendidikku, serta senantiasa mencurahkan kasih sayang dan doa bagi keberhasilanku.
- ❖ Adik-adikku tersayang, Reza Nurdiansyah dan Yuraida Rismayanti, semoga Allah SWT memberikan kesuksesan kepada kalian.
- ❖ Segenap kerabat dan handai taulan, keluarga besar Bapak H. B. Wahid Jailani dan Bapak Ridwan, Pakdhe-Budhe dan Paklik-Bulik sekeluarga, semoga Allah SWT senantiasa bersama kita semua.
- ❖ Almamater.

MOTTO:

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya....”

(Al Qur'an, Al Baqarah: 286)

“...Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat....”

(Al Qur'an, Al Mujaadilah: 11)

“Orang yang pandai ialah yang mengetahui dirinya dan beramal untuk bekal sesudah mati. Dan orang yang bodoh ialah yang memperturutkan kehendak nafsunya dan selalu berangan-angan kosong terhadap kemurahan Allah.

(Al Hadits)

ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember" ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan, terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan selama satu periode, yaitu pada bulan September 2001 (data cross section).

Penelitian ini menggunakan desain kausal yaitu rancangan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode analisisnya menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi berganda, uji F, dan uji t.

Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda diperoleh bahwa faktor kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, yang menunjukkan bahwa kinerja berubah seiring dengan perubahan faktor kepuasan kerja. Hasil analisis koefisien determinasi berganda sebesar 0,968 menunjukkan bahwa kelima faktor kepuasan kerja berpengaruh secara keseluruhan terhadap kinerja karyawan sebesar 96,8%. Pengaruh ini dikategorikan kuat. Sedangkan sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh faktor lain selain kelima faktor ini. Analisis koefisien regresi dengan uji F menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($83,423 > 2,71$). Sedangkan hasil uji t menunjukkan bahwa dari kelima faktor ada empat faktor kepuasan kerja, yaitu gaji, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$. Sedangkan satu faktor, yaitu kondisi kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$.

Dari hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Faktor kepuasan kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan $R^2 = 0,968$ atau faktor kepuasan kerja secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 96,8%. Sisanya sebesar 3,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Sedangkan secara individual dari kelima faktor kepuasan kerja yang diteliti ada empat faktor yang berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan, yaitu gaji, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan. Sedangkan variabel kondisi kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil 'aalamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nyalah penulisan skripsi dengan judul "Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara" ini dapat diselesaikan.

Penulisan skripsi ini merupakan tugas akhir guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program strata satu, jurusan Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Dalam kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian penulisan ini, baik secara moril maupun materiil. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan pihak lain tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis menyampaikan penghargaan dan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. Liakip, SU selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
2. Drs. IKM Dwipayana, M.S selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
3. Drs. Budi Nurhardjo, M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Dra. Susanti P, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan kepada penulis.
4. Segenap Dosen dan Karyawan di lingkungan Fakultas Ekonomi Universitas Jember Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
5. Drs. Ronny Yuswanto, S.E dan segenap pimpinan serta karyawan Koperasi Agribisnis Tarutama Nusantara.
6. Bapak H. Sjamsul Huda dan Ibu Hj. Nur Saidah yang telah berupaya memberikan bekal ilmu bagi penulis.
7. D' Dian dan D' Pipit yang selalu siap membantu penulis selama ini.

8. Saudara-saudara di Sumba Sepuluh: Mbak Hikmah, Mbak Ais, Mbak Izzah, D' Al, D' Afy, D' Diah, D' Elva, D' Zuli, D' Fitri & D' Ifa, juga Mbak In, Mbak Nafilah, dan D' Midah yang turut memberikan semangat dan bantuan bagi penulis selama menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas canda tawanya selama ini dan mohon maaf atas semua kesalahan .
9. Teman-temanku Manajemen '96 (Erlin, Desi, Dhanik, Dhila, Lina, Weni, dan Andri) yang telah banyak membantu.
10. Mbak Hanan, D' Farah, D' Nuril, dan semua komunitas Hawa 21, terima kasih banyak.
11. All of BK'S Crew, thanks for everything.
12. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terima kasih atas segala bantuan, dukungan, saran, kritik, semangat, dan doanya.

Akhirnya, penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak lepas dari kekurangan. Segala saran dan kritik akan sangat dibutuhkan bagi kesempurnaan penulisan skripsi ini.

Jember, Maret 2002

Penulis

DAFTAR ISI

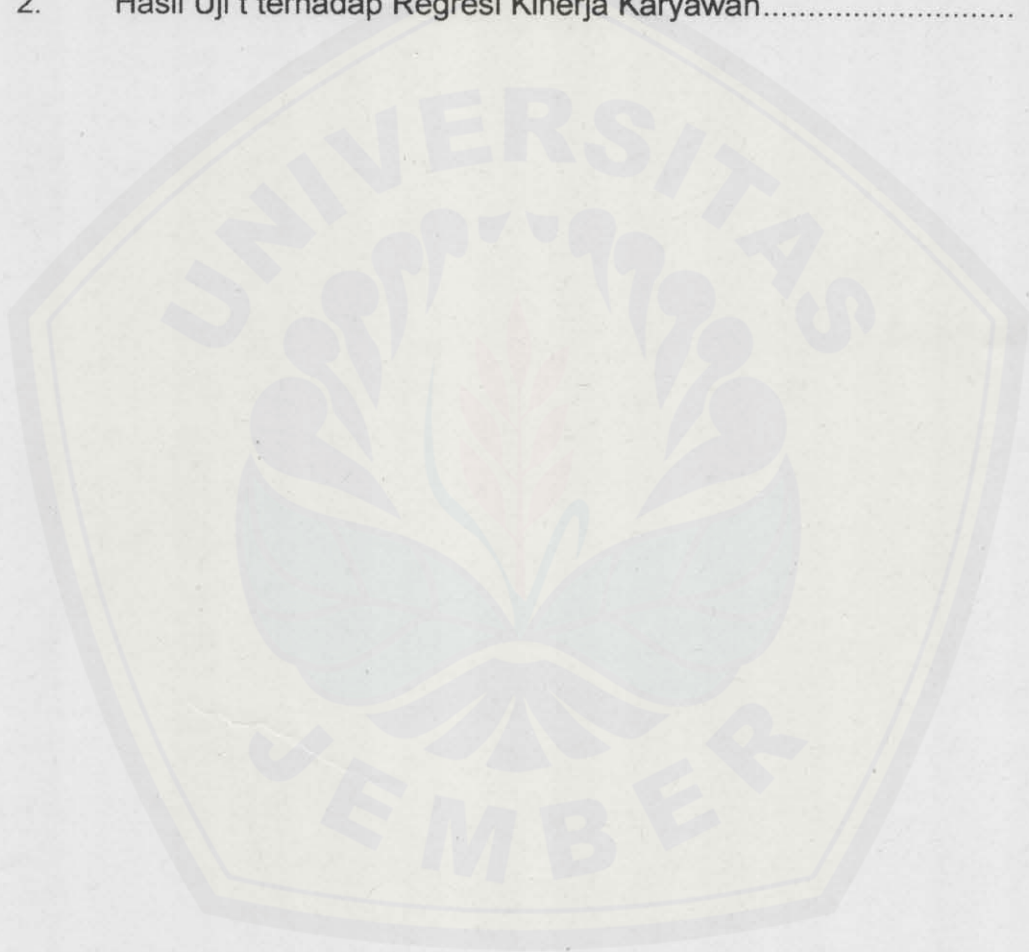
	halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Pokok Permasalahan	3
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian.....	4
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu.....	5
2.2 Landasan Teori.....	7
2.2.1 Tinjauan tentang Koperasi.....	7
2.2.2.1 Pengertian Koperasi.....	7
2.2.2.2 Manajemen Koperasi.....	8
2.2.2 Tinjauan tentang Kepuasan Kerja.....	8
2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.2.2.2 Peranan Manajemen Personalia terhadap Kepuasan Kerja.....	9

2.2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	10
2.2.4 Tinjauan tentang Kinerja Karyawan	13
2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan	13
2.2.4.2 Dimensi-Dimensi Kinerja	13
2.2.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan.....	14
2.2.5 Tinjauan tentang Data	15
2.2.6 Tinjauan tentang metode Analisis Data	16
III. METODOLOGI PENELITIAN	
3.1 Rancangan Penelitian	20
3.2 Populasi dan Sampel	20
3.3 Prosedur Pengumpulan Data	20
3.3.1 Jenis Data	20
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	21
3.4 Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya.....	21
3.5 Metode Analisis Data	23
3.6 Batasan Masalah	26
3.7 Kerangka Pemecahan Masalah	27
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	29
4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara	29
4.1.2 Struktur Organisasi	31
4.1.3 Aspek Personaliala.....	36
4.1.3.1 Status Karyawan	36
4.1.3.2 Sistem Penggajian dan Pengupahan.....	39
4.1.3.3 Kondisi Kerja	40
4.1.3.4 Hari dan Jam Kerja.....	42
4.1.3.5 Kebijakanaksanaan dan Administrasi Perusahaan.....	42
4.1.3.6 Kepenyeliaan/Supervisi	43

4.1.3.7 Hubungan Karyawan dengan Rekan Sekerja dan Atasan.....	44
4.1.4 Aspek Produksi	44
4.1.5 Aspek Pemasaran.....	45
4.2 Analisis Data.....	47
4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda	47
4.2.2 Analisis Koefisien Determinasi Berganda.....	49
4.2.3 Analisis Koefisien Regresi.....	49
4.2.3.1 Uji F	49
4.2.3.2 Uji t	50
V. SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Simpulan	56
5.2 Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	59
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No.	Judul	halaman
1.	Daftar Gaji Karyawan Tetap Bagian Kantor	39
2.	Hasil Uji t terhadap Regresi Kinerja Karyawan.....	51



DAFTAR GAMBAR

No.	Judul	halaman
1.	Peranan Fungsi Personalia terhadap Kepuasan Kerja.....	10
2.	Struktur Organisasi	32
3.	Kondisi Tempat Kerja	41
4.	Kurva Normal Uji F Satu Arah untuk Variabel Bebas dengan $\alpha = 0,05$	50
5.	Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Gaji dengan $\alpha = 0,05$	52
6.	Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Kondisi Kerja dengan $\alpha = 0,05$	52
7.	Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Kebijakan dan Administrasi Perusahaan dengan $\alpha = 0,05$	53
8.	Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Kualitas Kepenyellaan/Supervisi dengan $\alpha = 0,05$	54
9.	Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Hubungan Pribadi dengan Rekan Sekerja dan Atasan dengan $\alpha = 0,05$	55

DAFTAR LAMPIRAN

- | No. | Judul |
|-----|--|
| 1. | Kuesioner |
| 2. | Hasil Pengisian Kuesioner tentang Faktor Kepuasan Kerja |
| 3. | Hasil Pengisian Kuesioner tentang Kinerja Karyawan |
| 4. | Hasil Perhitungan dengan Komputer tentang Koefisien Regresi |
| 5. | Hasil Perhitungan dengan Komputer tentang Koefisien Korelasi |
| 6. | Tabel Distribusi F |
| 7. | Tabel Distribusi t |
| 8. | Daftar Presensi Karyawan Kantor Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusanantara |
| 9. | Surat Keterangan Penelitian |



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi memiliki tujuan yang tidak hanya semata-mata untuk mencari keuntungan yang optimal sebagaimana bentuk badan usaha yang lain, namun tujuannya lebih mengutamakan pada terwujudnya kesejahteraan bagi anggota koperasi pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Koperasi memiliki ciri ganda, yaitu sebagai organisasi ekonomi yang berwatak sosial. Hal ini berarti bahwa koperasi harus bekerja menurut prinsip ekonomi dengan melandaskan pada asas-asas koperasi yang mengandung unsur-unsur sosial di dalamnya.

Ada empat unsur yang terlibat dalam koperasi, yaitu Anggota, Pengurus, Manajer, dan Karyawan. Rapat Anggota adalah pemegang kekuasaan tertinggi dalam koperasi. Pengurus merupakan pemegang kuasa Rapat Anggota dan bertanggung jawab kepada Rapat Anggota. Manajer bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan operasional koperasi kepada pengurus. Sedangkan karyawan adalah sumber daya manusia yang bekerja pada koperasi dan mereka menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya serta memperoleh penghargaan atas pekerjaannya itu.

Para karyawan yang dilibatkan dalam koperasi merupakan sumber daya yang sangat penting dan harus dikelola dengan sebaik-baiknya. Seberapa baik sebuah koperasi dalam memperoleh, memelihara, dan mempertahankan para karyawannya merupakan penentu bagi keberhasilan koperasi.

Untuk menghasilkan karyawan dengan kinerja yang baik, tentu diperlukan manajemen yang baik. Manajemen yang menangani para karyawan dalam perusahaan, termasuk dalam hal ini koperasi, adalah manajemen personalia. Aktivitas manajemen personalia meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan karyawan. Dan hal yang paling esensial dari manajemen personalia adalah menghasilkan pendayagunaan penuh karyawan sehingga dapat bekerja secara efektif. Manajemen personalia yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara yang terbaik dalam meningkatkan kinerja para karyawan untuk meningkatkan kinerja koperasi.

Manajer harus bisa menciptakan kondisi yang mendorong para karyawannya agar bisa mempertahankan produktivitas dan kinerjanya yang baik. Para karyawan merupakan kunci keberhasilan dalam hubungan eksekutif dengan anggota pelanggan. Jika para karyawan tidak mempunyai produktivitas dan kinerja yang baik, maka berarti akan merusak hubungan baik antara eksekutif dengan anggota pelanggan. Padahal tujuan utama koperasi adalah untuk mencapai kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu jika hal ini tidak bisa diciptakan, maka otomatis tujuan koperasi pun tidak akan tercapai.

Kinerja karyawan sangat diperlukan bagi keberlangsungan sebuah koperasi. Oleh karena itu penting bagi menejer untuk mengetahui hal-hal yang mendukung terwujudnya kinerja yang baik dari para karyawannya. Hal-hal yang mendukung terwujudnya kinerja yang baik itu antara lain adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sikap positif dari para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk tempat dimana dia bekerja. Adanya sikap positif dari para karyawan ini tentu akan dapat mendorong mereka untuk bekerja lebih baik dan lebih baik lagi.

1.2 Pokok Permasalahan

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara adalah sebuah badan usaha berbentuk koperasi, yang termasuk dalam jenis koperasi produksi, yang bergerak di bidang agrobisnis. Koperasi produksi ini melibatkan banyak karyawan dalam kegiatannya, baik karyawan yang langsung terlibat dalam proses produksi maupun yang tidak terlibat secara langsung dalam proses produksi.

Bagi pihak manajemen koperasi, kinerja yang baik dari para karyawan sangat diperlukan bagi berlangsungnya aktivitas-aktivitas yang ada dalam koperasi. Untuk mewujudkan kinerja yang baik dari para karyawannya itu, tentu pihak manajemen koperasi harus memperhatikan segala hal yang dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik dari para karyawannya itu. Dari sekian banyaknya hal-hal yang harus diperhatikan oleh pihak manajemen koperasi itu antara lain adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan kerja seperti gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan antara pribadi karyawan dengan rekan sekerjanya dan dengan atasannya. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja adalah sikap positif dari para karyawan terhadap pekerjaannya, termasuk terhadap tempat dimana ia bekerja. Dan memang sedikit banyak pihak manajemen koperasi sudah memperhatikan hal tersebut. Namun pihak manajemen harus mengetahui berapa besar pengaruh kepuasan kerja itu terhadap kinerja karyawan.

Bertitik tolak dari uraian diatas, pokok permasalahan yang perlu diteliti adalah sebagai berikut:

1. Berapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan?
2. Berapa besar pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara individual?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.
- b. Untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara individual.

1.4 Manfaat Penelitian

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi koperasi dalam mengambil keputusan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja karyawan, melalui faktor-faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, terutama terhadap hal-hal yang berhubungan dengan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor-faktor kepuasan kerja sebagai acuan dalam kajian penelitian berikutnya.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Restu Endra Sulistyawan (2001) dengan judul "Studi Pengaruh Kondisi Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Kapal Niaga di PT PAL Surabaya. Penelitian ini menggunakan faktor kondisi kerja yang meliputi faktor pencahayaan, kebisingan, ventilasi dan tata letak sebagai variabel bebas dan kepuasan kerja yang meliputi pencapaian hasil (achievement), penghargaan (recognition), tanggung jawab (responsibility), pekerjaan yang diberikan perusahaan (work it self), dan kemajuan (advancement) sebagai variabel terikat.

Persamaannya dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel operasionalnya dan sama-sama menjadikan faktor kondisi kerja sebagai variabel bebasnya. Selain itu metode analisis data yang dipergunakan juga sama, yaitu persamaan linier berganda dan koefisien korelasi (parsial dan berganda)

Namun perbedaannya adalah penelitian sebelumnya menguji pengaruh variabel bebas (kondisi kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja), sedangkan pada penelitian ini kondisi kerja dijadikan sebagai salah satu faktor dari kepuasan kerja yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa ada pengaruh yang nyata antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan.

Penelitian sebelumnya yang juga relevan adalah penelitian yang dilakukan oleh Moch. Alfian Helmi (2000) dengan judul "Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita pada

Koperasi Karyawan Kertanegara PTPN X (Persero) Arjasa di Jember". Penelitian ini menggunakan variabel upah, kondisi kerja, prosedur perusahaan, mutu supervisi dan mutu hubungan antara pribadi dengan rekan sekerja, atasan dan bawahan sebagai variabel bebas dan produktivitas tenaga kerja wanita sebagai variabel terikat.

Persamaannya dengan penelitian ini adalah penggunaan variabel bebas yang sama, yaitu faktor gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan.

Namun perbedaannya adalah:

1. Penelitian sebelumnya menjadikan variabel bebas sebagai faktor dari motivasi, sedangkan pada penelitian ini menjadikan variabel bebas sebagai faktor dari kepuasan kerja.
2. Penelitian sebelumnya dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas tenaga kerja wanita, sedangkan penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan.
3. Penelitian sebelumnya menggunakan metode *chi-square*, sedangkan penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan koefisien korelasi (parsial dan berganda).

Hasil penelitian ini menyebutkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, prosedur perusahaan, mutu supervisi, dan mutu hubungan antara pribadi dengan rekan sekerja, atasan dan bawahan memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap produktivitas tenaga kerja.

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Tinjauan tentang Koperasi

2.2.1.1 Pengertian Koperasi

Undang-Undang RI No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian menyebutkan bahwa Koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Koperasi bertujuan untuk memajukan kesejahteraan anggota pada khususnya dan masyarakat pada umumnya.

Koperasi memiliki ciri ganda, yaitu suatu organisasi ekonomi yang berwatak sosial, yang berarti bahwa koperasi harus bekerja menurut prinsip ekonomi dengan melandaskan pada asas- asas koperasi yang mengandung unsur-unsur sosial. Menurut Hendrojogi (2000 : 123), sebagai suatu sistem ekonomi, maka koperasi harus beroperasi berdasarkan pada kaidah-kaidah ekonomi dan motif ekonomi, sedangkan unsur sosial yang terkandung dalam prinsip koperasi itu bukanlah sesuatu yang bersifat kedermawanan, tetapi lebih menekankan pada hubungan antar anggota, hubungan anggota dengan pengurus, tentang hak suara, cara pembagian dari Sisa Hasil Usaha (SHU), dan sebagainya seperti yang dapat dilihat dalam:

- kesamaan derajat yang diwujudkan dalam "one man one vote" dan "no voting by proxy",
- kesukarelaan dalam keanggotaan,
- menolong diri sendiri (*self help*),
- persaudaraan dan kekeluargaan (*fraternity and unity*),
- demokrasi yang terlihat dan diwujudkan dalam cara pengelolaan dan pengawasan yang dilakukan oleh anggota,
- pembagian SHU proporsional dengan jasa-jasanya.

2.2.1.2 Manajemen Koperasi

Untuk memberikan batasan tentang manajemen koperasi, maka ada tiga hal yang harus diperhatikan: (Hendrojogi, 2000: 132)

1. Apa yang menjadi tujuan dari koperasi?
2. Asas-asas koperasi.
3. Asas manajemen usaha, karena koperasi adalah organisasi ekonomi.

Dengan mendasarkan pada faktor-faktor tersebut di atas, maka manajemen koperasi dapat didefinisikan sebagai cara pemanfaatan segala sumber daya koperasi sebagai suatu organisasi ekonomi secara efektif dan efisien dengan memperhatikan lingkungan organisasi dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasi dengan mendasarkan pada asas-asas koperasi.

Prof. Ewell Paul Roy, Ph.D dari Louisiana State University, ada empat unsur yang terlibat dalam manajemen koperasi, yaitu Anggota, Pengurus, Manajer, dan Karyawan. Khusus tentang karyawan ini dikatakan bahwa mereka itu merupakan penghubung antara manajemen dan anggota pelanggan. (Hendrojogi, 2000: 123)

2.2.2 Tinjauan tentang Kepuasan Kerja

2.2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (1992: 282), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Siagian (1995: 126) yang dimaksud dengan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya.

Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai sikap yang positif terhadap perusahaan dimana ia bekerja. Sebaliknya, orang yang tidak puas terhadap pekerjaannya, misalnya gaji yang rendah, pekerjaan yang

membosankan, kondisi kerja yang kurang memuaskan dan sebagainya, akan cenderung bersikap negatif terhadap perusahaan ia bekerja. Implikasinya bagi manajemen ialah bahwa semakin banyak karyawan yang merasa puas, maka relatif akan menjadi semakin mudah bagi manajemen dalam tugas-tugas pemberian motivasi kepada karyawan karena ada sikap positif karyawan terhadap perusahaan, dan berlaku sebaliknya.

2.2.2.2 Peranan Manajemen Personalia terhadap Kepuasan Kerja

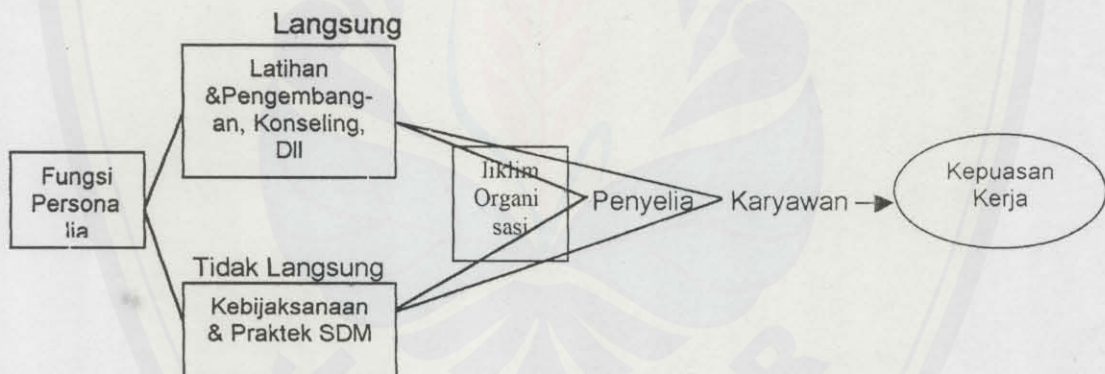
Manajemen personalia memiliki peranan yang besar dalam hal kepuasan kerja para karyawannya. Jika manajemen personalia baik, maka kepuasan kerja karyawan akan baik, dan sebaliknya jika manajemen personalia tidak baik, maka kepuasan kerja karyawan akan tidak baik juga.

Jika dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum seseorang terhadap kehidupan organisasional perusahaannya, maka jelaslah bahwa setiap manajer perlu mengambil berbagai langkah agar karyawan merasa puas bekerja dalam perusahaan. Untuk dapat melakukannya dengan tepat, perlu pemahaman tentang teknik dan cara yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja para karyawan. Tetapi tidak boleh dilupakan bahwa di samping pemahaman terhadap hal-hal yang bersifat teknis tersebut, perlu juga memahami faktor-faktor yang bersifat teknis, melainkan psikologis, sosio-kultural dan intelektual. Artinya, bekerja tidak semata-mata dipandang sebagai sarana untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan yang bersifat individual dan ekonomis tetapi juga berbagai kebutuhan lainnya seperti interaksi dengan banyak pihak, karena tidak ada suatu pekerjaan di dalam perusahaan yang bisa diselesaikan sendiri tanpa berinteraksi dengan pihak lain.

Manajemen personalia harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran karyawan,

semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah sumber daya manusia yang lainnya.

Manajemen personalia mempunyai pengaruh langsung dan tidak langsung pada kepuasan kerja karyawan. Manajemen personalia bisa membuat kontak langsung dengan para penyelia dan karyawan dengan berbagai cara untuk mempengaruhi mereka. Di samping itu, berbagai kebijaksanaan dan kegiatan personalia mempunyai dampak pada iklim organisasi. Iklim organisasional ini memberikan suatu lingkungan kerja yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi orang-orang dalam perusahaan, dimana hal itu selanjutnya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Peranan manajemen personalia pada kepuasan kerja dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Peranan Fungsi Personalia terhadap Kepuasan Kerja
Sumber: Handoko, 1992: 194

2.2.4 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Faktor-faktor kepuasan kerja menurut Hasibuan (1990: 225) adalah:

- a. Balas jasa yang adil dan layak
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
- c. Berat ringannya pekerjaan

- d. Suasana dan lingkungan kerja
- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- f. Sikap pemimpin dalam kepemimpinan
- g. Sikap pekerjaan monoton atau tidak

Dharma (Ed., 1995: 107) menyebutkan bahwa Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa puas dan tidak puas. Faktor-faktor itu antara lain:

- a. Upah
- b. Jaminan kerja
- c. Kondisi kerja
- d. Status
- e. Prosedur perusahaan
- f. Mutu supervisi
- g. Mutu hubungan antarpribadi diantara rekan sekerja dengan atasan dan dengan bawahan.

Untuk mengetahui faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dapat digunakan Job Descriptive Index (JDI), yaitu: (Luthans, dalam Umar, 2000: 36)

- a. Pembayaran, seperti gaji dan upah
- b. Pekerjaan itu sendiri
- c. Promosi pekerjaan
- d. Kepenyeliaan (supervisi)
- e. Rekan sekerja

Faktor-faktor kepuasan kerja yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Gaji

Gaji adalah kompensasi langsung yang diterima oleh karyawan. Kompensasi adalah penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah

memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. (Nawawi, 2000: 315)

Jenis kompensasi (Nawawi, 2000: 315) adalah:

1. Kompensasi langsung, yaitu upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (salary) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (hourly wage).
2. Kompensasi tidak langsung, yaitu pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Komponennya antara lain: Jaminan keamanan dan kesejahteraan kerja, pembayaran upah/gaji selama tidak bekerja, dan pelayanan bagi pekerja (makan, transportasi, dan lain-lain).
3. Insentif, yaitu penghargaan yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitasnya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah sarana dan prasarana yang digunakan selama bekerja. Kondisi kerja yang nyaman akan memberikan perasaan aman bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Penciptaan kondisi kerja yang baik dapat dilakukan dengan menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan. (Siagian, 1989: 132)

c. Kebijakan dan administrasi perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan yang dimaksud berkaitan dengan penetapan dan pembagian jam kerja, peraturan, dan kesempatan untuk berkembang.

d. Kualitas kepenyeliaan/supervisi

Kualitas kepenyeliaan/supervisi berkaitan dengan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawan.

e. Hubungan antara pribadi dengan rekan sekerja dan atasan

Berkaitan dengan kemauan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu dengan rekan sekerja, juga sikap pimpinan dalam mengambil keputusan, sikap pimpinan terhadap prestasi karyawan serta hubungan pimpinan dengan bawahan.

2.2.4 Tinjauan tentang Kinerja Karyawan

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan oleh para karyawan. Perlu dibedakan antara kinerja (*performance*) dengan produktivitas. Produktivitas merupakan salah satu cara untuk mengetahui hasil kinerja. Produktivitas karyawan dapat diketahui dari perbandingan antara output yang dihasilkan oleh karyawan dengan input yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan, sedangkan kinerja karyawan mencakup hal yang lebih luas lagi, yaitu dengan memperhatikan sikap/perilaku kerja karyawan.

Manajemen kinerja (*performance management*) adalah alat untuk memadukan perilaku-perilaku para karyawan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Tujuan manajemen kinerja adalah memastikan bahwa tujuan-tujuan karyawan, perilaku-perilaku karyawan yang digunakan untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan tersebut dengan umpan balik informasi tentang pelaksanaan, semuanya terkait dengan strategi korporat.

2.2.4.2 Dimensi-dimensi Kinerja Karyawan

Dimensi kinerja karyawan perlu diketahui oleh manajer sebelum melakukan penilaian kinerja. Dimensi kinerja karyawan antara lain: (Simamora, 1997: 418)

Memikat dan menahan orang-orang di dalam organisasi

Kebutuhan pertama dari setiap organisasi adalah memikat sejumlah orang ke dalam perusahaan dan menahan mereka di dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini berarti bahwa agar perusahaan berfungsi secara efektif, perusahaan itu haruslah meminimalkan perputaran karyawan, ketidakhadiran, dan keterlambatan. Dalam mengevaluasi kinerja, kehadiran, kedisiplinan, dan lamanya waktu kerja patut dipertimbangkan.

Penyelesaian tugas yang terandalkan

Tidaklah cukup bagi para karyawan hanya sekedar melapor kerja. Perusahaan haruslah meraih penyelesaian tugas yang terandalkan dari karyawannya agar perusahaan menjadi efektif. Dengan kata lain, tolok ukur minimal kuantitas dan kualitas kinerja haruslah dicapai. Dimensi ini dapat dievaluasi secara memadai jika perusahaan telah menyusun skala-skala penilaian subyektif yang terandalkan.

Perilaku-perilaku inovatif dan spontan

Beberapa perilaku yang sangat penting meliputi

- a. Kerjasama
- b. Tindakan-tindakan protektif
- c. Gagasan-gagasan konstruktif
- d. Pelatihan diri
- e. Sikap-sikap yang menguntungkan

2.2.4.3 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses untuk mengukur pelaksanaan pekerjaan karyawan. Penilaian kinerja pada umumnya mencakup baik aspek kualitatif maupun kuantitatif dari kinerja pelaksanaan pekerjaan. Tujuan penilaian kinerja karyawan secara umum

adalah menghasilkan informasi yang akurat dan shahih berkenaan dengan perilaku dan kinerja para karyawan.

Penilaian kinerja secara keseluruhan merupakan proses yang berbeda dengan evaluasi pekerjaan (job evaluation). Penilaian kinerja berkenaan dengan seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Evaluasi pekerjaan menentukan seberapa tinggi harga sebuah pekerjaan bagi perusahaan.

Semua perusahaan kemungkinan menilai kinerja karyawan dengan beberapa cara. Pada perusahaan kecil, penilaian ini mungkin sifatnya informal. Pada perusahaan besar, penilaian kinerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dan formal.

Dampak penilaian kinerja karyawan adalah semakin para karyawan memahami proses penilaian kinerja dan semakin penilaian kinerja dipakai sebagai peluang pengembangan daripada kejadian pengkritikan, maka kebutuhan aktualisasi diri akan semakin terpenuhi. Gaya kepemimpinan dan iklim organisasional perusahaan akan mempunyai imbas besar atas hasil-hasil motivasional dan kepuasan proses penilaian kinerja.

Dampak penilaian kinerja karyawan terhadap organisasional perusahaan adalah membantu dalam hal pengambilan keputusan kompensasi dan pemberian umpan balik atas kinerja yang telah dilakukan oleh para karyawan, dapat memasok data yang bermanfaat tentang keberhasilan-keberhasilan aktivitas-aktivitas lainnya seperti perekrutan, seleksi, orientasi, dan pelatihan.

2.2.5 Tinjauan tentang Data

Ditinjau dari sudut ilmu sistem informasi, data adalah fakta-fakta maupun angka-angka yang secara relatif tidak berarti bagi pemakai. (Mc. Leod, dalam Umar, 2000: 99)

Jenis data ditinjau dari sumbernya, antara lain:

1. Data Primer, yaitu data yang didapat dari sumber pertama atau langsung dari tempat penelitian.
2. Data sekunder, yaitu data yang didapat dari pengolahan data primer.

Jenis data ditinjau dari waktunya, antara lain:

1. Data time series, yaitu sekumpulan data dari suatu fenomena tertentu yang didapat dari beberapa interval waktu tertentu.
2. Data cross section, yaitu sekumpulan data untuk meneliti suatu fenomena tertentu dalam satu kurun waktu tertentu saja.

2.2.6 Tinjauan tentang Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut: (Djarwanto, dkk, 1996: 309)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e_i$$

dimana:

Y = variabel terikat

a = konstanta

b_1, b_2, \dots, b_k = koefisien arah regresi

X_1, X_2, \dots, X_k = variabel bebas

e_i = koefisien pengganggu

b. Koefisien Determinasi Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variasi (naik turunnya) variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien Determinasi Berganda dinyatakan dengan notasi R^2 .

Bentuk umum Koefisien Determinasi Berganda adalah sebagai berikut.
(Supranto, 1993: 289)

$$R^2 = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + \dots + b_k \Sigma X_k Y}{\Sigma Y^2}$$

dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi Berganda

b_1, b_2, \dots, b_k = Koefisien Regresi

Y = variabel terikat

X_1, X_2, \dots, X_k = variabel bebas

c. Pengujian Koefisien Regresi

Untuk mengetahui tingkat nyata pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilakukan secara serentak maupun secara individual. Pengujian secara serentak menggunakan uji F, sedangkan pengujian secara individual menggunakan uji t.

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas secara keseluruhan dapat mempengaruhi variabel terikat.

Langkah-langkahnya: (Supranto, 1995: 336)

1. Menentukan kriteria pengujian

$H_0 : b_0 = 0$, berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat (kinerja).

$H_0 : b_0 \neq 0$, berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat (kinerja).

2. Dipilih level of significant .

3. Kriteria pengujian:

H_0 diterima apabila $F_o \leq F_{\alpha} (K - 1) (n - K)$

H_0 ditolak apabila $F_o > F_{\alpha} (K - 1) (n -)$

4. Perhitungan nilai

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

dimana:

F_o = F-test

n = jumlah data

k = jumlah variabel bebas

R^2 = Koefisien Determinasi

b. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri dapat mempengaruhi variabel terikat (Y).

Langkah-langkahnya: (Supranto, 1995: 147)

1. Menentukan kriteria pengujian

H_0 : $b_o = 0$, berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

H_0 : $b_o \neq 0$, berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

2. Dipilih level of significant

3. Kriteria pengujian:

H_0 diterima apabila: $t (\alpha/2 (n - K - 1)) \leq t_o < t (\alpha/2 (n - K - 1))$

H_0 ditolak apabila: $t (\alpha/2 (n - K - 1)) > t_o$ atau $t (\alpha/2 (n - K - 1)) < t_o$

4. Pengujian nilai:

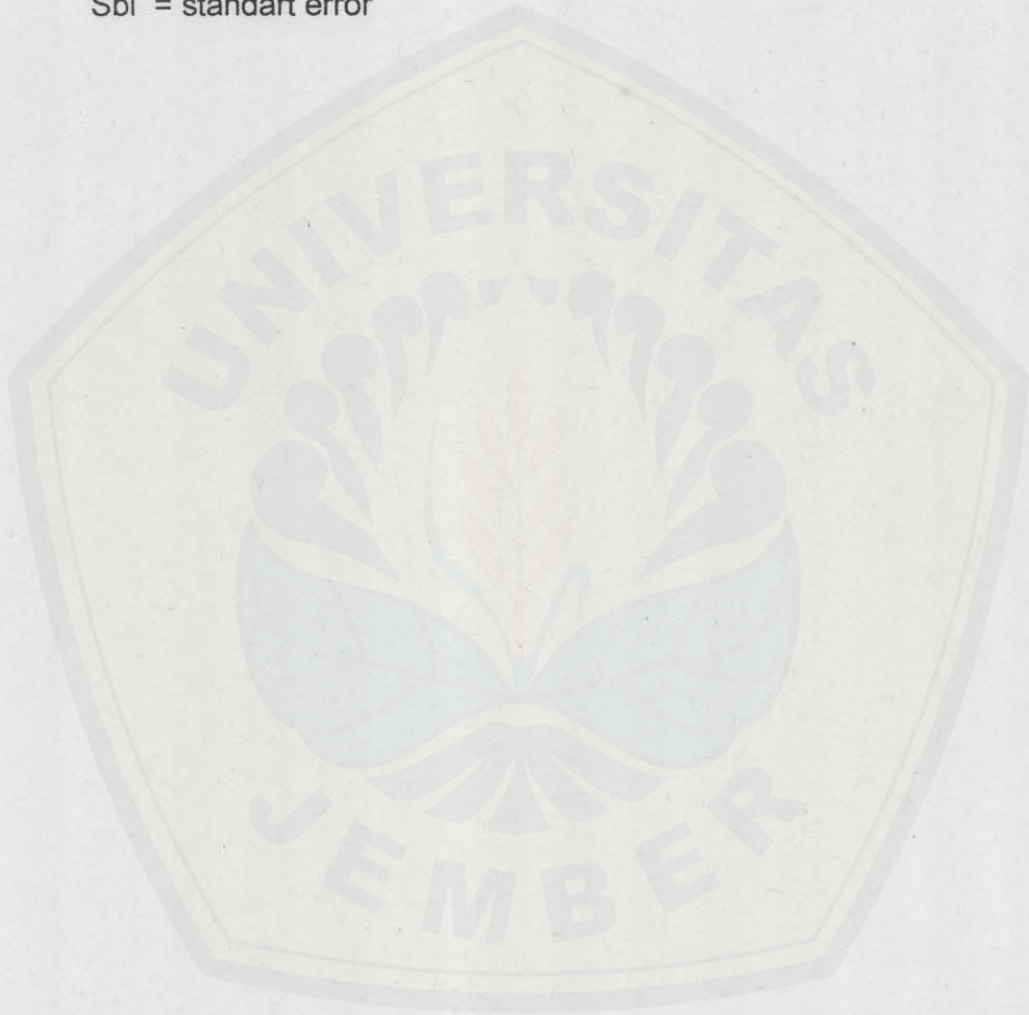
$$t_o = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

dimana:

t = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

b_i = Koefisien regresi parsial

S_{b_i} = standart error





III. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara ini menggunakan Desain Kausal. Desain Kausal merupakan rancangan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain atau untuk mengetahui bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini, Desain Kausal bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

3.2 Populasi dan Sampel

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 20 (dua puluh) orang yang semuanya adalah karyawan bagian kantor. Hal ini juga berarti bahwa semua karyawan bagian kantor dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.3 Prosedur Pengumpulan data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang didapat dari sumber pertama atau langsung dari tempat penelitian.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data primer yang telah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pengumpul data primer maupun oleh pihak lain.

3.3.2 Metode Pengumpulan Data

- a. Observasi, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung serta pencatatan data-data yang diperoleh dari obyek penelitian.
- b. Interview, yaitu metode pengumpulan data dengan cara mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang terkait dengan obyek penelitian. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner, yaitu daftar pertanyaan tentang faktor-faktor kepuasan kerja dan kinerja karyawan yang dibagikan kepada para responden (para karyawan bagian kantor) untuk diisi.
- c. Studi kepustakaan, yaitu metode yang dilakukan dengan cara mempelajari dokumen-dokumen perusahaan dan buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian.

3.4 Definisi Variabel Operasional dan Pengukurannya

Variabel operasional yang digunakan dalam penelitian ini ada dua macam, yaitu :

1. Variabel terikat (dependen variable)

Variabel terikat (dependen variable) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan yang diberi simbol Y. Kinerja karyawan disini diukur dengan mempertimbangkan tiga hal, yaitu kehadiran, kedisiplinan dan lamanya waktu kerja. Pengukuran variabel terikat (dependen variable) tersebut menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jawaban a diberi skor 2 (untuk kriteria baik)
- Jawaban b diberi skor 1 (untuk kriteria cukup baik)
- Jawaban c diberi skor 0 (untuk kriteria tidak baik)

2. Variabel bebas (independen variable)

Variabel bebas (independen variable) dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja yang diberi simbol X. Variabel ini meliputi lima faktor kepuasan kerja, yaitu:

a. Gaji (X_1)

Berkaitan dengan sistem gaji yang diberikan, besar gaji yang ditetapkan dan ketepatan waktu penggajian.

b. Kondisi kerja (X_2)

Berkaitan dengan suasana tempat kerja, kebersihan tempat kerja, perlengkapan kerja dan penerangan tempat kerja.

c. Kebijaksanaan dan administrasi koperasi (X_3)

Berkaitan dengan penetapan dan pembagian jam kerja, peraturan dan kesempatan untuk berkembang.

d. Kualitas kepenyeliaan/supervisi (X_4)

Berkaitan dengan pengawasan dan pembinaan koperasi terhadap karyawan.

e. Hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan (X_5)

Berkaitan dengan kemauan karyawan untuk bekerja sama dan saling membantu dengan rekan sekerja, sikap pimpinan dalam pengambilan keputusan, sikap pimpinan terhadap prestasi karyawan serta hubungan pimpinan dengan bawahan.

Pengukuran variabel bebas (independen variable) tersebut menggunakan kriteria sebagai berikut:

- Jawaban a diberi skor 4 (untuk kriteria sangat memuaskan)
- Jawaban b diberi skor 3 (untuk kriteria memuaskan)
- Jawaban c diberi skor 2 (untuk kriteria cukup memuaskan)
- Jawaban d diberi skor 1 (untuk kriteria kurang memuaskan)
- Jawaban e diberi skor 0 (untuk kriteria tidak memuaskan)

3.5 Metode Analisis

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan digunakan rumus sebagai berikut:

a. Persamaan Regresi Linier Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas, yaitu faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji (X_1), kondisi kerja (X_2), kebijaksanaan dan administrasi koperasi (X_3), kualitas kepemimpinan/supervisi (X_4), dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan (X_5) terhadap variabel terikat, yaitu kinerja karyawan (Y), dengan asumsi variabel lainnya konstan. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut: (Djarwanto dkk, 1996: 309)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_kX_k + e_i$$

dimana:

Y = variabel terikat

a = konstanta

b_1, b_2, \dots, b_5 = koefisien arah regresi

X_1, X_2, \dots, X_5 = variabel bebas

b. Koefisien Determinasi Berganda

Rumus ini digunakan untuk mengetahui proporsi sumbangan variabel bebas terhadap variasi (naik turunnya) variabel bebas secara bersama-sama. Koefisien Determinasi Berganda dinyatakan dengan notasi R^2 . Bentuk umum Koefisien Determinasi Berganda adalah sebagai berikut. (Supranto, 1993: 289)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + \dots + b_k \sum X_k Y}{\sum Y^2}$$

dimana:

R^2 = Koefisien Determinasi Berganda

b_1, b_2, \dots, b_k = Koefisien Regresi

Y = variabel terikat

X_1, X_2, \dots, X_k = variabel bebas

c. Analisis Koefisien Regresi

Untuk mengetahui tingkat nyata pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dapat dilakukan secara keseluruhan maupun secara individual. Pengujian secara keseluruhan menggunakan uji F , sedangkan pengujian secara individual menggunakan uji t . Kedua macam pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas (X) secara keseluruhan dapat mempengaruhi variabel terikat (Y). Langkah-langkahnya: (Supranto, 1995: 336)

1. Menentukan kriteria pengujian

$H_0 : b_0 = 0$, berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

$H_0 : b_0 \neq 0$, berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

2. Dipilih level of significant, yaitu 5 %.

3. Kriteria pengujian:

H_0 diterima apabila $F_0 \leq F_{\alpha} (K - 1) (n - K)$

H_0 ditolak apabila $F_0 > F_{\alpha} (K - 1) (n - K)$

4. Perhitungan nilai

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

dimana:

F_o = F-test

n = jumlah data

k = jumlah variabel bebas

R^2 = Koefisien Determinan

b. Uji t

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas (X) secara sendiri-sendiri dapat mempengaruhi variabel terikat (Y).

Langkah-langkahnya: (Supranto, 1995: 147)

1. Menentukan kriteria pengujian

H_o : $b_o = 0$, berarti seluruh variabel bebas tidak mempengaruhi variabel terikat.

H_o : $b_o \neq 0$, berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

2. Dipilih level of significant, yaitu 5 %.

3. Kriteria pengujian:

H_o diterima apabila: $t(\alpha/2 (n - K - 1)) \leq t_o < t(\alpha/2 (n - K - 1))$

H_o ditolak apabila: $t(\alpha/2 (n - K - 1)) > t_o$ atau $t(\alpha/2 (n - K - 1)) < t_o$

4. Pengujian nilai:

$$t_o = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

dimana:

t = nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

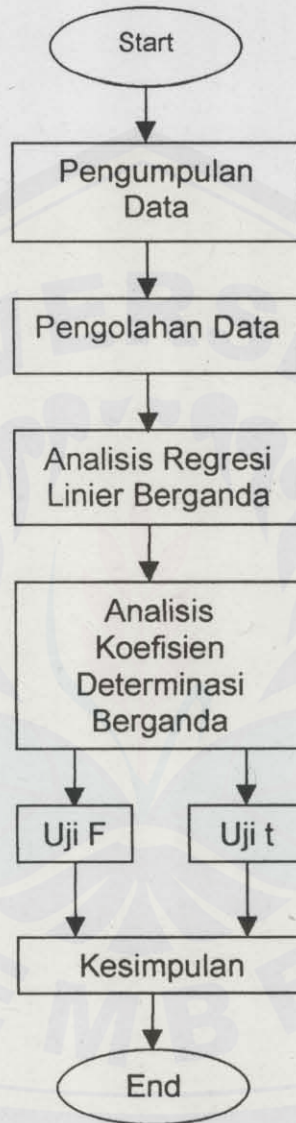
b_i = Koefisien regresi parsial

S_{b_i} = standart error

3.6 Batasan Masalah

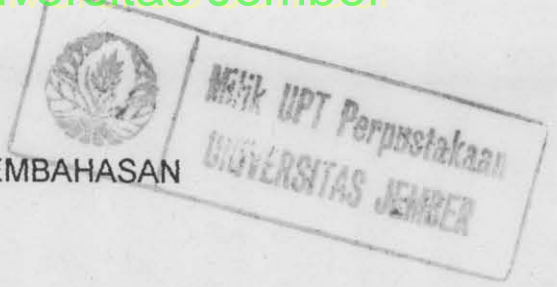
- a. Penelitian dilakukan selama satu periode, yaitu pada bulan September tahun 2001 (*data cross-section*).
- b. Penelitian ini hanya menggunakan faktor-faktor kepuasan kerja, yaitu gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan antar pribadi dengan rekan sekerja atau atasan.
- c. Indikator kinerja diambil dari dimensi kinerja yang bertujuan untuk memikat dan menahan karyawan saja, sehingga hal-hal yang diperhatikan meliputi tingkat kehadiran, kedisiplinan dan lamanya waktu kerja.
- d. Karyawan yang diteliti adalah karyawan bagian kantor saja.

3.7 Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan gambar:

1. Start.
2. Mengumpulkan dan mengolah data-data yang diperlukan, yaitu data primer dan data sekunder.
3. Analisis faktor-faktor kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan analisis secara kualitatif dan kuantitatif.
4. Menghitung pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan Analisis Regresi Linier Berganda.
5. Analisis Koefisien Determinasi Berganda untuk mengetahui pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.
6. Uji F dan uji t untuk menguji Koefisien Regresi.
7. Kesimpulan.
8. End



IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Koperasi

4.1.1 Sejarah Singkat Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara

Bermula dari empat sekawan, yaitu Bapak H. Achmad Ismail (almarhum), H. Abdul Kahar Muzakir, Soejitno Chandara Hasan, dan Bapak Heru Tisdamarna (almarhum), mereka adalah pribadi-pribadi yang telah puluhan tahun bergelut dalam bidang tembakau Besuki Na Oogst.

Pada tahun 1987 dalam masa panen tembakau Besuki Na Oogst, petani mendapat nasib baik karena menanam tembakau Besuki Na Oogst Tanaman Awal (BESNOTA) bukan yang konvensional.

Perkembangan perusahaan swasta yang telah mendapatkan bantuan bimbingan dari PTP XXVII dalam penanaman Tembakau Besuki Bawah Naungan (TBN) ternyata cukup mantap. Mereka berketetapan hati untuk melanjutkan usaha yang telah mereka tekuni berpuluh tahun, berkarya dalam bidang tembakau yang mempunyai harapan adalah Tembakau Bawah Naungan (TBN) sebagai langkah pertama.

Pada hari Sabtu, 28 Juli 1990 telah diselenggarakan rapat di Jubung, Sukorambi. Hasil rapat yang dihadiri oleh 27 orang itu telah memutuskan berdirinya sebuah koperasi agrobisnis yang kemudian diberi nama Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara atau yang biasa disingkat dengan Kopa TTN, yang beralamat di Jalan Brawijaya No. 3 Jubung, Kabupaten Jember.

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara memiliki SIUP No. 90/13-8/IM/II/1991 tanggal 23 Februari 1991, terdaftar sebagai perusahaan No. 13072600068 tanggal 27 Februari 1991, dan berbadan hukum No. 6913/BH/II/1990, tepatnya pada tanggal 24 Desember 1990.

Pada tanggal 5 Juni 1996, berdasarkan surat Keputusan Kepala Kantor Departemen Koperasi dan Pembinaan Pengusaha Kecil Kabupaten Jember No. 67/KPTS/KDK.13-12/4.1/VI/1996 menetapkan penempatan/klasifikasi Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara mendapatkan sertifikat dengan predikat klasifikasi "A"/SANGAT MANTAP".

Sesuai dengan Undang-undang RI No. 25 tahun 1992 tentang perkoperasian, Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara merupakan Koperasi Produksi yang termasuk dalam kategori Koperasi Pertanian dengan usaha TBN MTT 1994/1995 berada di wilayah kabupaten Jember. Pada areal usaha TBN MTT 2000/2001 direncanakan seluas 280 ha atau 4100 kanton sesuai dengan permintaan HKC Bremen Jerman. Untuk saat ini areal usaha TBN tidak hanya di wilayah kabupaten Jember saja, tetapi juga di wilayah kabupaten Banyuwangi, yaitu di Kalibaru dan Genteng.

Rapat anggota mempunyai kekuasaan tertinggi dalam menentukan kebijaksanaan dan program-program kerja yang harus dilaksanakan oleh pengurus dan badan pemeriksa. Melalui pengurus dan badan pemeriksa segala aktivitas dan tata kehidupan koperasi dijalankan dan dikendalikan. Modal Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara pada tahun 1991 terhimpun dari modal sendiri sebesar Rp 4. 250.500,00 dan modal dari luar koperasi sebesar Rp 2.037.570.524,00. Modal sendiri Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara berasal dari simpanan pokok, simpanan wajib, simpanan khusus dan modal dari luar Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara berasal dari pinjaman pihak III, simpanan sukarela dan penghasilan lain yang sah tidak mengikat. Dengan modal yang telah terhimpun ini, maka kegiatan usaha dapat berjalan secara berkesinambungan dan terus-menerus.

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara mempunyai hasil keuntungan atau laba selama proses kegiatan usaha masih berlangsung, keuntungan atau laba dalam koperasi dinamakan SHU (Sisa Hasil Usaha). Pengertian SHU adalah sejumlah uang pendapatan usaha dari anggota dan

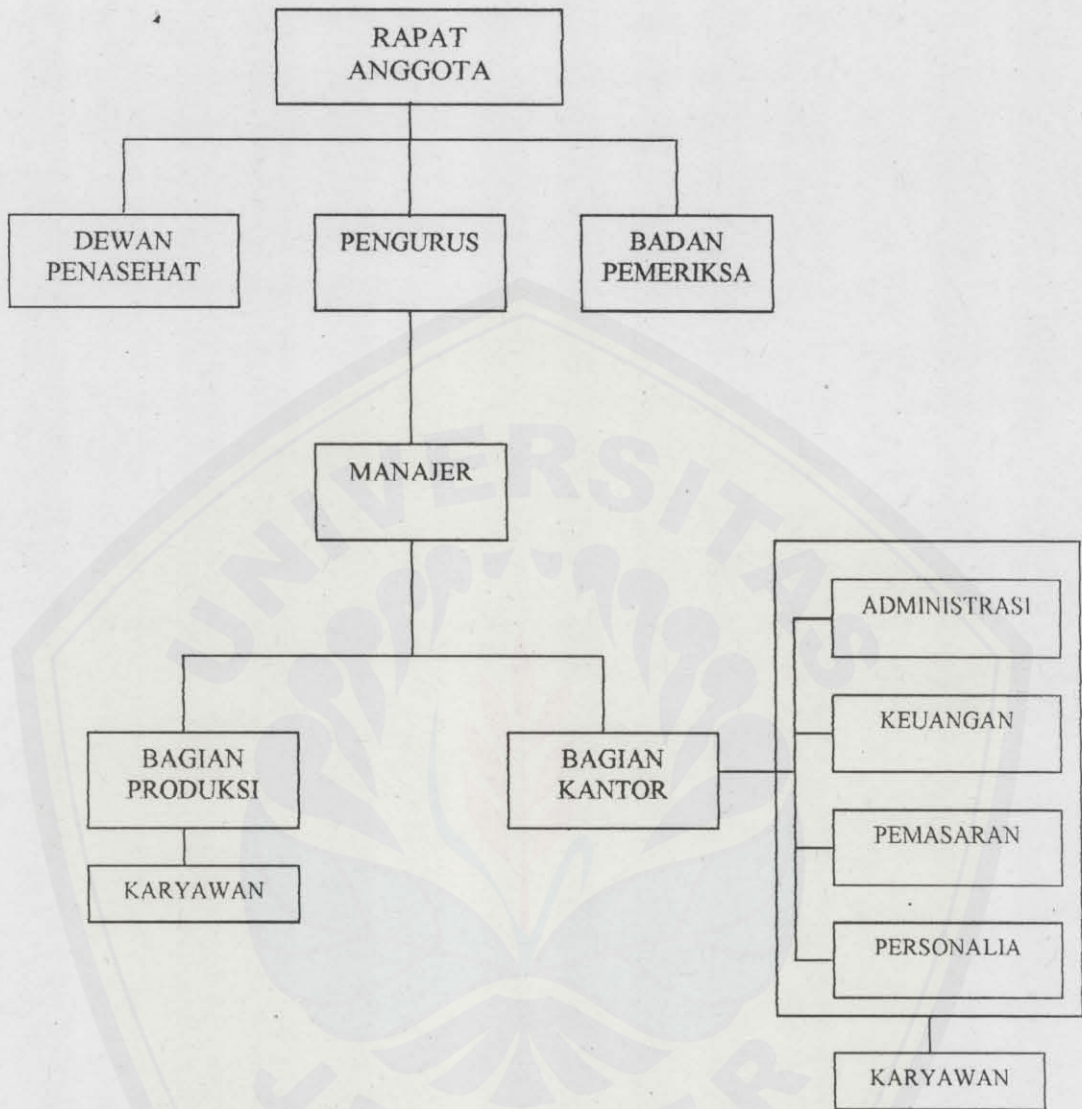
bukan anggota setelah dikurangi biaya penyusutan dan pajak dalam jangka waktu satu tahun takwin (kalender) dan setelah disahkan oleh rapat anggota Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara.

Modal Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara selain berasal dari anggotanya juga berasal dari kredit Bank Mandiri Jember dan Red Clause, Letter of Guarantee (L/G) dari luar negeri. Pada Letter of Guarantee, pemberli dari luar negeri yang dalam hal ini adalah Hellmering Kohne and Co (HKC) memberikan pinjaman modal sesuai yang dibutuhkan untuk menanam TBN dan pelunasannya berupa TBN yang sudah melalui proses pengolahan. Jika terdapat kelebihan penjualan, maka pembagian keuntungannya menganut sistem "fifty-fifty" antara pembeli dan penjual. Pengiriman uang dari HKC kepada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara melalui transfer Bank Mandiri Jember. Sampai saat ini, modal Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara masih menggunakan fasilitas kredit umum dan belum pernah mendapatkan fasilitas khusus (kredit koperasi dengan bunga rendah).

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu kerangka yang menunjukkan hubungan-hubungan di antara pejabat maupun bidang-bidang satu sama lain sehingga jelas kedudukannya. Adanya struktur organisasi yang baik akan memungkinkan terjadinya suatu kerjasama antara bagian-bagian yang ada, sehingga pertentangan atau salah pengertian yang mungkin timbul dapat dikurangi dan dicegah.

Struktur organisasi di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara, berdasarkan hubungan kerja dan lalu lintas wewenang serta tanggung jawab pimpinan sampai pada karyawan koperasi memakai struktur organisasi lini dan staf. Struktur organisasi di Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Keterangan:

_____ : Garis Tanggung Jawab

----- : Garis Koordinasi

Gambar 2. Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember
Struktur Organisasi

Sumber Data : Departemen Personalia Koperasi Agrobisnis Tarutama
Nusantara

Tugas dan wewenang dari masing-masing bagian adalah sebagai berikut:

1) Rapat Anggota

- Menetapkan dan mengesahkan penyusunan dan perubahan Anggaran Dasar/Anggaran Rumah Tangga sesuai dengan keputusan-keputusan rapat.
- Menetapkan kebijaksanaan umum di bidang organisasi, manajemen, dan usaha koperasi.
- Menetapkan pemilihan, pengangkatan, pemberhentian pengurus dan badan pemeriksa.
- Menetapkan rencana kerja, rencana anggaran pendapatan dan belanja koperasi serta pengesahan laporan keuangan.
- Menetapkan pengesahan pertanggungjawaban pengurus dalam pelaksanaan tugasnya.
- Menetapkan pembagian Sisa Hasil Usaha (SHU).
- Menetapkan penggabungan, peleburan, pembagian dan pembubaran koperasi.
- Melakukan koordinasi dengan pejabat.
- Memberikan persetujuan atas perubahan dalam masalah struktur permodalan koperasi dan arah kegiatan-kegiatan usahanya.
- Mensyaratkan agar Pengurus, Manajer, dan Karyawan memahami ketentuan dalam Anggaran Dasar.
- Menilai pertanggungjawaban Pengurus (menerima atau menolak).

2) Dewan Penasehat

Memberikan pertimbangan dan usulan serta nasehat kepada pengurus dalam usahanya melaksanakan kebijaksanaan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara.

3) Pengurus

- Memimpin organisasi dan usaha koperasi.

- Menyusun pembagian kerja/tugas di antara pengurus secara tertulis.
- Memimpin dan mengawasi serta mengendalikan karyawan untuk tujuan keberhasilan koperasi.
- Bertanggung jawab kepada rapat anggota.

4) Badan Pemeriksa

- Mengawasi pelaksanaan kebijaksanaan pengurus.
- Memeriksa dan meneliti kebenaran buku-buku dan catatan yang berhubungan dengan kegiatan organisasi dan usaha koperasi sekurang-kurangnya tiga bulan sekali dengan membuat berita acara pemeriksaan.
- Melaporkan hasil pemeriksaannya kepada pejabat melalui pengurus koperasi.
- Memeriksa dan meneliti neraca akhir tahun dan perhitungan hasil usaha.
- Membuat laporan tahunan secara tertulis.
- Berkoordinasi dengan pengurus.

5) Manajer

- Membuat rencana ke depan sesuai dengan ruang lingkup dan wewenangnya.
- Mengelola sumber daya secara efisien.
- Memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan operasional koperasi.
- Mengkoordinasikan dan memajukan segala sumber daya untuk bekerja sama sebagai satu kesatuan.
- Mengawasi, menghargai, dan menilai prestasi kerja dan mengambil langkah-langkah pencegahan tepat pada waktunya bilamana ada gejala-gejala terjadi penyimpangan-penyimpangan.
- Bertanggung jawab kepada pengurus.

6) Kepala Bagian Produksi

- Memimpin dan mengawasi kegiatan operasional bagian produksi.
 - Memberikan perintah-perintah kepada para stafnya.
 - Bertanggung jawab kepada manajer.
- 7) Kepala Bagian Kantor
- Memimpin dan mengawasi kegiatan operasional bagian kantor.
 - Memberikan perintah-perintah kepada para stafnya.
 - Bertanggung jawab kepada pengurus.
- 8) Kepala Departemen Administrasi
- Menyusun Sistem pencatatan yang efektif dan efisien guna kelancaran dalam penyusunan arsip-arsip penting perusahaan.
 - Mengontrol kelengkapan setiap administrasi perusahaan.
 - Mengevaluasi pekerjaan dan mengusulkan promosi atau mutasi stafnya.
 - Bertanggung jawab kepada kepala kantor.
- 9) Kepala Departemen Keuangan
- Memimpin dan mengkoordinasi kegiatan akuntansi perusahaan.
 - Menerbitkan laporan keuangan secara periodik.
 - Mengevaluasi pekerjaan dan mengusulkan promosi atau mutasi stafnya.
 - Bertanggung jawab kepada kepala kantor.
- 10) Kepala Departemen Pemasaran
- Menyusun kebijakan penjualan.
 - Menyeleksi, menyetujui, dan menandatangani kontrak penjualan.
 - Mengevaluasi proses kebijakan penjualan yang telah ditetapkan.
 - Menyeleksi dan menyetujui order kerja yang masuk.
 - Mengevaluasi hasil kerja dan mengusulkan promosi atau mutasi stafnya.
 - Bertanggung jawab kepada kepala kantor.
- 11) Kepala Departemen Personalia

- Memeriksa absensi karyawan.
- Melakukan kontrak kerja dengan karyawan.
- Membuat kebijakan di bidang personalia yang meliputi disiplin kerja, kesejahteraan karyawan, dan sanksi bila terjadi pelanggaran.
- Bertanggung jawab kepada kepala kantor.

12). Karyawan

- Melaksanakan tugas-tugas yang dipercayakan pihak manajemen kepadanya.
- Bertanggung jawab kepada atasannya pada bagian masing-masing.

4.1.3 Aspek Personalia

Aspek-aspek di bidang personalia pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dapat dijelaskan sebagai berikut.

4.1.3.1 Status Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara

Klasifikasi karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara didasarkan pada status kepegawaian adalah terdiri dari:

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang diangkat dengan surat keputusan pengurus, menandatangani perjanjian kerja, memegang jabatan, dan atau menjalankan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya serta memperoleh penghargaan tetap yang diatur lebih lanjut dalam peraturan khusus Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara. Mereka mendapatkan gaji secara tetap setiap bulan yang terikat oleh perjanjian kerja.

Sumber perekrutan karyawan tetap dilakukan melalui prosedur secara umum yang telah diterapkan dengan didasari pada analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, dan spesifikasi pekerjaan. Syarat karyawan tetap adalah:

- a. Pendidikan minimal SLTA (bila diambil dari luar perusahaan).
- b. Pendidikan minimal SLTP (bila diambil dari dalam perusahaan melalui peningkatan karyawan tidak tetap).

2. Tenaga Kerja Tidak Tetap

Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara, tenaga kerja tidak tetap ada tiga macam, yaitu:

a. Tenaga kerja harian tetap

Yaitu tenaga kerja yang diangkat dan atau ditetapkan, mereka menjalankan kegiatan produksi secara langsung dan mendapatkan upah.

b. Tenaga kerja harian kontrak

Yaitu tenaga kerja yang ditetapkan berdasarkan surat kontrak. Bila kontrak habis dan pekerjaan telah selesai, maka tenaga kerja berhenti secara otomatis, tetapi bila masih diperlukan, tenaga kerja tersebut dapat diperpanjang masa kontraknya. Tenaga kerja ini dibutuhkan apabila perusahaan kekurangan tenaga kerja dalam proses produksinya. Hal seperti ini bisa terjadi apabila produk yang dikerjakan atau pesanan yang masuk banyak sekali.

c. Tenaga kerja borongan

Yaitu tenaga kerja yang direkrut berdasarkan kesepakatan bersama antara tenaga kerja dengan perusahaan. Upah yang mereka terima berdasarkan volume pekerjaan yang dilaksanakan.

Secara rinci jumlah tenaga kerja pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dalam periode bulan September 2001 dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Karyawan tetap berjumlah sebanyak 73 orang.
- b. Tenaga kerja tidak tetap berjumlah sebanyak 570 orang.

Dari penjelasan tersebut di atas dapat diketahui bahwa Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dalam periode bulan September 2001 melibatkan tenaga kerja sebanyak 643 orang.

Adapun karyawan tetap yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap bagian kantor. Karyawan tetap yang bekerja di bagian kantor pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dalam periode bulan September 2001 berjumlah 20 orang dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Kepala Kantor : 1 orang

b. Departemen Administrasi

Jumlah karyawan tetap ada 5 orang, dengan klasifikasi sebagai berikut:

- Kepala Departemen Administrasi: 1 orang
- Staf Departemen Administrasi: 4 orang

c. Departemen Keuangan

Jumlah karyawan tetap ada 5 orang, dengan klasifikasi sebagai berikut:

- Kepala Departemen Keuangan: 1 orang
- Staf Departemen Keuangan: 4 orang

d. Departemen pemasaran

Jumlah karyawan tetap ada 5 orang, dengan klasifikasi sebagai berikut:

- Kepala Departemen Pemasaran: 1 orang
- Staf Departemen Pemasaran: 4 orang

e. Departemen Personalia

Jumlah karyawan tetap ada 4 orang, dengan klasifikasi sebagai berikut:

- Kepala Departemen Personalia: 1 orang
- Staf Departemen Personalia: 3 orang

4.1.3.2 Sistem Penggajian dan Pengupahan

Sistem penggajian dan pengupahan yang dilakukan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara adalah sebagai berikut:

a. Gaji Bulanan (salary)

Yaitu sistem pemberian gaji yang dibayarkan kepada para tenaga kerja yang dinyatakan berhak atas gaji bulanan.

c. Upah Harian (hourly wages)

Yaitu sistem pemberian upah yang dibayarkan tiap akhir minggu kepada para tenaga kerja yang dinyatakan berhak atas upah harian.

Dari uraian tentang sistem penggajian dan pengupahan di atas, dapat diketahui bahwa karyawan tetap pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara menerima gaji bulanan. Dasar penetapan gaji yang dilakukan oleh Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara adalah berdasarkan pada jabatan karyawan tersebut dalam perusahaan. Jabatan yang dimaksud disini adalah besar kecilnya tanggung jawab karyawan berdasarkan bobot penugasan dari Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara. Besarnya gaji yang terdiri dari komponen gaji pokok, uang makan, uang transport, tunjangan kesehatan, tunjangan lain-lain, berdasarkan tingkatan jabatan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember
Daftar Gaji Karyawan
Periode Bulan September 2001

No	Jabatan	Gaji					Total Gaji
		Gaji Pokok (Rp)	Uang Makan (Rp)	Uang Transpor (Rp)	Tunj. Kesehatan (Rp)	Tunj. LainLain (Rp)	
1.	Manajer	750.000	150.000	65.000	85.000	60.000	1.060.000
2.	Kepala Bagian	600.000	125.000	50.000	75.000	50.000	900.000
3.	Kepala Departmen	450.000	87.500	30.000	50.000	25.000	642.500
4.	Staf	325.000	62.500	25.000	25.000	20.000	457.500

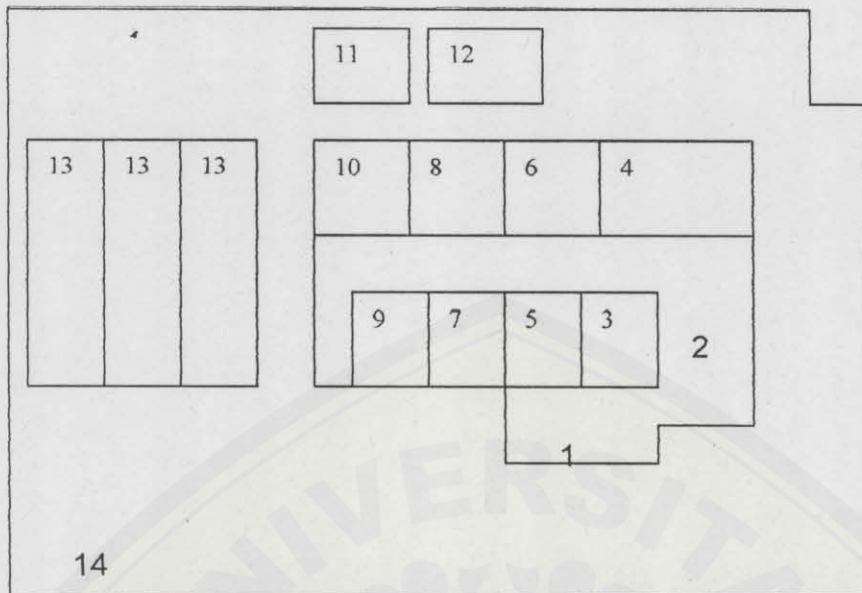
Sumber Data: Departemen Personalia Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara

Kenaikan gaji tidak dinaikkan secara otomatis oleh Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara, tetapi pertimbangan utama berdasarkan kemampuan Koperasi Tarutama Nusantara serta didukung oleh prestasi dan konduite dari masing-masing karyawan yang meliputi kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, prakarsa, dan lain-lain.

Pihak perusahaan juga memberikan fasilitas dan kelengkapan bagi kesejahteraan karyawannya, yaitu pada waktu hari raya karyawan diberi Tunjangan Hari Raya (THR), asuransi tenaga kerja, sedikit bantuan pengobatan apabila ada karyawan yang tertimpa musibah/kecelakaan di dalam atau pada saat bekerja. Di samping itu Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara juga menyediakan bantuan kendaraan sebagai alat angkutan antar jemput bagi karyawan yang bertempat tinggal jauh dari lokasi tempat bekerja.

4.1.3.3 Kondisi Kerja

Kondisi kerja berkaitan dengan kondisi tempat kerja dan perlengkapan/alat kerja dan fasilitas yang ada di tempat kerja. Kondisi tempat kerja pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 3. Kondisi Tempat Kerja Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusanantara
Sumber Data: Departemen Personalia Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusanantara

Keterangan Gambar:

- | | |
|--------------------------------|---------------------------------|
| 1. Teras | 8. Ruang Departemen Pemasaran |
| 2. Ruang Administrasi Umum | 9. Ruang Kepala Bagian Produksi |
| 3. Ruang Kepala Bagian Kantor | 10. Ruang Perpustakaan |
| 4. Ruang Rapat | 11. Mushola |
| 5. Ruang Departemen Personalia | 12. Kantin |
| 6. Ruang Manajer | 13. Gudang |
| 7. Ruang Departemen Keuangan | 14. Tempat Parkir Karyawan |

Adapun perlengkapan kerja yang digunakan oleh kantor Koperasi Tarutama Nusanantara antara lain adalah seperangkat alat tulis kantor, komputer sebanyak 8 unit, telepon, dan alat transportasi (sepeda motor).

Fasilitas-fasilitas yang diberikan kepada para karyawan antara lain:

- Sarana kerja, seperti kendaraan dinas dan alat-alat kerja.
- Jaminan makan dan minum di tempat kerja.

- Biaya pengganti berupa uang bagi karyawan kantor yang bertugas ke luar kota dan masih berada di dalam wilayah kerja koperasi dimana di tempat itu tidak tersedia fasilitas dari koperasi.

4.1.3.4 Hari dan Jam Kerja

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara telah menetapkan ketentuan hari dan jam kerja untuk karyawan sebagai berikut:

- a. Hari Kerja : Senin – Kamis
Jam Kerja : 07.30 WIB – 15.00 WIB
Jam istirahat : 12.00 WIB – 12.30 WIB
- b. Hari Kerja : Jum'at dan Sabtu
Jam Kerja : 07.30 WIB – 11.00 WIB

Dari masing-masing karyawan diwajibkan menyelesaikan jam kerja yang telah ditetapkan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara, sedangkan adanya waktu istirahat dimaksudkan untuk menjaga stamina atau kondisi fisik karyawan dan meningkatkan semangat para karyawan, serta untuk memberikan kesempatan bagi yang akan melaksanakan ibadah, khusus untuk karyawan yang beragama Islam.

Untuk mengontrol karyawan diadakan presensi karyawan. Daftar Presensi Karyawan Kantor Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara selama bulan September 2001 dapat dilihat pada lampiran 8.

4.1.3.5 Kebijakan dan Administrasi Koperasi

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara memberikan penghargaan bagi para karyawannya yang dimaksudkan untuk mendorong dan meningkatkan prestasi serta kesetiaan mereka kepada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara. Bentuk penghargaan bisa berupa tanda jasa, piagam, uang, dan lain-lain. Karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara secara selektif juga diikutkan dalam pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh lembaga-lembaga pendidikan atau kursus-kursus.

4.1.3.6 Kepenyelaaan/Supervisi

Kepenyelaaan atau supervisi ini berkaitan dengan pengawasan dan pembinaan yang dilakukan oleh pihak manajemen koperasi terhadap para karyawan. Pengawasan dan pembinaan ini antara lain meliputi peraturan disiplin

Pihak manajemen koperasi juga menerapkan peraturan disiplin karyawan yang dimaksudkan agar karyawan dapat bermental baik, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugasnya. Pelanggaran pada peraturan disiplin karyawan akan mendapatkan hukuman dari manajemen koperasi. Contoh larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap karyawan antara lain menyalahgunakan wewenangnya, barang-barang, uang, dan surat berharga milik perusahaan, memiliki, menjual, menggadaikan, menyewakan/menyerahkan barang, dokumen/surat berharga milik perusahaan.

Tingkat dan jenis hukuman yang ada terdiri dari:

- a) Hukuman disiplin ringan, jenis hukumannya adalah teguran lisan dan teguran tertulis.
- b) Hukuman disiplin sedang, jenis hukumannya adalah penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, penundaan kenaikan pangkat.
- c) Hukuman disiplin berat, jenis hukumannya adalah penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan tidak hormat.

Pihak manajemen koperasi dapat memberikan surat peringatan tertulis kepada setiap karyawan yang melakukan pelanggaran tata tertib yang antara lain:

- Sering datang terlambat/pulang mendahului waktu yang telah ditentukan
- Tidak mematuhi keselamatan kerja sebagaimana ketentuan yang berlaku, petunjuk atasan, dan sebagainya.
- Menolak perintah yang layak.

4.1.3.7 Hubungan Antara Karyawan dengan Rekan Sekerja dan Atasan

Dalam kehidupan organisasional di koperasi, seorang karyawan harus melakukan interaksi dengan yang lain, baik itu dengan rekan sekerjanya maupun dengan atasannya. Hubungan atau interaksi ini harus yang dibina secara harmonis agar tercipta kondisi yang saling mendukung satu sama lain. Hal-hal yang dilakukan oleh Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara untuk menciptakan kondisi seperti ini antara lain dengan melibatkan para karyawan pada hal-hal yang membutuhkan kekompakan tim kerja seperti mengikutsertakan para karyawan dalam kegiatan pameran dalam rangka Hari Koperasi, HUT RI, kepariwisataan, atau yang lainnya.

4.1.4 Aspek Produksi

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara termasuk dalam jenis koperasi produksi. Hasil produksinya adalah tembakau. Tetapi Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dalam kegiatan produksinya sering hanya menyediakan bahan cerutu untuk pembalut (dekblad) dan pembungkus (omblad).

Dalam penyediaan bahan baku kebutuhan proses produksi, Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara melakukan penanaman tembakau jenis Tembakau Bawah Naungan (TBN) secara mandiri, yang berarti tidak membeli dari petani. Hal ini dilakukan karena biaya penanaman serta biaya perawatan mahal. Hal ini juga dilakukan dalam usaha untuk mencapai kuantitas dan kualitas tembakau yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan pesanan. Tembakau jenis ini ditanam pada musim kemarau. Masa dari mulai tanam sampai bisa ditanam adalah sekitar tiga bulan. Cara menanamnya sama seperti tembakau lain pada umumnya.

Proses produksi yang dilaksanakan oleh Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara adalah sebagai berikut:

1. Tahap Fermentasi

Yaitu proses untuk menghilangkan kadar air dalam tembakau.

2. Tahap Sortasi

Yaitu proses dimana tembakau dipilah-pilah atau disortir untuk dikelompokkan menurut kualitas, tebal, warna dan ukuran tertentu.

3. Tahap Pengebalan

Yaitu proses pengepakan tembakau.

Tahap pengebalan ini dimaksudkan untuk menghindari resiko kerusakan dan untuk memudahkan pengiriman.

Tembakau yang diproduksi oleh Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara tidak selalu habis terjual tiap kali berproduksi. Hal ini disebabkan karena tiap tahun karakter tembakau itu berbeda. Karakter yang diinginkan pembeli pun tertentu, karena mereka ingin cerutu yang mempunyai rasa yang khas. Maka jika terdapat sisa produksi yang menjadi persediaan harus diamankan (disimpan atau disterilkan).

4.1.5 Aspek Pemasaran

Pemasaran tembakau yang paling awal dimulai dari pembeli atau konsumen yang datang sendiri ke Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara untuk mengadakan perundingan mengenai kebutuhan tembakau yang dibutuhkan. Bila telah mencapai kesepakatan mengenai kualitas serta jumlah yang layak, maka terjadilah kerjasama yang lebih tepat dinamakan sistem kontrak. Dalam sistem kontrak, konsumen sudah mengadakan pemesanan tembakau sebelum diadakan penanaman. Dana yang dibutuhkan untuk modal penanaman dan pengolahan tembakau, dalam sistem ini, biasanya pembeli telah memberikan sebagian jumlah uang pembelian sebagai tambahan modal Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara.

Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dalam kegiatan penjualan ekspornya menggunakan sistem penjualan langsung, tetapi hubungan antara pihak Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara dengan pembeli sudah dilakukan sejak awal proses produksi. Penggunaan sistem penjualan yang dilakukan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara merupakan kelanjutan dari sistem kontrak.

Sistem dan prosedur penjualan ekspor merupakan kegiatan perusahaan yang bertujuan untuk memenuhi konsumen berdasarkan ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan oleh pimpinan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara setelah melalui proses produksi.

Sebelum melangkah ke tahap ekspor, tembakau perlu diuji atau digardingkan ke lembaga tembakau. Di lembaga tembakau ini, tembakau akan diuji kelayakannya untuk diekspor dan akan ditentukan pula kualitas tembakau Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara. Berikutnya akan didapatkan surat keterangan Berita Pengujian Tembakau dari hasil pengujian di lembaga tembakau ini.

Tahap selanjutnya adalah pengecapan pada pembungkus tembakau yang biasanya berupa karton. Pengecapan ini memudahkan penggolongan dengan cara melihat jenis dan kualitas produk Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara pada saat dilakukan pengiriman. Sistem perjanjian pengiriman yang dipakai adalah sistem perjanjian FOB, yaitu pihak pemesan atau perusahaan menanggung ongkos pengangkutan barang yang dikirim tersebut sampai pada alat angkut yang membawanya ke negara tujuan.

Surat-surat yang perlu disediakan di dalam pengiriman ekspor adalah:

- Formulir Pemberitahuan Ekspor Barang (PEB),
- Daftar penjelasan mutu,
- Daftar berat dan pelengkap,
- Surat pengujian dari lembaga tembakau,
- Surat Keterangan Fumigasi,

- Surat pengantar angkutan,
- Sertificate invoice,
- Sertificate of origin,
- Dan sebagainya.

Daerah tujuan pemasaran tembakau yang diproduksi Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara pada bulan September 2001 adalah ke negara Jerman.

4.2 Analisis Data

Dalam analisis data ini akan diketahui perhitungan dari masing-masing metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

4.2.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan terhadap (kinerja karyawan). Hasil perhitungan dengan komputer melalui pengoperasian program SPSS pada lampiran 4 menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk gaji adalah sebesar 0,191, kondisi kerja sebesar 0,083, kebijaksanaan dan administrasi koperasi sebesar 0,338, kualitas kepenyeliaan/supervisi sebesar 0,092, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan sebesar 0,091.

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka persamaan regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,408 + 0,191 X_1 + 0,083 X_2 + 0,338 X_3 + 0,092 X_4 + 0,091 X_5$$

Analisis yang dapat dilakukan dari hasil persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) pada persamaan tersebut adalah positif sebesar 0,408 ini berarti pada saat kelima variabel kepuasan kerja (gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan) sama dengan 0, atau dengan kata lain kelima variabel bebas itu tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan, maka kinerja karyawan sebesar 0,408 ini adalah disebabkan oleh adanya faktor lain.
2. Koefisien regresi $X_1 = 0,191$, bernilai positif, berarti jika terjadi kenaikan gaji sebesar 1 %, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 19,1 % dengan asumsi bahwa kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan adalah tetap.
3. Koefisien regresi $X_2 = 0,083$, bernilai positif, berarti jika terjadi kenaikan kondisi kerja sebesar 1 %, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 8,3 % dengan asumsi bahwa gaji, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan adalah tetap.
4. Koefisien regresi $X_3 = 0,338$, bernilai positif, berarti jika terjadi kenaikan kebijaksanaan dan administrasi koperasi sebesar 1 %, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 33,8 % dengan asumsi bahwa gaji, kondisi kerja, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan adalah tetap.
5. Koefisien regresi $X_4 = 0,092$, bernilai positif, berarti jika terjadi kenaikan kualitas kepenyeliaan/supervisi sebesar 1 %, maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 9,2 % dengan asumsi bahwa gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan adalah tetap.
6. Koefisien regresi $X_5 = 0,091$, bernilai positif, berarti jika terjadi kenaikan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan sebesar 1 %, maka

akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 9,1 % dengan asumsi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, dan kualitas kepenyeliaan/supervisi adalah tetap.

4.2.2 Analisis Koefisien Determinasi Berganda

Koefisien Determinasi Berganda (R^2 Squared atau R^2) sebesar 0,968 menunjukkan derajat hubungan yang sebenarnya antara variabel bebas dengan variabel terikat. R^2 sebesar 0,968 ini menunjukkan bahwa variabel-variabel bebas (kepuasan kerja) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 96,8 % atau dapat dikatakan bahwa perubahan kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara sebesar 96,8 % disebabkan oleh faktor kepuasan kerja yang terdiri dari lima faktor yang secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh nyata. Sedangkan sisanya sebesar 3,2 % disebabkan oleh faktor lain yang berada di luar jangkauan penelitian ini dan dianggap konstan.

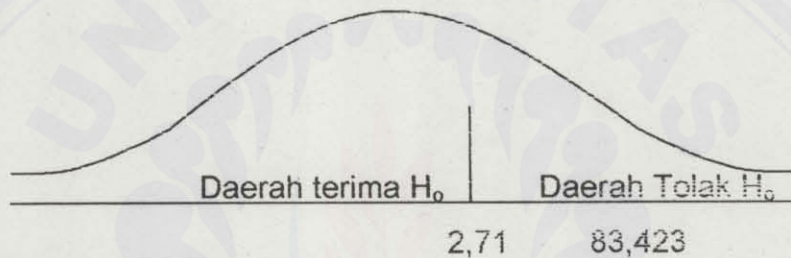
4.2.3 Analisis Koefisien Regresi

Analisis Koefisien Regresi ini digunakan untuk menguji tingkat nyata pengaruh variabel bebas (faktor kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan), baik secara keseluruhan maupun secara individual. Pengujian secara keseluruhan dengan menggunakan Uji F, sedangkan pengujian secara individual dengan menggunakan Uji t.

4.2.3.1 Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui adanya pengaruh faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan antara pribadi dengan rekan sekerja dan atasan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi

Agrobisnis Tarutama Nusantara. Dari hasil perhitungan dengan komputer pada lampiran 4 dapat diketahui bahwa F hitung sebesar 83,423, sedangkan F tabel sebesar 2,71. Jadi F-hitung lebih besar daripada F-tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau tingkat kesalahan sebesar 5 %. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel bebas berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara, sebab F hitung ada pada daerah penolakan (H_0 ditolak). Hal ini dapat dilihat pada gambar 4 berikut.



Gambar 4. Kurva Normal Uji F Satu Arah untuk Variabel Bebas dengan $\alpha = 0,05$

Sumber Data: Lampiran 4 diolah

4.2.3.2 Analisis Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing masing koefisien regresi variabel bebas t(faktor kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja katyawan). Dari hasil perhitungan pada lampiran 4 maka dapat ditampilkan tabel sebagai berikut.

Tabel 2. Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember
Hasil Uji t terhadap Regresi Kinerja Karyawan

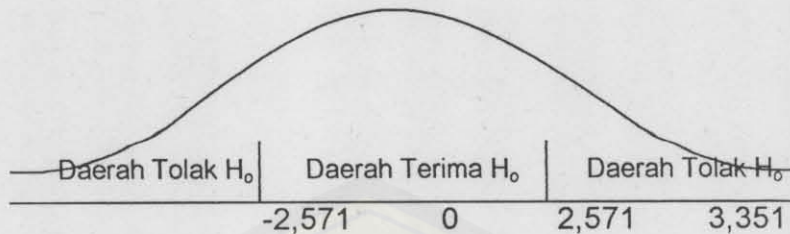
No.	Variabel Bebas	t-hitung	t-tabel
1.	Gaji	3,351	2,571
2.	Kondisi Kerja	2,243	2,571
3.	Kebijaksanaan & Administrasi Koperasi	18,437	2,571
4.	Kualitas Kepenyeliaan/Supervisi	2,858	2,571
5.	Hubungan Pribadi dengan Rekan Sekerja & Atasan	2,767	2,571

Sumber Data: Lampiran 4 diolah

Pengaruh masing-masing variabel bebas (gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan) terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) dapat dijelaskan pada penjelasan berikut ini.

a. Pengaruh Gaji (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 4 diperoleh t hitung sebesar 3,351 sedang t tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau tingkat kesalahan 5 % ($\alpha/2 = 0,025$) diketahui nilainya sebesar 2,5716. Hal ini berarti t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Signifikansi di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,005, sehingga koefisien determinasi di atas diterima. Pada pengujian ini digunakan uji dua arah sehingga t-hitung ada pada daerah penolakan (H_0 ditolak) berarti gaji berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara. Hal ini dapat dilihat pada gambar 5 berikut ini:

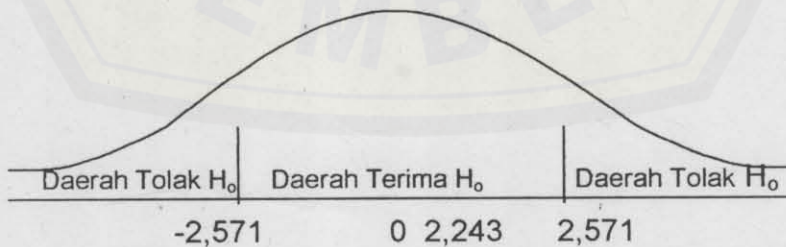


Gambar 5. Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Gaji dengan $\alpha = 0,05$

Sumber Data: Lampiran 4 diolah

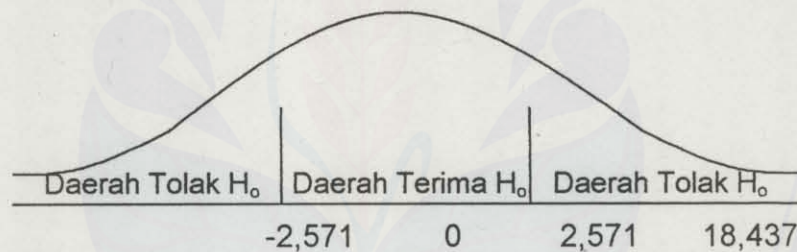
b. Pengaruh Kondisi Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 4 diperoleh t hitung sebesar 2,243. Sedangkan t-tabel dengan tingkat kepercayaan 95 % atau tingkat kesalahan 5 % ($\alpha/2 = 0,025$) diketahui nilainya sebesar sebesar 2,571. Hal ini berarti bahwa t-hitung lebih kecil daripada t-tabel. Signifikansi di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,042, sehingga koefisien determinasi di atas diterima. Pada pengujian ini digunakan dua arah sehingga t-hitung ada pada daerah penerimaan (H_0 diterima) berarti kondisi kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara. Hal ini dapat dilihat pada gambar 6 berikut ini:



Gambar 6. Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Kondisi Kerja dengan $\alpha = 0,05$ Sumber Data: Lampiran 4 diolah

- c. Pengaruh Kebijakan dan Administrasi Koperasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara
- Berdasarkan perhitungan pada lampiran 4 diperoleh t-hitung sebesar 18,437. Sedangkan t-tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau tingkat kesalahan sebesar 5 % ($\alpha/2 = 0,025$) diketahui nilainya sebesar 2,571. Hal ini berarti bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Signifikansi di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,000, sehingga koefisien determinasi di atas diterima. Pada pengujian ini digunakan uji dua arah sehingga t-hitung ada pada daerah penolakan (H_0 ditolak) berarti kebijakan dan administrasi koperasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara. Hal ini dapat dilihat pada gambar 7 berikut ini:

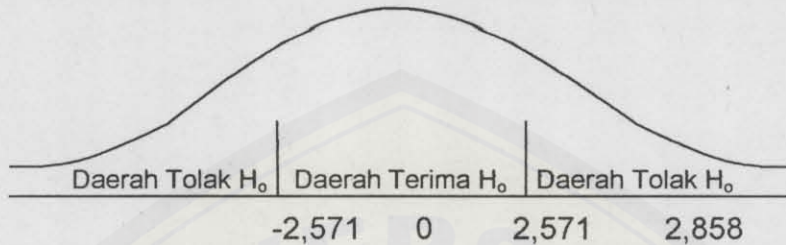


Gambar 7. Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Kebijakan dan Administrasi Koperasi dengan $\alpha = 0,05$

Sumber Data: Lampiran 4 diolah

- d. Pengaruh Kualitas Kepenyeliaan/Supervisi (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara
- Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 4 diperoleh t-hitung sebesar 2,858. Sedangkan t-tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau tingkat kesalahan sebesar 5 % ($\alpha/2 = 0,025$) diketahui nilainya sebesar 2,571. Hal ini berarti bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Signifikansi di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,013, sehingga koefisien determinasi diterima. Pada pengujian ini digunakan uji dua arah sehingga t-hitung ada

pada daerah penolakan (H_0 ditolak) berarti kualitas kepenyeliaan/supervisi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara. Hal ini dapat dilihat pada gambar 8 berikut ini:

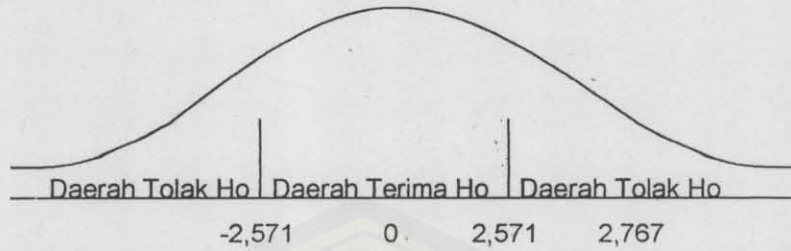


Gambar 8. Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Kualitas Kepe-nyeliaan/Supervisi dengan $\alpha = 0,05$

Sumber Data: Lampiran 4 diolah

- e. Pengaruh Hubungan Pribadi dengan Rekan Sekerja dan Atasan (X_5) terhadap Kinerja Karyawan (Y) Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara

Berdasarkan hasil perhitungan pada lampiran 4 diperoleh t-hitung sebesar 2,767. Sedangkan t-tabel dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % atau tingkat kesalahan sebesar 5 % ($\alpha/2 = 0,025$) diketahui nilainya sebesar 2,571. Hal ini berarti bahwa t-hitung lebih besar daripada t-tabel. Signifikansi di bawah 0,05, yaitu sebesar 0,015, sehingga koefisien determinasi di atas diterima. Pada pengujian ini digunakan uji dua arah sehingga t-hitung ada pada daerah penolakan (H_0 ditolak) berarti hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara. Hal ini dapat dilihat pada gambar 9 berikut ini:



Gambar 9. Kurva Normal Uji t Dua Arah untuk Variabel Hubungan Pribadi dengan Rekan Sekerja dan Atasan dengan $\alpha = 0,05$

Sumber Data: Lampiran 4 diolah





V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian pada Koperasi Agrobisnis TarutamaNusantara Jember disimpulkan bahwa:

1. Dari hasil Analisis Regresi Linier Berganda yang menghasilkan persamaan $Y = 0,408 + 0,191 X_1 + 0,083 X_2 + 0,338 X_3 + 0,092 X_4 + 0,091 X_5$ dapat diketahui bahwa koefisien regresi kelima faktor kepuasan kerja bernilai positif, sehingga faktor kepuasan kerja yang terdiri dari gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan ini berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda diperoleh $R^2 = 0,968$. Hal ini menunjukkan bahwa kelima faktor kepuasan kerja secara keseluruhan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 96,8%. Pengaruh ini dapat dikategorikan kuat. Sedangkan sisanya sebesar 3,2% menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain selain kelima faktor ini. Tingkat nyata pengaruh faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan ini dapat diketahui dari hasil uji F, dimana diperoleh F hitung lebih besar daripada F tabel ($83,423 > 2,71$). Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan kelima faktor kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
2. Persamaan Regresi Linier Berganda menunjukkan bahwa besarnya pengaruh masing-masing faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:
 - a. Pengaruh Gaji (X_1) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,191, artinya kenaikan gaji sebesar 1% akan menaikkan kinerja karyawan sebesar

- 19,1%, dengan asumsi keempat faktor lainnya tetap. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($3,351 > 2,571$) yang berarti bahwa gaji berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
- b. Pengaruh kondisi kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,083, artinya kenaikan kondisi kerja sebesar 1% akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 8,3%, dengan asumsi keempat faktor lainnya tetap. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung $<$ t tabel ($2,243 < 2,571$) yang berarti bahwa kondisi kerja tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
- c. Pengaruh kebijaksanaan dan administrasi koperasi (X_3) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,338, artinya kenaikan kebijaksanaan dan administrasi koperasi sebesar 1% akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 33,8%, dengan asumsi keempat faktor lainnya tetap. Hasil Uji t menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($18,437 > 2,571$) yang berarti bahwa kebijaksanaan dan administrasi koperasi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
- d. Pengaruh kualitas kepenyeliaan/supervisi (X_4) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,092 yang berarti bahwa kenaikan kualitas kepenyeliaan/supervisi sebesar 1% akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 9,2%, dengan asumsi keempat faktor lainnya tetap. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel ($2,858 > 2,571$) yang berarti bahwa kualitas kepenyeliaan/supervisi berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.
- e. Pengaruh hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan (X_5) terhadap kinerja karyawan sebesar 0,091, artinya kenaikan hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan sebesar 1% akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 9,1%, dengan asumsi keempat faktor lainnya tetap. Hasil uji t menunjukkan bahwa t hitung $>$ t tabel (2.767

>2,571) yang berarti bahwa hubungan pribadi dengan rekan sekerja dan atasan berpengaruh nyata terhadap kinerja karyawan.

5.2 Saran

Dari simpulan di atas, saran yang dapat diberikan adalah:

1. Dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan sebaiknya koperasi menjaga dan meningkatkan faktor kepuasan kerja yang meliputi gaji, kondisi kerja, kebijaksanaan dan administrasi koperasi, kualitas kepenyeliaan/supervisi, dan hubungan antara pribadi dengan rekan sekerja dan atasan.
2. Kebijaksanaan dan administrasi koperasi merupakan faktor kepuasan kerja yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu sebaiknya koperasi lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan faktor ini, yaitu penetapan sistem kerja, peraturan kerja, dan kesempatan untuk berkembang.
3. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor kepuasan kerja dengan memasukkan faktor-faktor lain yang belum dimasukkan dalam penelitian ini agar dapat diketahui lebih jauh lagi tentang faktor-faktor kepuasan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

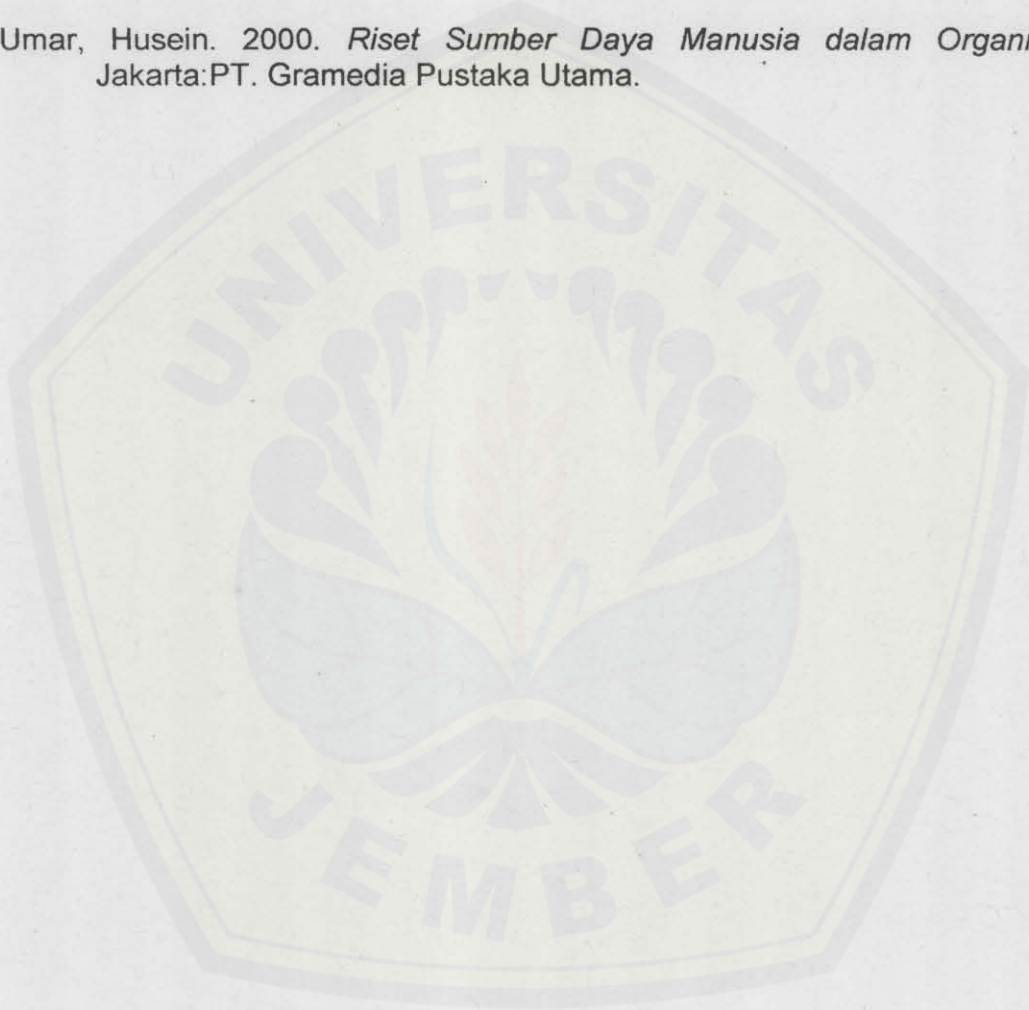
- Barthos, Basir. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: Bumi Aksara
- Dajan, A. 1991. *Pengantar Metode Statistik*. Jakarta: LP3ES.
- Dharma, Agus (Ed.). 1995. *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga
- Djarwanto dan Pangestu. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Handoko, T.H. 1992. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE-UGM.
- Hasibuan, MSP. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Haji Masagung.
- Helmi, M.A. 2000. *Analisis Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita pada Koperasi Karyawan Kertanegara PTPN X (Persero) Arjasa di Jember*. Jember: Skripsi Universitas Jember.
- Hendrajogi. 2000. *Koperasi: Azas-Azas, Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Nawawi, Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Siagian, S.P. 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE-YKPN.
- Sudjana. 1992. *Teknis Analisis Regresi dan Korelasi*. Bandung: Transito.
- Sulistiyawan, R.E. 2001. *Studi Pengaruh Kondisi Tempat Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Kapal Niaga di PT PAL Surabaya*. Jember: Skripsi Universitas Jember.

Suprihanto, John. 1988. *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan*. Yogyakarta: BPFE-UGM.

Supranto, J. 1993. *Statistik, Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga.

-----, 1995. *Statistik dan Aplikasinya*. Jakarta: Erlangga.

Umar, Husein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.



Lampiran 1

KUESIONER

Nomor Responden:

Kepada:

Yth. Saudara Karyawan/Karyawati
Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara
Di Jember

Responden yang terhormat,

Sehubungan dengan penyelesaian studi di Fakultas Ekonomi Universitas Jember dan kami membutuhkan data mengenai “Analisis Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di Jember”, maka bersama ini kami mohon dengan hormat partisipasi Saudara untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah kami sediakan.

Pengisian kuesioner ini semata-mata untuk tujuan akademis dan tidak ada hubungannya dengan Daftar Penilaian Kerja Karyawan. Namun ketepatan dan saran penelitian ini nantinya dapat digunakan sebagai acuan terhadap usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Oleh karena itu, penelitian ini tentunya sangat bergantung pada kelengkapan pengisian kuesioner ini dan informasi data lainnya yang diberikan kepada peneliti serta kenyataan yang sebenarnya, bukan keadaan yang seharusnya.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuan Saudara kami sampaikan terima kasih.

Jember, 8 September 2001

Hormat kami,

(HELDA AYU RAHMAWATI)

NIM: 960810201254

Petunjuk Pengisian Kuesioner:

Berilah tanda silang (X) pada jawaban yang paling sesuai!

I. Identitas

1. Usia Saudara pada saat ini?
 - a. 20 – 35 tahun
 - b. 36 – 60 tahun
2. Status Saudara pada saat ini?
 - a. Sudah menikah
 - b. Belum menikah
 - c. Cerai
3. Tingkat pendidikan terakhir Saudara?
 - a. SD
 - b. SLTP
 - c. SLTA
 - d. Diploma
 - e. Sarjana
4. Sudah berapa lama Saudara bekerja di KOPA TTN ini?
 - a. Kurang dari 1 tahun
 - b. Antara 1 – 2 tahun
 - c. Lebih dari 2 tahun

II. Tanggapan Responden

A. Kepuasan Kerja

Topik: Gaji

1. Bagaimana menurut Saudara tentang sistem gaji yang diberikan perusahaan selama ini?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan
2. Bagaimana menurut Saudara dasar penetapan gaji yang diberikan perusahaan selama ini?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

3. Apakah gaji yang Saudara terima selama ini dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari?
- Bisa memenuhi, bahkan sering berlebih
 - Bisa memenuhi dan kadang berlebih
 - Bisa memenuhi dengan sedikit berhemat
 - Bisa memenuhi namun pas-pasan
 - Belum bisa memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari

Topik: Kondisi Kerja

1. Bagaimana suasana tempat/lingkungan kerja Saudara?
 - Tenang, nyaman dan ada jaminan keamanan
 - Nyaman dan keamanan terkendali
 - Cukup nyaman dan aman
 - Kurang nyaman dan aman
 - Tidak nyaman dan aman
2. Bagaimana jaminan kebersihan lingkungan kerja Saudara?
 - Selalu bersih dan tersedia tempat sampah
 - Bersih dan tersedia tempat sampah
 - Cukup bersih
 - Kurang bersih
 - Tidak pernah bersih
3. Bagaimana fasilitas kerja di tempat kerja Saudara?

a. Sangat memadai	c. Cukup memadai	e. Tidak memadai
b. Memadai	d. Kurang memadai	

Topik: Kebijakan dan Administrasi Perusahaan

1. Apakah yang diberikan oleh perusahaan ketika Saudara mengerjakan pekerjaan dengan baik sekali atau berprestasi?
 - Kesempatan yang sangat besar untuk mengembangkan diri
 - Kesempatan yang besar untuk mengembangkan diri
 - Kesempatan yang cukup besar untuk mengembangkan diri

- d. Kesempatan yang kurang untuk mengembangkan diri
- e. Tidak ada kesempatan untuk mengembangkan diri
- 2. Bagaimana sistem jam kerja yang ada di perusahaan ini?
 - a. Sangat proporsional
 - b. Proporsional
 - c. Cukup proporsional
 - d. Kurang proporsional
 - e. Tidak proporsional
- 3. Bagaimana dengan waktu istirahat & waktu libur/cuti yang diberikan perusahaan?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

Topik: Kualitas Penyelia/Supervisi

- 1. Bagaimana tentang sikap pimpinan dalam mengambil keputusan?
 - a. Sangat mudah dipahami
 - b. Mudah dipahami
 - c. Cukup mudah dipahami
 - d. Kurang mudah dipahami
 - e. Sulit dipahami
- 2. Bagaimana kepedulian perusahaan terhadap pembinaan karyawan?
 - a. Sangat besar
 - b. Besar
 - c. Cukup besar
 - d. Kurang
 - e. Tidak ada
- 3. Bagaimana jaminan perusahaan terhadap keselamatan dan keamanan karyawan?
 - a. Sangat memuaskan
 - b. Memuaskan
 - c. Cukup memuaskan
 - d. Kurang memuaskan
 - e. Tidak memuaskan

Topik: Hubungan Pribadi dengan Rekan Kerja dan Atasan

- 1. Bagaimana hubungan Saudara dengan atasan Saudara?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
- 2. Bagaimana hubungan Saudara dengan rekan kerja Saudara?
 - a. Sangat baik
 - b. Baik
 - c. Cukup baik
 - d. Kurang baik
 - e. Tidak baik
- 3. Bagaimana kerjasama Saudara dengan rekan kerja Saudara?
 - a. Sangat kompak
 - b. Kompak
 - c. Cukup kompak
 - d. Kurang kompak
 - e. Tidak kompak

B. Kinerja

Topik: Kehadiran

- 1. Apakah Saudara setiap hari kerja datang ke tempat kerja?
 - a. Selalu
 - b. Sering
 - c. Jarang

2. Apakah kehadiran Saudara di tempat kerja itu penting?
a. Sangat penting b. Penting c. Tidak penting

Topik: Kedisiplinan

1. Apakah Saudara berusaha untuk mematuhi peraturan di tempat kerja?
a. Selalu b. Sering c. Jarang
2. Apakah Saudara datang ke tempat kerja dan pulang dari tempat kerja dengan tepat waktu?
a. Selalu b. Sering c. Jarang
3. Apakah Saudara selalu menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya?
a. Selalu b. Sering c. Jarang

Topik: Lamanya Waktu Kerja

1. Apakah Saudara lebih mementingkan kepentingan kerja daripada kepentingan pribadi?
a. Sering b. Kadang-kadang c. Tidak pernah
2. Apakah Saudara melakukan pekerjaan lain (selain pekerjaan Saudara) pada waktu jam kerja?
a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Sering
3. Apakah Saudara pernah menganggur (tidak ada pekerjaan yang harus dikerjakan) pada saat jam kerja?
a. Tidak pernah b. Kadang-kadang c. Sering

TERIMA KASIH

Hasil Pengisian Kuesioner tentang Faktor Kepuasan Kerja

No Responden	Gaji dan tunjangan			Kondisi Kerja			Kebijaksanaan dan Administrasi Perusahaan			Kualitas kepemimpinan/supervisi			Hub. Pribadi dengan rekan sekerja dan atasan							
	1	2	3	Rata2	1	2	3	Rata2	1	2	3	Rata2	1	2	3	Rata2				
1	2	3	2	2,3333	4	4	4	4,0000	2	3	3	2,6667	4	4	4	4,0000	2	3	3	2,6667
2	2	2	3	2,3333	2	2	3	2,3333	2	2	3	2,3333	3	3	3	3,0000	2	2	2	2,0000
3	3	3	3	3,0000	2	2	3	2,3333	2	3	3	2,6667	2	4	2	2,6667	3	3	3	3,0000
4	2	2	2	2,0000	2	2	2	2,0000	2	2	2	2,0000	3	3	2	2,6667	3	3	3	3,0000
5	2	2	3	2,3333	2	2	3	2,3333	2	2	3	2,3333	4	4	4	4,0000	2	2	2	2,0000
6	2	2	3	2,3333	2	2	2	2,0000	2	3	2	2,3333	3	3	3	3,0000	2	2	2	2,0000
7	3	2	2	2,3333	3	2	2	2,3333	3	2	2	2,3333	2	2	3	2,3333	4	4	4	4,0000
8	2	2	2	2,0000	2	3	2	2,3333	2	2	2	2,0000	2	3	2	2,3333	2	2	2	2,0000
9	2	2	2	2,0000	2	2	2	2,0000	2	1	0	1,5000	3	2	2	2,3333	2	2	2	2,0000
10	2	2	2	2,0000	4	2	0	2,0000	1	2	3	2,0000	0	4	3	2,3333	2	2	3	2,3333
11	2	2	2	2,0000	2	2	2	2,0000	1	2	0	1,5000	2	2	3	2,3333	1	3	2	2,0000
12	2	3	1	2,0000	4	3	2	3,0000	4	4	4	4,0000	2	3	3	2,6667	2	2	2	2,0000
13	3	2	2	2,3333	2	2	2	2,0000	3	2	2	2,3333	2	4	3	3,0000	2	2	2	2,0000
14	3	2	1	2,0000	2	2	2	2,0000	2	2	3	2,3333	3	3	3	3,0000	2	2	2	2,0000
15	2	3	1	2,0000	2	3	2	2,3333	4	4	4	4,0000	4	3	1	2,6667	4	3	2	3,0000
16	3	2	2	2,3333	1	2	3	2,0000	2	3	2	2,3333	3	3	3	3,0000	2	2	2	2,0000
17	3	2	2	2,3333	2	2	2	2,0000	1	3	2	2,3333	3	3	3	3,0000	2	2	2	2,0000
18	2	3	1	2,0000	3	2	2	2,3333	4	4	4	4,0000	2	3	3	2,6667	2	2	2	2,0000
19	2	2	2	2,0000	2	2	2	2,0000	2	1	0	1,5000	3	2	2	2,3333	2	2	2	2,0000
20	3	2	2	2,3333	2	3	1	2,0000	2	2	3	2,3333	3	4	2	3,0000	2	2	2	2,0000

umber : Kuisisioner diolah

Lampiran 3

Hasil Pengisian Kuesioner tentang Kinerja Karyawan

No. Responden	Kehadiran		Kedisiplinan			Lamanya Waktu Kerja			Rata-rata Kinerja Karyawan
	1	2	1	2	3	1	2	3	
1	2	2	2	2	2	1	1	1	1,625
2	2	2	2	2	2	1	1	1	1,625
3	1	1	2	2	2	1	1	1	1,7500
4	1	1	2	2	1	2	1	1	1,3750
5	2	1	2	2	2	2	1	1	1,6250
6	2	2	2	1	2	1	2	1	1,6250
7	1	1	2	1	2	1	2	1	1,3750
8	1	1	2	2	1	2	1	1	1,3750
9	2	1	2	1	1	1	1	0	1,250
10	1	1	2	2	1	2	1	1	1,3750
11	2	1	2	1	1	1	1	0	1,250
12	2	2	2	2	2	2	2	2	2,000
13	2	2	2	2	2	1	1	1	1,6250
14	2	2	1	2	2	1	1	1	1,6250
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2,000
16	2	2	2	2	2	1	1	1	1,6250
17	2	1	2	1	2	2	2	1	1,6250
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2,000
19	2	1	1	2	1	1	0	1	1,250
20	2	2	2	2	2	1	1	1	1,6250

Sumber : Kuesioner diolah

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X5, X3 ^a , X4, X1, X2		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,984 ^a	,968	,956	5,41655E-02

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X1, X2

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1,224	5	,245	83,423	,000 ^a
	Residual	4,107E-02	14	2,934E-03		
	Total	1,265	19			

a. Predictors: (Constant), X5, X3, X4, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,408	,119		3,422	,004
	X1	,191	,057	,201	3,351	,005
	X2	8,262E-02	,024	,136	2,243	,042
	X3	,338	,018	,986	18,437	,000
	X4	9,167E-02	,032	,174	2,858	,013
	X5	9,130E-02	,029	,171	2,767	,015

Coefficients^a

Model		Correlations		
		Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)			
	X1	,152	,667	,161
	X2	,331	,514	,108
	X3	,932	,980	,888
	X4	,366	,607	,138
	X5	,002	,595	,133

a. Dependent Variable: Y



Lampiran 6

tabel Distribusi F

$f_{0,05}(v_1, v_2)$

(dt) v2	Derajat bebas bagi pembimbing								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1	161.40	200.49	216.54	225.58	234.58	234.58	237.59	239.59	241.60
2	18.15	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38
3	10.3	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81
4	7.71	6.94	6.59	6.30	2.26	6.16	6.09	6.04	6.00
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.10	2.95	2.90
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22
30	4.17	3.32	2.90	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96
00	3.84	3.00	2.60	2.37	2.21	2.10	2.01	1.94	1.88

Lampiran 7

Tabel Distribusi t Satu Arah

v	α				
	0,10	0,05	0,25	0,01	0,05
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.354	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.821
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
00	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

Sumber : Dajan,A (1991 : 398)



DAFTAR PRESENSI
 KARYAWAN KANTOR KOPERASI AGROBISNIS TARUTAMA NUSANTARA JEMBER
 BULAN SEPTEMBER 2001

N O	NAMA	TANGGAL																														KET.		
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	S	T	
1.	Budin Suyitno	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	0	0
2.	Nasroh A.M	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	0	0
3.	Gondho D.J	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	0	0
4.	Imron M.S	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	0	0
5.	Torok Setiyono	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	0	0
6.	Cuk Sugarto	H		H	H	H	H	H		H	H	S	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	0	0
7.	Diasmadi	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		2	1	0
8.	Didik Hermanto	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	0	0
9.	Moech. Syahid	H		H	H	H	H	H		I	I	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		2	0	0
10.	Ardi Haryanto	H		H	I	H	H	H		H	H	H	I	I	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		3	0	0
11.	Soedarjan	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		3	0	0
12.	Hermawan	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	0	0
13.	Drs. Sugeng B.W	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		1	0	0
14.	Suparman	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		1	0	0
15.	Abdurrahman	H		T	T	T	T	T		H	H	H	H	H	H			T	T	T	T	T	T		T	T	T	T	T	T		0	0	13
16.	Usifa T	H		H	S	S	S	S		H	H	S	S	S	S			I	H	H	H	H	H		H	H	I	H	H	H		1	0	6
17.	Rahmad Ashari	H		T	T	T	T	T		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	T	T	T	H		1	0	11
18.	Romy Yuswanto	H		H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	0	0
19.	Puguh H.H	H		H	H	H	H	H		H	S	S	S	S	S			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		0	2	0
20.	Nur Sutekad	H		I	I	I	I	I		H	H	H	H	H	H			H	H	H	H	H	H		H	H	H	H	H	H		4	0	0

Keterangan: H : Hadir

S : Sakit

I : Ijin

T : Tugas luar



Digital Repository Universitas Jember

TARUTAMA NUSANTARA KOPERASI AGROBISNIS

SURAT KETERANGAN

No : K.315/TTN/0901.



M44 UPT Perpustakaan
UNIVERSITAS JEMBER

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

Nama : HELDA AYU RAHMAWATI
Nim : 960810201254
Fakultas : EKONOMI
Univ. Jember
Jurusan : Manajemen
Judul : Analisis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan
Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara di
Jember.

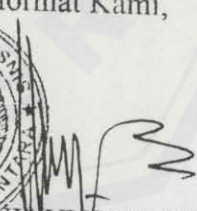
Menyatakan dengan sebenarnya bahwa nama yang tersebut diatas telah melaksanakan penelitian guna untuk menyusun skripsinya pada bulan September 2001. di "Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara" – Jember

Demikian surat keterangan ini kami buat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 30 September 2001.

Hormat Kami,




RONNY YUSWANTO, SE.