



ANALISIS PENGARUH KINERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. ERATEX DJAYA Ltd. Tbk.
PROBOLINGGO

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Jember



Oleh :

Henny Sulistyoningrum

NIM : 990810201012

Medan
Perwakilan
7 FEB 2005
No. Induk

5
Risa
Gr8.3
Sul
a

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS JEMBER
2004

JUDUL SKRIPSI

ANALISIS PENGARUH KINERJA TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI
PADA PT. ERATEX DJAYA Ltd. Tbk.
PROBOLINGGO

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Henny Sulistyoningrum

N. I. M. : 990810201012

J u r u s a n : Manajemen

telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

27 Desember 2004

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

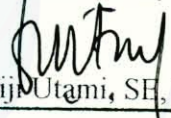
Ketua,



Drs. Sjamsuri, MM

NIP. 130 287 119

Sekretaris,



Wij Utami, SE, M.Si

NIP. 132 282 696

Anggota,



Drs. Budi Nurhardjo, M.Si

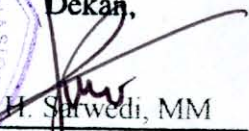
NIP. 131 403 353

Mengetahui/Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,



Dr. H. Sarwedi, MM

NIP. 131 276 658




TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Analisis Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja
Karyawan Bagian Produksi PT Eratex Djaja Ltd, Tbk.
Probolinggo
Nama Mahasiswa : Henny Sulistyoningrum
NIM : 990810201012
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia


Pembimbing I

Pembimbing II



Drs. Budi Nurhardjo, Msi


NIP. 131 403 353



Drs. NG. Krishnabudi

NIP. 131 759 837

Ketua Jurusan



Dra. Diah Yulisetiarni, Msi

NIP. 131 624 474

Tanggal Persetujuan : Desember 2004

MOT.70

Kesempatan sering datang menyamar sebagai kesulitan. Itu sebabnya, banyak orang yang tidak mengenalinya. Ingat makin besar kesulitan, semakin besar pula kesempatan.

(Shiv Khora)

Manusia tidak dapat memahami cinta, sampai dia merasakan perpisahan yang menyedihkan dan yang mampu membuka pikirannya, merasakan kesabaran yang pahit dan keadilan yang menyedihkan.

(Kahlil Gibran)

Mengerjakan apa yang kita cintai dan mencintai apa yang kita kerjakan adalah separuh dari jalan menuju kesuksesan, kedamaian, dan kebahagiaan. Separuhnya lagi hanyalah soal waktu.

(Rahayu Ratnaningsih)

PERSEMBAHAN

Kupersembahkan jerih payah yang tak seberapa ini untuk :

Ayahanda Hartono dan Ibunda Susilowati, terima kasih Tuhan telah Kau titipkan aku kepada beliau. Aku tak kan mampu membalas semua jasa yang telah diberikan.

Adik - adikku tersayang Ayuningtyas Dian Pratiwi dan Ginanjar Adiyatma Putra. Ambil yang terbaik dari kakak, singkirkan yang tidak bermanfaat untuk bekal perjalanan hidup kalian kelak.

Eyang Putri, terima kasih atas limpahan do'a dan kasih sayangnya sampai saat ini.

Anugerah Terindah yang Terus Kan Kumiliki.

Nen ku, kita kan raih asa - asa itu dan bersama - sama mewujudkan impian - impian indah kita.

Semoga ...

Sahabat - sahabat sejatiku di Jember, aku kan merindukan semua kenangan itu, sahabat.

ABSTRAKSI

Penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan dan seberapa besar pengaruh tersebut.

Dalam penelitian ini kinerja diukur melalui dua variabel yaitu kuantitas kerja dan kualitas kerja. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner / angket kepada 138 responden, yaitu dari bagian *spinning* dan bagian *weaving*. Data-data tersebut kemudian dianalisis dengan menggunakan program *SPSS for Windows Version 10.01*.

Berdasarkan pengujian regresi secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 111,400, sedangkan $F_{tabel} = 3,063$, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan pengujian secara parsial diperoleh $t_{hitung} = 10,205$ untuk kuantitas kerja dan 9,531 untuk kualitas kerja, kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 1,977, karena $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka secara parsial variabel kuantitas kerja dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh / sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat dilakukan analisis koefisien determinasi berganda dan diperoleh nilai R^2 sebesar 0,617 (61,7%) yang artinya pengaruh variabel kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 61,7%, sedangkan sisanya sebesar 38,3% dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan perhitungan tersebut di atas, maka variabel kinerja mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadiran Allah SWT atas kehendak-Nya, akhirnya penulis mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “ Analisis Pengaruh Kinerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Produksi PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo “.

Penulis sangat menyadari bahwa terselesaikannya skripsi ini tidaklah lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu dengan segala hormat dan rendah hati, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

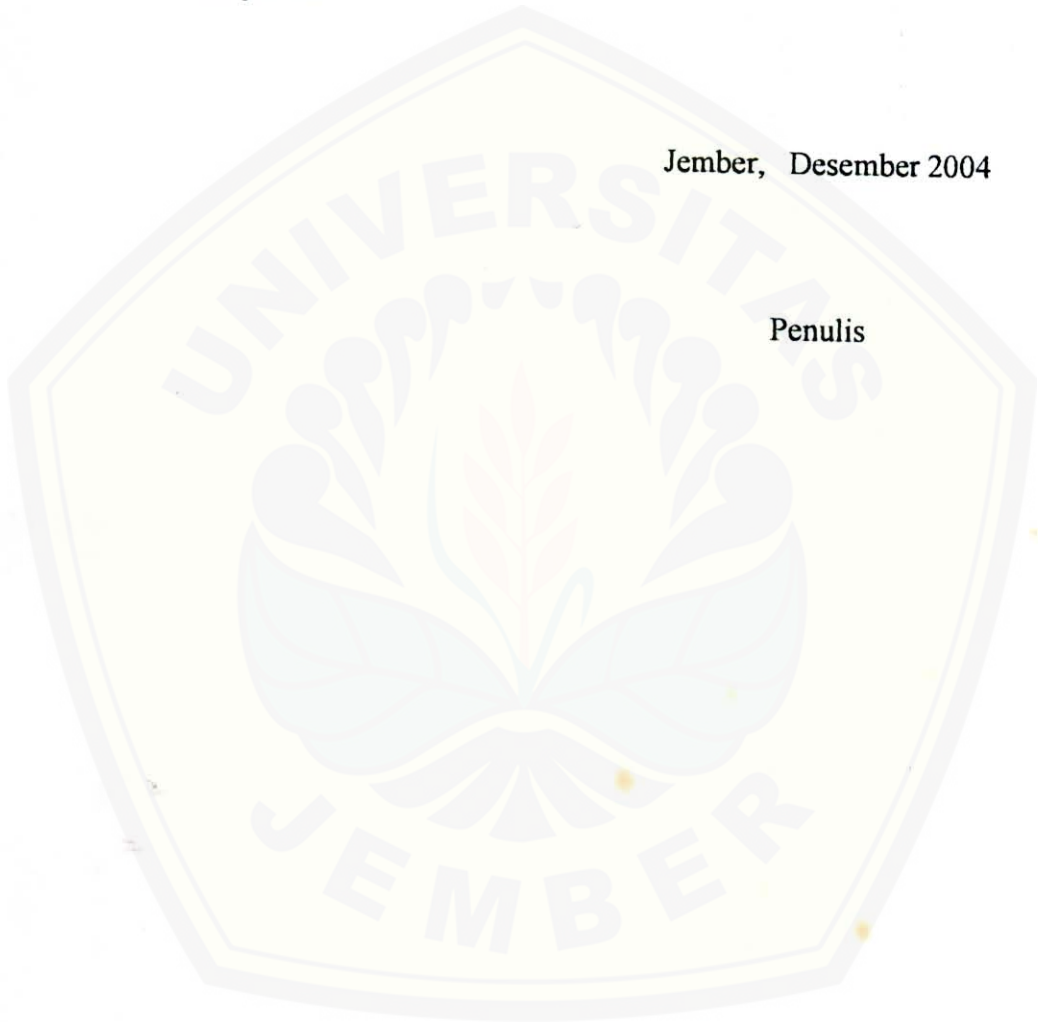
1. Dr. Sarwedi, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Dra. Diah Yulisetiari, Msi selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
3. Drs. Budi Nurhardjo, Msi selaku pembimbing 1 penulis, atas kesabaran dan meluangkan waktunya dalam membimbing penulis
4. Drs. NG. Krishnabudi selaku pembimbing 2, atas pengarahan dan motivasinya dalam proses penyelesaian skripsi penulis
5. Bapak Suyitno selaku pimpinan PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo yang telah memberikan ijin penelitian kepada penulis
6. Bapak Sutomo, yang telah menyediakan waktu berharganya untuk mendampingi penulis dalam memperoleh data dan informasi
7. Bapak/Ibu/Saudara karyawan PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo yang telah bersedia menjadi responden penulis dalam penelitian ini
8. Kagem Bulek Mia sekeluarga, Paklek Tumijo sekeluarga terima kasih atas bantuannya kepada penulis
9. KSR-PMI Unit Universitas Jember, terima kasih atas kebersamaan kita selama ini. Inter Arma Caritas
10. Keluarga besar JATIJU, terima kasih atas perjalanan kita selama ini, semoga kita lebih mengerti arti kehidupan, “sing sabar lan tetep kompak OK “.
11. Teman-teman seperjuangan manajemen genap/ganjil '99, Nisa, Rizal, Nuning dan lainnya yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu terima kasih telah menjadi bagian dari kalian

12. Dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas semuanya. Kelak Tuhan akan membalasnya

Akhirnya harapan akhir penulis, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan sumbangsih bagi bangsa dan negara. Segala kritik, masukan atau saran sangat diharapkan penulis guna kesempurnaan skripsi ini.

Jember, Desember 2004

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
ABSTRAKSI	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pokok Permasalahan	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Kegunaan Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah	5
II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya	6
2.2 Landasan Teori	7
2.2.1 Kinerja	7
2.2.2 Penilaian Kinerja	8
2.2.3 Tahap-tahap Penilaian Kinerja	9
2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja	13
2.2.5 Metode Penilaian Kinerja	14
2.2.6 Pengukuran Kinerja	16
2.2.7 Kuantitas Kerja	17
2.2.8 Kualitas Kerja	17
2.3 Kepuasan Kerja	18
2.3.1 Arti Penting Kepuasan Kerja	18
2.3.2 Indikasi Rendahnya Kepuasan Kerja	20
2.3.3 Penyebab Rendahnya Kepuasan Kerja	20
2.3.4 Pembayaran Gaji	21
2.3.5 Pekerjaan	22
2.3.6 Peluang Promosi	23
2.3.7 Kepenyeliaan (Supervisor)	24
2.3.8 Rekan Kerja	24
2.1 Hubungan Antara Kinerja dan Kepuasan Kerja	24

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian 26

3.2 Populasi 26

3.3 Metode Pengambilan Sampel 26

3.4 Prosedur Pengumpulan Data 27

 3.4.1 Jenis Data dan Sumber Data 27

 3.4.2 Metode Pengumpulan Data 27

3.5 Identifikasi Variabel 28

3.6 Definisi Operasional Variabel 28

3.7 Skala Pengukuran 30

3.8 Hipotesis Penelitian 31

3.9 Teknik Analisis Data

 3.9.1 Regresi Linier Berganda 31

 3.9.2 Pengujian Koefisien Regresi 31

 3.9.3 Koefisien Determinasi Berganda 34

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan 38

 4.1.1 Sejarah Singkat Berdirinya Perusahaan 38

 4.1.2 Lokasi Perusahaan 39

 4.1.3 Struktur Organisasi PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo 40

 4.1.4 Personalia Perusahaan 46

 4.1.5 Kegiatan Pemasaran 48

 4.1.6 Mesin Produksi 49

 4.1.7 Proses Produksi 49

4.2 Analisis Data 54

 4.2.1 Deskripsi Responden 54

 4.2.2 Prosentase Jawaban Hasil Kuisiner 55

 4.2.3 Analisis Regresi Linier Berganda 60

 4.2.4 Hasil Pengujian Koefisien Regresi 61

 4.2.5 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Berganda 63

 4.2.6 Hasil Uji Klasik 64

4.3 Pembahasan 65

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 67

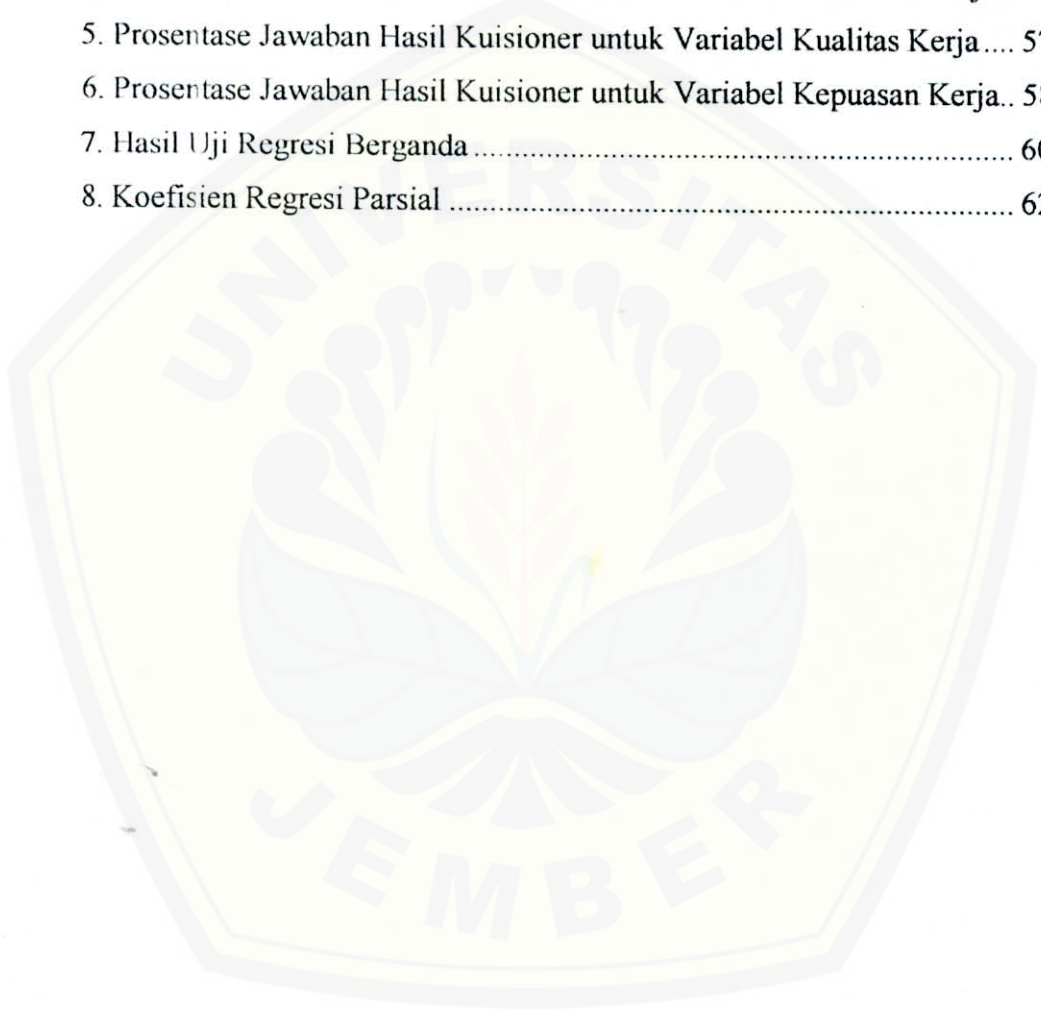
5.2 Saran 68

DAFTAR PUSTAKA 70

LAMPIRAN 72

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Deskripsi Responden berdasarkan Umur	54
2. Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja	55
3. Deskripsi Responden berdasarkan Jenis Kelamin	55
4. Prosentase Jawaban Hasil Kuisisioner untuk Variabel Kuantitas Kerja ..	56
5. Prosentase Jawaban Hasil Kuisisioner untuk Variabel Kualitas Kerja	57
6. Prosentase Jawaban Hasil Kuisisioner untuk Variabel Kepuasan Kerja ..	58
7. Hasil Uji Regresi Berganda	60
8. Koefisien Regresi Parsial	62



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Hubungan antara Kinerja dan Kepuasan Kerja	25
2. Kerangka Pemecahan Masalah.....	36
3. Struktur Organisasi Divisi Tekstil PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo	41
4. Skema Proses Produksi Bagian <i>Spinning</i>	52
5. Skema Proses Produksi Bagian <i>Weaving</i>	53
6. Kurve t_{tes} untuk X_1	62
7. Kurve t_{tes} untuk X_2	63
8. Statistik d Durbin Watson.....	65

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Hasil Kuisisioner
2. Rekapitulasi Data Mentah Masing-masing Variabel
 3. Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 10.01
 4. Nilai Persentil untuk Distribusi F
 5. Nilai Persentil untuk Distribusi t
 6. Kuisisioner/angket
 7. Tabel Durbin – Watson
 8. Struktur Organisasi PT Eratex Djaja Ltd Tbk Probolinggo
 9. Surat Keterangan



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan didirikan pada dasarnya memiliki tujuan untuk memperoleh keuntungan yang optimal, sebab keuntungan merupakan salah satu faktor yang dapat menjamin kelangsungan hidup perusahaan. Terwujudnya tujuan perusahaan dapat dicapai dengan mengoptimalkan peranan dari komponen-komponen dasar perusahaan. Menurut Martin dkk (dalam Tohardi, 2002:3) komponen dasar dari sebuah organisasi terdiri dari sumber daya manusia (*People*), teknologi (*Technology*), prosedur kerja (*Task*) dan struktur organisasi (*Organization Structure*).

Keempat elemen atau komponen dasar tersebut saling terkait satu dengan lainnya secara simultan dan sinergis dalam upaya meningkatkan kinerja sebuah organisasi atau perusahaan. Namun dari keempat komponen dasar tersebut, komponen sumber daya manusia (*People*) yang paling penting. Salah satu alasannya adalah kemampuan atau daya manusia dapat terus dikembangkan, bahkan tanpa batas, selanjutnya teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi berkembang mengikuti perkembangan pemikiran manusia. Teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi tidak akan pernah berkembang lebih dahulu dari perkembangan manusia, karena ketiga komponen tersebut diciptakan oleh manusia. Untuk itu jika kita ingin mengembangkan teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi, maka yang lebih dahulu dikembangkan adalah sumber daya manusianya.

Kesimpulan bahwa sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang paling penting dalam sebuah perusahaan, dapat dilihat kenyataan ada perusahaan-perusahaan yang memiliki teknologi, prosedur kerja dan struktur organisasi yang sama, tetapi dinamika atau mobilitas organisasi antara perusahaan satu dengan yang lainnya berbeda-beda. Apalagi di era globalisasi ini terjadi persaingan yang sangat ketat (*Hyper Competition*), dimana perusahaan yang berkinerja rendah akan terkalahkan oleh pesaing. Sementara itu bila perusahaan yang terkalahkan tersebut tetap juga tidak melakukan perubahan, maka tidak mustahil akan berada

pada kondisi kritis, bahkan mendekati kehancuran. Kondisi kinerja perusahaan yang rendah tersebut salah satunya disebabkan karena rendahnya kinerja para karyawannya. Oleh karena itu diperlukan suatu tindakan untuk memperbaiki kinerja perusahaan melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan yang rendah biasanya akan menimbulkan turunnya tingkat kepuasan kerja karyawan (*Job Satisfaction*). Kinerja dapat dikatakan sebagai pelaksanaan kerja karyawan. Kinerja karyawan ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Secara historis, sering dianggap bahwa para karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Akan tetapi banyak pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi terutama dihasilkan oleh kinerja yang tinggi, bukan sebaliknya.

Kinerja yang lebih baik akan mengakibatkan karyawan memperoleh penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan kinerja mereka.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai hasil dari berbagai sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda bahwa perusahaan dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif.

Terdapat beberapa teori kepuasan kerja, salah satunya teori dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg (dalam As'ad,1998:108). Teori ini membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu : kelompok *satisfiers* atau *motivator* dan kelompok *dissatisfiers* atau *hygiene factor*.

Satisfiers (motivator) merupakan faktor-faktor atau situasi yang menjadi sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Sedangkan *dissatisfiers (hygiene factor)* merupakan faktor-faktor yang menjadi

sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security* dan status. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena bukan sumber kepuasan kerja. Menurut Herzberg (dalam As'ad,1998:109) bahwa faktor yang dapat memacu karyawan untuk bekerja dengan baik dan bergairah hanyalah kelompok *satisfiers*.

PT. Eratex Djaja Ltd, Tbk yang berkedudukan di Kabupaten Probolinggo ini berdiri pada tahun 1973 telah mampu menjadi salah satu penyokong perekonomian nasional dalam hal pemasukan pendapatan negara. Bahkan pada tahun 1987 ditetapkan sebagai salah satu dari 100 pembayar pajak terbesar di Indonesia.

Perkembangan jaman yang terus melaju tanpa dapat dibendung ini pastilah akan menjadi tantangan tersendiri bagi PT. Eratex Djaja Ltd, Tbk untuk dapat bertahan dan bahkan dapat terus meningkatkan potensinya baik untuk kesejahteraan karyawannya maupun untuk lingkungannya.

1. 2 Pokok Permasalahan

PT. Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo merupakan suatu perusahaan yang bergerak dibidang industri yang menghasilkan produk masa berupa tekstil. Dalam menjalankan usaha tersebut, diperlukan karyawan-karyawan yang handal dan berkualitas.

Para karyawan tersebut sangat berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Oleh karena itu memberikan motivasi agar tercapai kepuasan kerja bagi para karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginannya, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Karyawan yang mempunyai kinerja baik biasanya akan lebih merasa puas jika dibandingkan dengan karyawan yang berkinerja buruk.

Dari uraian di atas, maka dapat ditentukan pokok permasalahan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat pengaruh antara kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Eratex Djaja Ltd, Tbk Probolinggo?
- b. Seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Eratex Djaja Ltd, Tbk Probolinggo ?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Eratex Djaja Ltd, Tbk Probolinggo.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Eratex Djaja Ltd, Tbk Probolinggo.

1.4 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi perusahaan,
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan kepada perusahaan bahwa kinerja merupakan faktor penting yang dapat dipertimbangkan dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
- b. Bagi peneliti,
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengembangan wawasan keilmuan dibidang manajemen sumber daya manusia khususnya dan dibidang ekonomi pada umumnya.
- c. Bagi akademisi,
Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan informasi dan referensi serta bahan kepustakaan bagi para insan akademisi untuk mencapai kesempurnaan.

1.5 Batasan Masalah

Agar tidak terjadi kesimpangsiuran dalam pembahasan masalah, maka pembahasan pada penelitian ini dibatasi pada :

- a. Karyawan yang diteliti adalah karyawan dari departemen tekstil yaitu pada bagian spinning dan bagian weaving.
- b. Faktor yang dianalisis adalah faktor kinerja dan kepuasan kerja karyawan. Kinerja menggunakan indikator yaitu kuantitas dan kualitas kerja. Sedangkan faktor kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan, peluang promosi, kepenyeliaan, dan rekan kerja.



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Hasil Penelitian Sebelumnya

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.

Perbedaan dengan penelitian ini adalah pada penelitian sebelumnya menguji pengaruh variabel bebas yaitu kondisi kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja, sedangkan pada penelitian ini variabel bebasnya adalah kinerja karyawan yang diuji pengaruhnya terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari pengujian secara bersama-sama (uji F) dapat diketahui ada pengaruh yang nyata antara kondisi kerja dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai F yaitu F hitung sebesar 75,131 > F tabel sebesar 5,19. Dari hasil uji koefisien determinasi berganda terlihat hubungan sebesar 0,809 memiliki arti bahwa keempat variabel bebas yaitu variabel pencahayaan, kebisingan, ventilasi dan pendahayaan memiliki pengaruh yang nyata sebesar 80,9% terhadap variabel kepuasan kerja karyawan.

Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Febri Andrianyah (2003) dengan judul “Analisis Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Pamekasan Unit Pelayanan Pelanggan Tegangan Rendah (UPP.TR) Sumenep”. Tujuan dari penelitian tersebut adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan pada PT PLN (PERSERO) Area Pamekasan Unit Pelayanan Pelanggan Tegangan Rendah (UPP.TR) Sumenep.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres di tempat kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Area Pamekasan Unit Pelayanan Pelanggan Tegangan Rendah (UPP.TR) Sumenep. Hal ini dapat diketahui dari hasil uji F diperoleh sebesar 12,330 dengan signifikansi 0,039 pada level 5%. Hasil uji F ini lebih besar dari F tabel 3,150 yang membuktikan bahwa stres di tempat kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Area Pamekasan Unit Pelayanan Pelanggan Tegangan Rendah (UPP.TR) Sumenep dan besarnya koefisien korelasinya (R) yaitu 0,408 yang berarti terdapat hubungan yang berkategori sedang antara variabel stres di tempat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Area Pamekasan Unit Pelayanan Pelanggan Tegangan Rendah (UPP.TR) Sumenep, sehingga dapat diketahui nilai R^2 atau koefisien determinasi, yaitu sebesar 0,810 atau 81%, yang menunjukkan besarnya pengaruh stressor di tempat kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan PT PLN (PERSERO) Area Pamekasan Unit Pelayanan Pelanggan Tegangan Rendah (UPP.TR) Sumenep, sedangkan 18% lainnya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model regresi yang diajukan.

Perbedaan penelitian Febri Andriansyah dengan penelitian ini terletak pada variabel bebasnya yaitu stres di tempat kerja, sedangkan penelitian ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel bebasnya.

Sedangkan persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel terikat, selain itu metode analisis data yang dipergunakan juga sama-sama analisis regresi linier berganda dan koefisien korelasi (parsial dan berganda).

2.2 Landasan Teori

2.2.1 Kinerja

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh karyawan. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah awal menuju tercapainya tujuan perusahaan, oleh karena itu perlu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Maier (dalam As'ad,1998:47) memberi batasan terhadap kinerja sebagai

kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Lebih tegas lagi menurut Lawler dan Porter (dalam As'ad,1998:47) yang menyatakan bahwa *job performance* adalah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Dari batasan-batasan tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

Selama ini masih ada kerancuan dalam mengartikan istilah *performance*. Dalam beberapa buku *performance* diartikan sebagai kinerja, sedangkan di buku lain *performance* diartikan prestasi kerja. Di dalam penelitian ini *performance* diartikan sebagai kinerja.

Sastrohadiwiryono (2002:235) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya yang dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesungguhan karyawan yang bersangkutan.

Mitchell dan Larson (1998:156) menjelaskan bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai dengan beberapa kriteria atau standart mutu. Dengan demikian ketika kita membicarakan kinerja, kita biasanya berfikir tentang dimensi baik-buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standart atau kriteria yang telah ditentukan oleh perusahaan, maka kinerja yang dimiliki orang tersebut tergolong baik, jika sebaliknya berarti kinerjanya buruk.

2.2.2 Penilaian Kinerja

Menurut Dessler (1998:2) penilaian kinerja merupakan prosedur apa saja yang meliputi penetapan standar kinerja, penilaian kinerja aktual berdasarkan standar tersebut, dan pemberian umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan tersebut.

Sedangkan menurut Simamora (2002:416) penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi pelaksanaan kerja karyawannya. Dalam penilaian ini yang dinilai adalah kontribusi karyawan kepada perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Penilaian kinerja berkenaan dengan

seberapa baik seseorang melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penilaian kinerja yaitu :

- karakteristik situasi
- deskripsi pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, dan standar kinerja pekerjaan
- tujuan-tujuan penilaian kinerja
- sikap para karyawan dan manajer terhadap evaluasi

2.2.3 Tahap-tahap Penilaian Kinerja

a. Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan merupakan suatu proses untuk mempelajari dan mengumpulkan berbagai informasi yang berhubungan dengan berbagai operasi dan kewajiban suatu pekerjaan. (Ranupandojo dan Husnan, 1997:24). Metode yang dipergunakan untuk analisis pekerjaan sebagai berikut :

- 1) Metode dengan kuisioner (angket)
- 2) Metode dengan "check-List"
- 3) Metode dengan wawancara individual
- 4) Metode dengan pengamatan
- 5) Metode dengan wawancara kelompok
- 6) Metode dengan *technical conference*
- 7) Metode dengan catatan harian
- 8) Metode dengan ikut bersama-sama kerja
- 9) Teknik *critical incident*

Hasil dari analisis pekerjaan adalah deskripsi pekerjaan dan spesifikasi pekerjaan. Deskripsi pekerjaan merupakan suatu pernyataan yang teratur dari berbagai tugas dan kewajiban suatu pekerjaan tertentu. Di dalam pembuatan deskripsi pekerjaan bagian terpenting adalah membuat/menuliskan tugas-tugas yang harus dilaksanakan untuk jabatan tersebut (Ranupandojo dan Husnan, 1997:27). Sedangkan spesifikasi pekerjaan merupakan suatu pernyataan dari kualitas minimum karyawan yang bisa diterima agar dapat menjalankan suatu jabatan dengan baik.

Manfaat Analisis Pekerjaan

Analisis pekerjaan yang disusun, dirancang, dan diimplementasikan dengan baik berpotensi menyediakan basis informasi yang berfungsi tidak hanya satu tujuan, tetapi beberapa tujuan. Manfaat analisis pekerjaan menurut Simamora (2002:112) sebagai berikut :

1) Analisis penyusunan kepegawaian

Dalam analisis ini manajer mencari informasi mengenai pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan dan bukan hanya sekedar berapa jumlah pegawai yang dibutuhkan, tetapi juga mengenai bagaimana pekerjaan didistribusikan di antara posisi-posisi di dalam sebuah organisasi.

2) Desain Organisasi

Melalui analisis pekerjaan dapat diperoleh informasi pekerjaan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi desain pekerjaan, yang selanjutnya menjadi audit organisasi. Selain itu untuk menganalisis elemen tertentu dan menyusun setiap posisi dalam organisasi melalui cara terbaik yang akan mendayagunakan tenaga berbakat. Pemahaman aktivitas yang ada akan memberikan landasan bagi penyusunan pekerjaan dan penysunan ulang sistem manajemen yang berkelanjutan.

3) Redesain Pekerjaan

Analisis pekerjaan bermanfaat untuk mengkaji pekerjaan-pekerjaan agar dapat mengurangi kesalahan-kesalahan, meningkatkan komitmen dan tanggungjawab, dan secara umum dapat memperbaiki kinerja unit pekerjaan karyawan.

4) Telaah dan Perencanaan Kinerja

Analisis pekerjaan dapat digunakan sebagai acuan dalam menentukan standar kinerja, yang sangat berguna untuk evaluasi pekerjaan, penentuan sasaran kinerja tertentu, atau kriteria untuk evaluasi kinerja berikutnya.

5) Suksesi Manajemen

Analisis pekerjaan berguna bagi program suksesi manajemen, sehingga kualifikasi dari penerus sesuai dengan kebutuhan di masa yang akan datang dan bukan kebutuhan sekarang.

6) Pelatihan dan Pengembangan

Analisis pekerjaan berguna sebagai deskripsi tugas untuk menentukan program pelatihan dan pengembangan yang diperlukan karyawan.

7) Jalur Karir

Analisis pekerjaan memiliki informasi mengenai persyaratan pekerjaan yang dapat digunakan karyawan untuk perencanaan karir.

8) Kriteria Seleksi

Hasil analisis pekerjaan dapat memberikan landasan bagi seleksi karyawan, baik pada awal seleksi maupun pada keputusan promosi.

9) Evaluasi Pekerjaan.

Analisis pekerjaan berguna dalam memberikan deskripsi pekerjaan yang merupakan pedoman dilakukannya evaluasi pekerjaan.

b. Standar Kinerja

Setelah diketahui secara sistematis dan terperinci mengenai analisis pekerjaan, maka selanjutnya perlu ditetapkan standar kinerja. Standar kinerja (*performance standart*) menentukan tingkat kinerja pekerjaan yang diharapkan dari karyawan dan menentukan kriteria kesuksesan kerja karyawan tersebut. Menurut Simamora (2002:147) ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi dalam standar kinerja pekerjaan adalah :

- 1) Standar kinerja haruslah relevan dengan individu dan organisasi
- 2) Standar kinerja haruslah stabil dan dapat diandalkan
- 3) Standar kinerja haruslah membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang, dan yang buruk.
- 4) Standar kinerja haruslah dinyatakan dalam angka
- 5) Standar kinerja haruslah mudah diukur
- 6) Standar kinerja haruslah dipahami oleh karyawan dan penyelia
- 7) Standar kinerja haruslah memberikan penafsiran yang tidak menuduh

Standar kinerja pekerjaan mempunyai dua fungsi yaitu :

- 1) Standar kinerja menjadi tujuan atau sasaran-sasaran dari upaya karyawan. Jika standar telah terpenuhi, maka karyawan akan merasakan adanya pencapaian dan penyelesaian.
- 2) Standar kinerja pekerjaan merupakan kriteria pengukuran kesuksesan sebuah pekerjaan. Tanpa adanya standar, maka tidak ada sistem pengendalian yang dapat mengevaluasi kinerja karyawan.

c. Penilai

Penilaian-penilaian kinerja akan lebih akurat jika evaluasi-evaluasinya berasal dari penilai-penilai yang dekat dengan orang yang dinilai. Menurut Simamora (2002:446) ada beberapa pihak yang dapat melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- 1) Penyelia langsung (*immediate supervisor*)

Penyelia langsung bekerja secara erat dengan karyawan yang sedang dievaluasi dan merupakan orang yang seharusnya memiliki pandangan yang paling lengkap dari kinerja sehari-hari seorang karyawan.

- 2) Penyelia yang lebih tinggi (*higher-level supervisor*)

Seorang penyelia tingkat atas biasanya akan memeriksa dan melengkapi evaluasi yang dibuat oleh penyelia langsung karyawan yang bersangkutan. Penggunaan opini setuju atau menolak oleh seorang penyelia yang lebih tinggi dapat menghilangkan tipe bias tertentu yang dijumpai dalam penilaian kinerja.

- 3) Rekan sejawat (*peer*)

Rekan sejawat biasanya mampu mengevaluasi faset tertentu dari kinerja karyawan yang tidak dapat dievaluasi oleh penyelia. Faktor-faktor yang dapat dinilai oleh rekan sejawat seperti, kontribusi karyawan terhadap proyek kelompok, efektivitas antar pribadi, kemampuan berkomunikasi, reliabilitas, dan inisiatif.

- 4) Bawahan (*subordinate*)
Bawahan menilai kinerja atasan sebagai masukan dalam memperbaiki sistem manajemen.
- 5) Klien yang dilayani
Informasi yang diberikan klien dapat memberikan masukan yang berguna untuk keputusan personalia seperti, yang berhubungan dengan promosi, transfer, dan kebutuhan pelatihan. Informasi ini juga dapat digunakan untuk menilai dampak pelatihan, atau sebagai basis bagi pengembangan diri.
- 6) Karyawan itu sendiri
Karyawan diminta untuk menilai atau mengukur tingkat kinerja mereka sendiri dengan membandingkan hasil kerja mereka dengan standar kinerja yang telah ditentukan.
- 7) Komputer
Pemantauan kinerja dengan menggunakan komputer adalah pengukuran langsung atas pekerjaan yang memungkinkan manajer mengetahui karyawan-karyawan yang baik. Selain itu juga memungkinkan para karyawan menetapkan tujuan-tujuan yang realistis, dan kemudian memberikan umpan balik atas kemajuannya.
- 8) Penilaian-penilaian 360 derajat
Penilaian ini mengumpulkan nilai-nilai kinerja dari para bawahan, rekan sejawat, penyelia, dan karyawan itu sendiri. Biasanya penilaian ini digunakan untuk tujuan-tujuan pengembangan dan umpan balik.

2.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Simamora (2002:423) tujuan pokok sistem penilaian kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan sah tentang perilaku dan kinerja karyawan. Semakin akurat dan sah informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja, semakin besar potensi nilainya bagi perusahaan.

Meskipun semua organisasi sama-sama memiliki tujuan utama yang mendasari penilaian kinerja, tetapi terdapat banyak variasi dalam penggunaan khusus yang dibuat organisasi atas informasi yang dihasilkan oleh sistem

penilaian kinerja tersebut. Tujuan-tujuan khusus tersebut dapat digolongkan menjadi dua golongan yaitu : (1) evaluasi (*evaluation*), dan (2) pengembangan (*development*).

Dalam pendekatan evaluasi, seorang manajer menilai kinerja masa lalu seorang karyawan. Teknik ini membandingkan antara karyawan satu dengan yang lain atau terhadap standar sehingga keputusan-keputusan dapat dibuat berdasarkan catatan-catatan kinerja mereka. Tujuan evaluasi ini mencakup : penilaian kinerja dan telaah gaji, penilaian kinerja dan kesempatan promosi.

Sedangkan dalam pendekatan pengembangan, seorang manajer mencoba meningkatkan kinerja seorang karyawan di masa yang akan datang. Manajer memberikan saran kepada karyawan mengenai pengembangan karirnya dan membantu karyawan menentukan sasaran-sasaran kinerja. Tujuan pengembangan ini mencakup : mengukuhkan dan menopang kinerja, meningkatkan kinerja, menentukan tujuan-tujuan progresi karir, dan menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

2.2.5 Metode Penilaian Kinerja

Terdapat 7 macam metode penilaian kinerja (Dessler,1998:5) yaitu:

a. Metode skala penilaian grafik

Dalam skala ini didaftarkan sejumlah kriteria kinerja berdasarkan skor pada tiap kriterianya. Nilai yang ditetapkan kemudian dijumlahkan untuk mengetahui nilainya.

b. Metode peringkat alternasi

Merupakan metode penilaian yang mengurutkan kinerja karyawan dari yang terbaik sampai yang terburuk.

c. Metode perbandingan berpasangan

Dalam metode ini karyawan diperingkatkan dengan cara membuat peta dari semua pasangan karyawan yang mungkin untuk semua ciri yang menunjukkan mana karyawan yang lebih baik dari pasangannya.

d. Metode distribusi paksa

Metode ini serupa dengan metode perbandingan berpasangan, akan tetapi prosentase dari tiap kategori kinerja sudah ditentukan.

e. Metode insiden kritis

Metode ini menggunakan catatan tentang contoh-contoh yang luar biasa baik atau tidak diinginkan dari perilaku yang berhubungan dengan kinerja seorang karyawan dan meninjaunya bersama karyawan pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

f. Skala penilaian berjangkarkan perilaku

Pada metode ini yang diharapkan adalah kombinasi manfaat dari insiden kritis dan penilaian berdasarkan kuantitas dari kinerja yang baik dan kinerja yang buruk.

g. Metode manajemen berdasarkan sasaran

Metode penilaian yang meliputi tujuan khusus yang dapat diukur bersama dengan masing-masing karyawan dan selanjutnya secara berkala meninjau kemajuan yang dicapai.

Menurut Tohardi (2002:254) dalam penilaian kinerja ada beberapa metode yang dapat digunakan sebagai berikut :

a. *Rating Scale*

Yaitu dengan cara memberikan skor (nilai) pada setiap faktor-faktor penilai.

b. *Check-List*

Metode ini hampir sama dengan metode penilaian rating scale, yang menilai adalah atasan langsung, nama dan formulir penilaian menggunakan kalimat-kalimat untuk mengecek kinerja karyawan.

c. *Critical incident method*

Yaitu metode penilaian dengan mencatat hal-hal yang sangat penting dari suatu kejadian yang pernah berlangsung di dalam perusahaan.

d. *Survei*

Yaitu metode penilaian dengan cara melihat atau terjun langsung ke lapangan. Penilai langsung mendiskusikan hasil temuannya di lapangan, untuk menentukan tingkat kinerja karyawan.

e. *Testing*

Metode ini dengan cara melakukan testing terhadap karyawan yang akan dinilai.

2.2.6 Pengukuran Kinerja

Para pimpinan sangat menyadari adanya perbedaan kinerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya yang berada dibawah pengawasannya. Untuk mengetahui kinerja karyawan, perlu dilakukan pengukuran dengan cara membandingkan hasil pekerjaan dengan hasil yang diharapkan. Berkaitan dengan pengukuran kinerja, Bellows (dalam As'ad, 1998:63) menyatakan kriteria yang baik adalah "apabila pengukuran kinerja tersebut lebih reliabel, realistis, representatif, dan dapat diprediksikan". Sedangkan Maier (dalam As'ad, 1998:63) mengatakan "bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria antara lain adalah kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan".

Menurut Bernardin dan Russel (1995) bahwa pengukuran kinerja meliputi :

- a. *Quality* (kualitas), yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- b. *Quantity* (kuantitas), yaitu jumlah yang dihasilkan, misal jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. *Time Lines* (ketepatan waktu), yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi kegiatan lain.

- d. *Cost Effectiveness*, yaitu tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.
- e. *Need for supervision*, yaitu tingkat sejauh mana seorang karyawan dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
- f. *Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana karyawan memelihara harga diri, nama baik, dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

2.2.7 Kuantitas Kerja

Menurut Dharma (dalam Wahyudi,2001:22) bahwa kuantitas kerja ini berkaitan dengan bentuk keluaran. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses pelaksanaan pekerjaan. Secara lengkap Flippo (2000:250) menyatakan bahwa kuantitas menyangkut keluaran, jangan hanya mempertimbangkan tugas reguler, tapi juga seberapa cepat karyawan menyelesaikan tugas-tugas ekstra atau tugas mendesak.

Berdasarkan rumusan di atas, maka dapat ditarik suatu pengertian bahwa kuantitas pekerjaan berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan. Seberapa banyak atau seberapa besar pekerjaan yang telah dihasilkan karyawan baik untuk tugas atau pekerjaan yang rutin maupun pekerjaan tambahan.

2.2.8 Kualitas Kerja

Menurut Dharma (dalam Wahyudi,2001:21) bahwa pengukuran kualitas melibatkan perhitungan keluaran yang mencerminkan seberapa baik penyelesaian pekerjaan. Lebih jelas Flippo (2000:250) menjelaskan bahwa mutu kerja terdiri dari ketepatan, ketrampilan, ketelitian, dan kerapian.

Ketepatan di sini menyangkut ketepatan berdasarkan data, fakta dan aturan atau ketentuan yang berlaku, sedangkan ketelitian dan ketrampilan berkaitan dengan cara melakukan pekerjaan, untuk kerapian berkaitan dengan hasil pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, kualitas pekerjaan mencerminkan peningkatan nilai suatu pekerjaan yang telah diselesaikan. Sejauh mana mutu atau kualitas pekerjaan yang telah dihasilkan oleh karyawan.

2.3 Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan organisasi, kepuasan kerja biasanya digunakan sebagai dasar ukuran tingkat kematangan organisasi. Kepuasan kerja yang tinggi merupakan indikasi bagi efektivitas manajemen yang berarti bahwa organisasi telah dikelola dengan baik. Menurut Tiffin (dalam Tohardi, 2002:428) kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sedangkan menurut Hoppeck (dalam Tohardi, 2002:428) kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerja, yaitu seberapa jauh pekerjaannya, secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

Kreitner (1995:159) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu respon efektif atau emosional yang mengarah kepada berbagai tampilan dari suatu pekerjaan. Sedangkan Locke (dalam Luthans, 1995:126) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu yang dapat memberikan kesenangan atau suatu pernyataan emosional positif sebagai hasil dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman atas suatu pekerjaan.

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya, dengan kata lain mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001:193). Anoraga dan Suyati (1995:78) juga menyebutkan “bahwa kepuasan kerja seseorang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapinya dalam lingkungan kerja”.

2.3.1 Arti Penting Kepuasan Kerja

Suatu perusahaan yang ingin meningkatkan kepuasan kerja karyawannya haruslah selalu berusaha memupuk dan mencari cara agar kepuasan kerja dapat

tumbuh. Pihak manajemen perusahaan mempunyai peranan yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Seperti yang sudah dikemukakan di atas bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini akan nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Oleh karena itu departemen personalia atau manajemen perusahaan harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawannya, karena hal itu dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.

As'ad (1998:102-103) merangkum terdapat tiga macam arah dalam penelitian di bidang kepuasan kerja yaitu :

- a. Berusaha untuk menemukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini, pihak manajemen perusahaan lalu dapat menciptakan kondisi-kondisi tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.
- b. Berusaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku karyawan seperti : produktivitas, *absentisme*, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over*, dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini, pihak manajemen perusahaan dapat mengambil langkah-langkah yang tepat dalam memotivasi karyawan serta mencegah perilaku-perilaku yang dapat merugikan perusahaan.
- c. Dalam rangka berusaha untuk mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat dan bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Mengingat segala bentuk aktivitas kerja karyawan biasanya dipengaruhi oleh semangat dan kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu penting sekali bagi pihak manajemen untuk selalu memantau segala aktivitas kerja karyawannya. Dengan begitu akan dapat diketahui kondisi semangat dan kepuasan kerja karyawannya, apakah mengalami penurunan atau masih dalam kondisi baik.

Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah, dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan (Strauss dan Sayles dalam Handoko, 2001:196). Oleh karena itu, kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena dapat menciptakan keadaan positif dalam lingkungan kerja perusahaan.

2.3.2 Indikasi Rendahnya Kepuasan Kerja

Indikasi turunnya kepuasan kerja perlu diketahui oleh setiap perusahaan, karena dengan mengetahui indikasi tersebut akan dapat diketahui penyebab turunnya kepuasan kerja, dengan demikian perusahaan akan secepat mungkin mengambil tindakan untuk mencegah masalah tersebut.

Meskipun indikasi bukan merupakan hal yang mutlak yang dapat menyebabkan rendahnya semangat kerja, tetapi indikasi tersebut dipandang sebagai kecenderungan umum yang perlu diketahui. Indikasi-indikasi tersebut antara lain :

- a. Rendahnya produktivitas kerja
- b. Tingkat absensi yang tinggi
- c. Labour turn over yang tinggi
- d. Tingkat kesalahan kerja yang tinggi
- e. Kegelisahan dan kekuatiran sering terjadi
- f. Pemogokan
- g. Tuntutan yang sering terjadi

2.3.3 Penyebab Rendahnya Kepuasan Kerja

Apabila pada suatu perusahaan mengalami indikasi-indikasi rendahnya semangat kerja, seharusnya pihak perusahaan lebih tanggap dalam menyikapinya.

Selain itu harus yakin bahwa indikasi tersebut bisa menjadi penyebab turunnya kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya perusahaan dapat melakukan penelitian terhadap faktor-faktor yang berkaitan dengan kepuasan karyawan. Menurut Luthans (dalam Umar,2003:36) faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

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

Pada prinsipnya rendahnya kepuasan kerja disebabkan karena tidak terpenuhinya kebutuhan karyawan. Ketidakpuasan tersebut akan menimbulkan kecurangsenangan dan ketidaknyamanan mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang cukup kuat terhadap semangat kerja, seperti yang diungkapkan oleh Alex S. Nitisemito (dalam Tohardi, 2002:429) bahwa pada prinsipnya turunnya semangat dan gairah kerja adalah disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan. Dengan demikian ketidakpuasan yang dirasakan tersebut akan menimbulkan kecurangbahagiaan bagi karyawan yang mana dapat menimbulkan semangat dan kegairahan kerja menurun.

Jadi untuk mencari sebab-sebab menurunnya kepuasan kerja kita harus mencari sumber-sumber yang dapat menimbulkan ketidakpuasan dengan mengetahui sebab-sebab tersebut kemungkinan besar perusahaan dapat memulihkan kembali semangat dan kepuasan kerja dari para karyawannya.

2.3.4 Pembayaran gaji (kompensasi)

Gaji merupakan faktor yang sangat penting dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu karyawan memenuhi kebutuhan pokok mereka, tetapi juga membantu dalam mencapai tingkat kepuasan yang lebih tinggi. Karyawan sering melihat gaji sebagai cerminan bagaimana pihak manajemen memandang kontribusi karyawan kepada perusahaan. Karyawan biasanya dibayar setara

dengan kualifikasi-kualifikasi yang relevan dengan tingkat pekerjaan dan jumlah orang dalam angkatan tenaga kerja yang memiliki kualifikasi ini.

Menurut Simamora (2002:540) kompensasi merupakan apa yang diterima karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada perusahaan. Kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial terbagi dalam bentuk kompensasi finansial langsung (*direct financial compensation*) yang terdiri dari gaji, upah, bonus, dan komisi. Bentuk kompensasi finansial kedua yaitu kompensasi finansial tak langsung (*indirect financial compensation*) yang disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Sedangkan kompensasi nonfinansial (*nonfinancial compensation*) terdiri dari kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Umar (2003:16) imbalan nonfinansial dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

2.3.5 Pekerjaan

Pekerjaan merupakan salah satu faktor yang sangat berperan dalam menentukan kepuasan kerja karyawan. Menurut Prof. Dr.S.P Siagian (dalam Saydam, 2000:374) bahwa karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaannya terdapat :

- a. Hak otonomi untuk bertindak

Hak otonomi untuk bertindak dalam hal ini dapat diartikan adanya jaminan kesempatan untuk berkreasi dan berinisiatif dalam melakukan pekerjaan. Jika hak ini ada dalam lingkungan pekerjaan, maka yang bersangkutan akan merasa puas dalam pekerjaannya.

- b. Variasi dalam melakukan pekerjaan

Pekerjaan yang tidak bervariasi atau bersifat monoton, akan membosankan setiap karyawan. Oleh sebab itu, perusahaan harus selalu memperbaiki dan mengubah cara kerja yang monoton menjadi sistem kerja yang dapat mengembangkan kemampuan daya kerja dan daya nalar karyawan.

- c. Kesempatan untuk memberikan sumbangan untuk keberhasilan pekerjaan
Kesempatan ini merupakan salah satu pemenuhan kebutuhan *sense of participation*. Dalam kondisi ini seorang karyawan merasa telah diikutsertakan dalam kegiatan yang paling menentukan bagi pencapaian tujuan perusahaan.
- d. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan

Karyawan akan merasa puas bekerja bila hasil kerjanya diberi umpan balik oleh perusahaan. Bila hasil kerja tersebut kurang baik, maka dengan adanya informasi balik akan dapat diperbaiki untuk masa yang akan datang. Bila sudah baik, maka karyawan akan lebih meningkatkan hasil kerjanya lagi.

Flippo (2000:114) mengungkapkan para ahli perilaku berpendapat bahwa karyawan akan menjadi bersemangat terhadap pekerjaannya jika, 1) pekerjaannya bermakna, 2) karyawan mengetahui hasil kerjanya, 3) karyawan bertanggungjawab secara pribadi atas hasil kerjanya.

2.3.6 Peluang Promosi

Promosi adalah perubahan kedudukan seorang karyawan dalam rangkaian susunan kepangkatan atau jabatan yang lebih tinggi dari keadaan semula baik ditinjau dari segi tanggung jawab, syarat-syarat kerja atau penghasilan (Moenir dalam Tohardi, 2002:381).

Tujuan promosi seperti yang diungkapkan oleh Moenir (dalam Tohardi, 2002:382) bahwa ada beberapa alasan mengapa promosi harus diprogramkan secara baik oleh organisasi :

- a. Promosi adalah jenjang kenaikan karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan pribadi dan kebanggaan
- b. Promosi menimbulkan pengalaman dan pengetahuan baru bagi karyawan dan hal itu akan memotivasi karyawan lain.

- c. Promosi dapat mengurangi angka permintaan berhenti karyawan (*labour turn over*) karena karyawan mempunyai harapan positif di tempat kerja tersebut.
- d. Promosi dapat membangkitkan semangat kerja karyawan dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan
- e. Promosi dapat menimbulkan keuntungan berantai (*multiplier effect*) dalam organisasi karena timbulnya lowongan berantai.

2.3.7 Kepenyeliaan (supervisi)

Tugas pengawasan tidak dapat dipisahkan dengan fungsi kepemimpinan, yaitu usaha mempengaruhi kegiatan bawahan melalui proses komunikasi untuk mencapai tujuan tertentu, pengawasan secara langsung akan mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi melalui kecermatannya dalam mendisiplinkan dan menerapkan peraturan-peraturan. Pengawasan yang efektif juga membantu meningkatkan produktivitas yang nyata sesuai standar kerja, dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan-dukungan lainnya.

2.3.8 Rekan Kerja

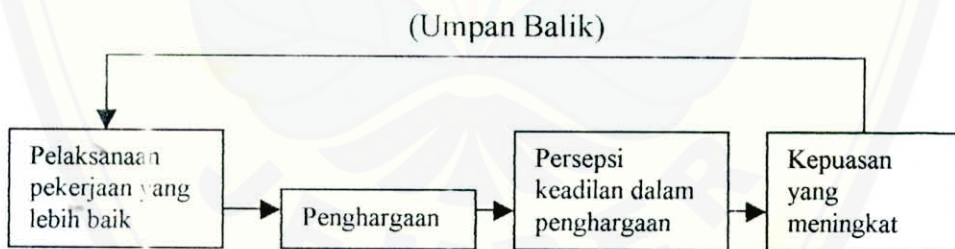
Jalanan kelompok mempengaruhi pelaksanaan kerja kelompok, disamping meningkatkan kepatuhan terhadap norma-norma pelaksanaan kerja. Robbins (1996:182) mengungkapkan “bahwa orang-orang ingin mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja”. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Untuk itu pengembangan keefektifan kelompok kerja adalah signifikan terhadap kesuksesan program personel perusahaan dan terhadap pencapaian keberhasilan karyawan.

2.4 Hubungan Antara Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan

Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat dikatakan sebagai pelaksanaan kerja karyawan. Kinerja karyawan ini berkaitan erat dengan kepuasan kerja. Secara historis, sering dianggap bahwa karyawan

yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Akan tetapi banyak pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja yang lebih tinggi dihasilkan oleh kinerja yang tinggi, bukan sebaliknya.

Kinerja yang lebih baik akan mengakibatkan karyawan mendapatkan penghargaan yang lebih tinggi. Bila penghargaan tersebut dirasakan adil dan memadai, maka kepuasan kerja karyawan akan meningkat karena mereka menerima penghargaan dalam proporsi yang sesuai dengan kinerja mereka. Di lain pihak, bila penghargaan dipandang tidak mencukupi, maka ketidakpuasan kerja cenderung terjadi. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut selanjutnya akan menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan di waktu yang akan datang. Jadi, hubungan kinerja dan kepuasan kerja menjadi suatu sistem berlanjut (kontinyus). Oleh karena itu, memberikan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan merupakan kewajiban bagi setiap pimpinan perusahaan. Untuk lebih jelasnya hubungan antara kinerja dan kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 1. Bagan Hubungan antara Kinerja dengan Kepuasan Kerja
Sumber : Moekijat, 1995



III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian yang dilakukan pada PT Eratex Djaja Ltd.Tbk Probolinggo ini menggunakan desain kausal. Desain kausal merupakan rancangan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau untuk mengetahui bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain. Dalam penelitian ini, desain kausal bertujuan untuk menganalisis pengaruh antara kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja karyawan (Umar, 2002: 43).

3.2 Populasi

Pengertian dari populasi seperti yang diungkapkan oleh Husein Umar (1999:107) adalah dapat diartikan sebagai wilayah yang mempunyai generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai karakteristik tertentu dan mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel.

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Eratex Djaja Ltd, Tbk Probolinggo yang bekerja pada bagian produksi yaitu bagian spinning dan bagian weaving. Jumlah karyawan pada bagian spinning sebanyak 746 orang karyawan. Sedangkan pada bagian weaving jumlah karyawannya sebanyak 649 orang karyawan, sehingga jumlah keseluruhan populasi adalah 1395 orang karyawan.

3.3 Metode Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode probabilitas atau dilakukan secara acak dimana setiap anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih menjadi anggota sampel, dimana menggunakan metode *restricted random sample* (M. Nasir,2003 : 276) yaitu :

Sampel ditarik dari populasi yang telah dikelompokkan lebih dahulu. Mula-mula populasi dibagi atas kelompok atau subsampel. Sampel ditarik dari masing-masing kelompok tersebut, ataupun ditarik dari beberapa buah subpopulasi merupakan sampel dimana seluruh unit dalam kelompok-kelompok tersebut dijadikan anggota sampel, ataupun tidak seluruh anggota

dari subpopulasi menjadi anggota sampel, tetapi hanya sebagian saja dari anggota subpopulasi tersebut yang dipilih menjadi anggota sampel.

Penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (1996 : 120) bahwa untuk sekedar ancer-ancer apabila subyeknya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyeknya besar, maka dapat diambil antara 10% - 15% atau 20% - 25% .

Berdasarkan pendapat di atas, maka jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah diambil 10% dari jumlah populasi, untuk bagian spinning sebanyak 74 orang dan bagian weaving sebanyak 64 orang, sehingga totalnya 138 sampel. Sedangkan untuk perhitungan proporsi pada masing-masing bagian menekankan pada metode *proportional probability*, maka tiap anggota kelompok mempunyai probabilitas yang sebanding dengan besar relatif dari kelompok-kelompok yang dimasukkan dalam subsampel.

3.4 Prosedur Pengumpulan Data

3.4.1 Jenis Data dan Sumber Data

Berdasarkan data yang dibutuhkan untuk analisis tersebut, maka jenis dan sumber pengumpulan datanya adalah sebagai berikut :

- a. Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari objek penelitian dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan kuisisioner kepada karyawan yang berkompeten terhadap penelitian ini.
- b. Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari perusahaan berupa dokumen maupun informasi lain yang berhubungan dengan penelitian yang dilakukan.

3.4.2 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data untuk kebutuhan penelitian ini adalah dengan cara sebagai berikut :

- a. Interview, adalah metode pengumpulan data dengan cara melakukan wawancara atau tanya jawab pada beberapa sumber informasi yang ada di

perusahaan. Data yang diperoleh dari wawancara ini merupakan data kualitatif yang dipergunakan untuk menunjang penelitian.

- b. Observasi, adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan melakukan pengamatan secara langsung serta mengadakan pencatatan atas segala sesuatu yang ada hubungannya dengan penelitian, sehingga dapat diketahui dengan jelas mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan pokok permasalahan. Data yang diperoleh berkaitan dengan suatu benda (fisik), kejadian dan kegiatan.
- c. Kuisioner (angket), adalah metode pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel merupakan simbol yang diberi angka atau nilai (Emory dalam Amirullah dan Widayat, 2002:18). Dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (*independent variable*) yaitu kinerja dengan indikator kuantitas kerja (X_1), kualitas kerja (X_2). Sedangkan variabel terikat (*dependent variable*) yaitu kepuasan kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel berisi indikator-indikator dari suatu variabel, yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut ini :

- a. Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah perasaan lega atau senang yang dirasakan oleh karyawan (yang bekerja) di PT Eratex Djaja Ltd. Tbk. Probolinggo terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya, yang dapat diukur atas dasar jawaban dari pertanyaan dan pernyataan yang diajukan kepada mereka. Indikator kepuasan kerja yang akan diukur seperti yang diungkapkan dalam kuisioner meliputi :

- 1) Pembayaran gaji, dalam hal ini adalah balas jasa dari perusahaan atau lembaga kepada karyawan, dalam bentuk gaji, tunjangan-tunjangan, asuransi jaminan sosial lainnya maupun fasilitas-fasilitas yang disediakan bagi karyawan. Yang diukur adalah tanggapan yang dirasa karyawan terhadap sistem penggajian, sistem kenaikan gaji, dan kebijaksanaan jaminan sosial.
- 2) Pekerjaan, yang dimaksud adalah sekumpulan tugas-tugas, kewajiban, dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan berdasarkan jabatan atau status kedudukan. Yang diukur meliputi deskripsi pekerjaan, kewenangan, dan kesesuaian pekerjaan
- 3) Pengawasan, yang dimaksud adalah relatif identik dengan tugas pimpinan terutama pimpinan langsung terhadap bawahannya dalam fungsinya memperhatikan, mengoreksi, membimbing, memberi petunjuk, maupun peranannya terhadap pekerjaan bawahannya dengan atau melalui proses komunikasi. Yang diukur meliputi objektivitas, kewibawaan, dan pemberian motivasi kepada karyawan.
- 4) Peluang Promosi, kesempatan untuk memperoleh kenaikan jabatan, kedudukan, dan status yang lebih baik. Yang diukur meliputi kesempatan peningkatan kualitas, pengembangan karir, dan kesempatan kenaikan pangkat.
- 5) Rekan Kerja, yang dimaksud adalah teman-teman sekerja dalam kelompok yang terkait erat dalam hubungan kerja sama pada serangkaian pekerjaan. Yang diukur meliputi kebersamaan dalam tugas, kekeluargaan, keharmonisan.

b. Kinerja Karyawan (X)

Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai karyawan bagian produksi di PT Eratex Djaja Ltd. Tbk Probolinggo menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Variabel-variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas Kerja (X_1), merupakan faktor kinerja yang dapat diukur melalui keberhasilan seorang karyawan dalam mencapai target yang telah ditentukan

perusahaan serta jangka waktu yang diperlukan dalam pencapaian target tersebut. Berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan karyawan yaitu kemampuan karyawan menghasilkan produk yang banyak dan kemampuan melaksanakan tugas tambahan dengan cepat pada saat jam kerja.

- 2) Kualitas Kerja (X_2), merupakan tingkat kinerja karyawan yang diukur dari ketepatan pekerjaan. Berkaitan dengan mutu, dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan karyawan yaitu kemampuan karyawan menghasilkan produk dengan baik, sesuai juklak/juklis dengan hasil tanpa kesalahan/cacat.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran dari indikator-indikator pada analisis variabel dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala Likert, responden diminta untuk mengecek tiap item apakah ia menyenangkan (+) atau tidak menyenangkan (-). Responsi tersebut dikumpulkan dan jawaban yang memberikan indikasi menyenangkan diberi score tertinggi. Dalam skala ini tidak terdapat masalah untuk memberikan angka 5 untuk yang tertinggi dan score 1 untuk yang terendah, yang penting adalah konsistensi dari arah sikap yang diperlihatkan. Demikian juga, apakah jawaban “setuju” atau “tidak setuju”, hal ini tergantung dari isi pertanyaan dan isi item-item yang disusun (Nasir, 2003:339).

Adapun skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah

1. Kriteria sangat setuju, selalu = 4
2. Kriteria setuju, sering = 3
3. Kriteria tidak setuju, kadang-kadang = 2
4. Kriteria sangat tidak setuju, tidak pernah = 1

Modifikasi skala Likert dari 5 kategori jawaban menjadi 4 kategori jawaban dengan meniadakan kategori jawaban di tengah berdasarkan alasan sebagai berikut Sutrisno (dalam Hermawan, 2003:18) :

1. Kategori di tengah tersebut mempunyai arti ganda, bisa diartikan belum dapat memutuskan sesuatu atau memberi jawaban.

2. Tersedianya jawaban di tengah akan menimbulkan kecenderungan menjawab ke tengah, bagi mereka yang ragu-ragu atas jawabannya.
3. Untuk melihat kecenderungan pendapat responden, ke arah setuju atau tidak setuju sehingga tidak mengurangi banyaknya informasi yang dapat dijangkau dari para responden.

3.8 Hipotesis Penelitian

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

Ho : Diduga tidak ada pengaruh antara kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Eratex Djaja Ltd. Tbk. Probolinggo.

Ha : Diduga ada pengaruh antara kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Eratex Djaja Ltd. Tbk. Probolinggo.

3.9 Teknik Analisis Data

3.9.1 Regresi Linier Berganda

Digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (kuantitas kerja, dan kualitas kerja) terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dengan formulasi sebagai berikut : (Djarwanto dan Pangestu S, 1996:309)

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

Dimana :

Y	=	kepuasan kerja
X ₁	=	kuantitas kerja
X ₂	=	kualitas kerja
b ₁ , b ₂	=	koefisien regresi
a	=	konstanta
e _i	=	variabel pengganggu

3.9.2 Pengujian Koefisien Regresi

Untuk mengukur tingkat nyata (*significance*) pengaruh antara kinerja karyawan dengan kepuasan kerja dapat dilakukan secara individual dan bersama-

sama. Pengujian secara individual dilakukan dengan menggunakan besaran nilai t , sedangkan pengujian secara bersama-sama dilakukan dengan mengukur nilai F .

a. Pengujian dengan uji F

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kuantitas kerja, dan kualitas kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja secara bersama-sama. Secara bersama-sama variabel kuantitas kerja, dan kualitas kerja akan terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka variabel kuantitas kerja, dan kualitas kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Langkah-langkahnya sebagai berikut : (Dajan, 1996:330)

1. Menentukan kriteria pengujian dua sisi

$$H_0 : \beta_i = 0$$

$$H_a : \beta_i \neq 0$$

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

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

$H_a : \beta_i \neq 0$, berarti seluruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

2. Dipilih level of significance 0,05

3. Kriteria pengujian untuk dua sisi

a. $H_0 : \beta_i = 0$, berarti variabel bebas secara bersama tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

b. $H_a : \beta_i \neq 0$, berarti variabel bebas secara bersama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

Pengambilan Keputusan :

a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, pada taraf signifikansi yang ditentukan berarti hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima.

- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, pada taraf signifikansi yang ditentukan berarti hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak.

4. Perhitungan (Sudjana, 1992:75)

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

Dimana :

R^2 : koefisien determinasi

n : jumlah data

k : jumlah variabel independen

b. Pengujian dengan Uji t

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kuantitas kerja, dan kualitas kerja terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja secara individu.

Langkah-langkahnya sebagai berikut : (Dajan, 1996:336)

1. Menentukan kriteria pengujian dua sisi

$H_0 : \beta_i = 0$

$H_a : \beta_i \neq 0$

Pengujian dimulai dengan merumuskan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatifnya (H_a) bagi setiap koefisien regresi secara bergantian.

$H_0 : \beta_i = 0$, artinya tidak ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

$H_a : \beta_i \neq 0$, artinya ada pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

2. Dipilih level of significance 0,05

3. Kriteria pengujian dua sisi

a. $H_0 : b_1 = 0$, berarti tidak ada pengaruh secara parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y)

b. $H_a : b_i \neq 0$, berarti ada pengaruh secara parsial variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Pengambilan keputusan :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, pada taraf signifikansi yang ditentukan berarti hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, pada taraf signifikansi yang ditentukan berarti hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak.

4. Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b_i}{S_{b_k}}$$

Dimana :

t : Nilai yang menunjukkan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat

b_i : Koefisien regresi parsial ke-j

J : 1,2,.....k

S_{b_k} : Standart Error of Estimate

3.9.3 Koefisien Determinasi Berganda

Digunakan untuk mengetahui proporsi variasi total variabel terikat yang dijelaskan oleh variabel bebasnya secara bersama-sama (Hasan, 1999:263) dengan rumus :

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y}{\sum Y^2}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi berganda

Y = Kepuasan kerja

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

X_1, X_2, X_3 = Variabel Bebas

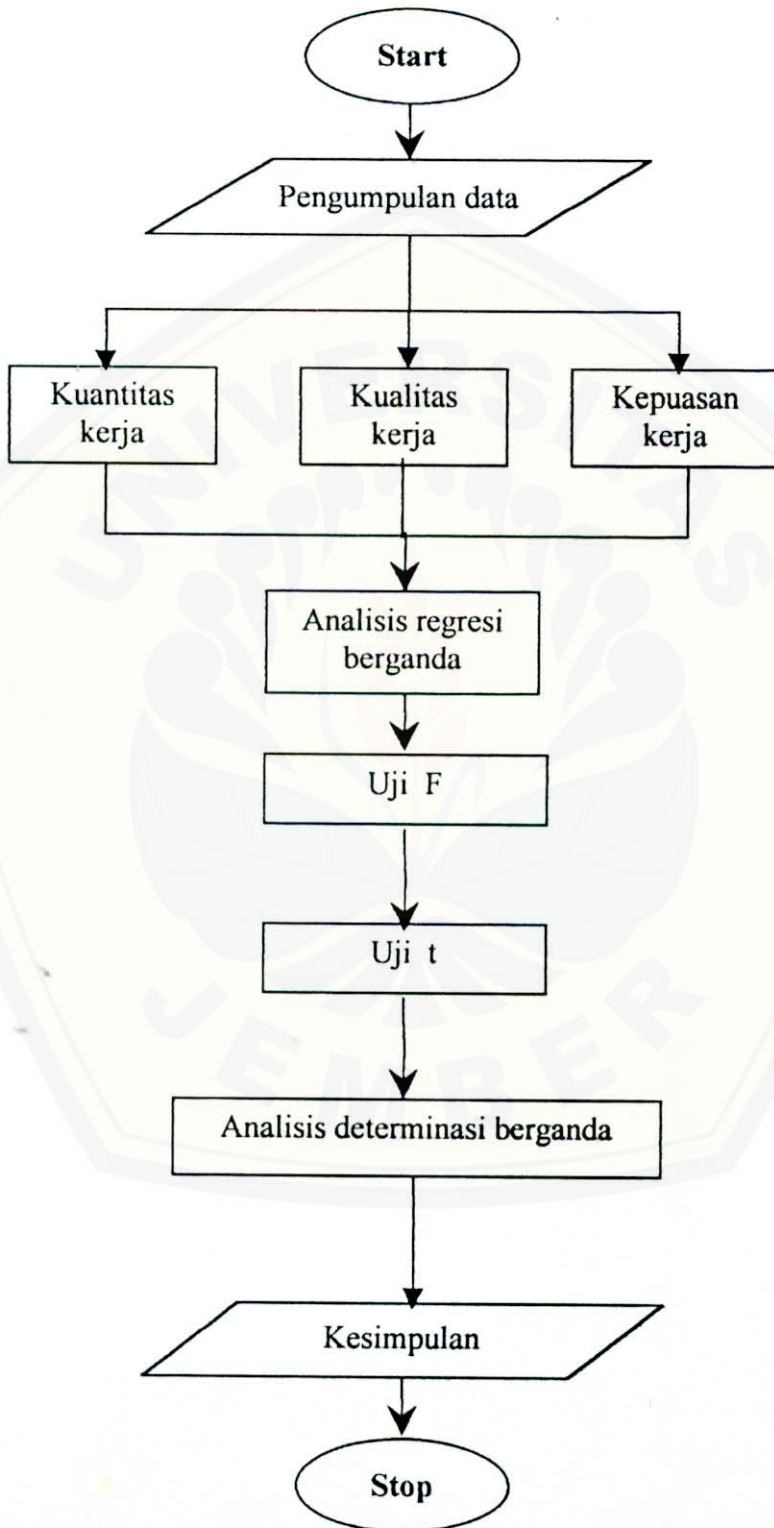
Kriteria pengujian koefisien determinasi berganda sebagai berikut :

- a. Apabila R^2 mendekati 1 berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat terdapat pengaruh yang kuat.

- b. Apabila R^2 mendekati 0 berarti pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat lemah atau tidak ada.
- c. Apabila R^2 sama dengan 1 berarti antara variabel bebas terhadap variabel terikat terdapat pengaruh yang sempurna.



Kerangka Pemecahan Masalah



Keterangan :

- a. Start yaitu tahap persiapan penelitian, perumusan masalah, penetapan tujuan, serta persiapan lainnya yang berkaitan dengan penelitian
- b. Menyiapkan data yang diperlukan dalam penelitian.
- c. Menghitung jumlah skor atas tanggapan responden/karyawan terhadap kuantitas kerja
- d. Menghitung jumlah skor atas tanggapan responden/karyawan terhadap kualitas kerja
- e. Menghitung jumlah skor atas tanggapan atau kenyataan responden/karyawan terhadap kepuasan kerja
- f. Menghitung ada tidaknya pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- g. Melakukan uji F, untuk melihat tingkat pengaruh dari kinerja secara serempak/bersama-sama terhadap kepuasan kerja
- h. Melakukan uji t , untuk melihat tingkat pengaruh dari masing-masing faktor kinerja terhadap kepuasan kerja
- i. Melakukan analisis determinasi berganda, untuk melihat seberapa kuatnya hubungan antara variabel kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan
- j. Menyusun kesimpulan dari hasil analisis data
- k. Stop yaitu penelitian berakhir

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan pada data sampel penelitian yaitu karyawan bagian produksi PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo yang berjumlah 138 responden, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

- a. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kuantitas dan kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil uji F dengan taraf signifikansi 0,05 (5%) menghasilkan F_{hitung} sebesar 111,400 dan nilai signifikan 0,000. Sedangkan F_{tabel} sebesar 3,063, karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan $significance < 0,05$, maka kuantitas dan kualitas kerja terbukti secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- b. Secara parsial dari hasil perhitungan dengan bantuan *program SPSS for Windows Version 10.01* menunjukkan bahwa masing-masing variabel kuantitas dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil t_{hitung} sebesar 10,205 untuk kuantitas kerja dan 9,531 untuk kualitas kerja, dengan nilai signifikan 0,000. Sedangkan t_{tabel} sebesar 1,977, sehingga dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka dari masing-masing variabel kuantitas dan kualitas kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo.
- c. Besarnya pengaruh variabel – variabel tersebut terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diketahui dari nilai koefisien determinasi berganda. Berdasarkan perhitungan dengan *SPSS for Windows Version 10.01* diperoleh nilai *adjusted R square* (R^2) sebesar 0,617 atau 61,7%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja (X) yang terdiri dari kuantitas kerja (X_1) dan kualitas kerja (X_2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 61,7%, sedangkan sisanya 38,3% dijelaskan dan dipengaruhi oleh faktor lain diluar faktor yang dipertimbangkan dalam penelitian ini. Berdasarkan kriteria pengujian koefisien determinasi berganda, karena R^2 sebesar 0,617 atau mendekati 1

berarti pengaruh antara variabel kinerja terhadap variabel kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo adalah kuat.

Berdasarkan pada hasil analisa di atas, maka ketentuan yang telah ada dalam hipotesis seperti yang telah dikemukakan pada bab terdahulu adalah sebagai berikut :

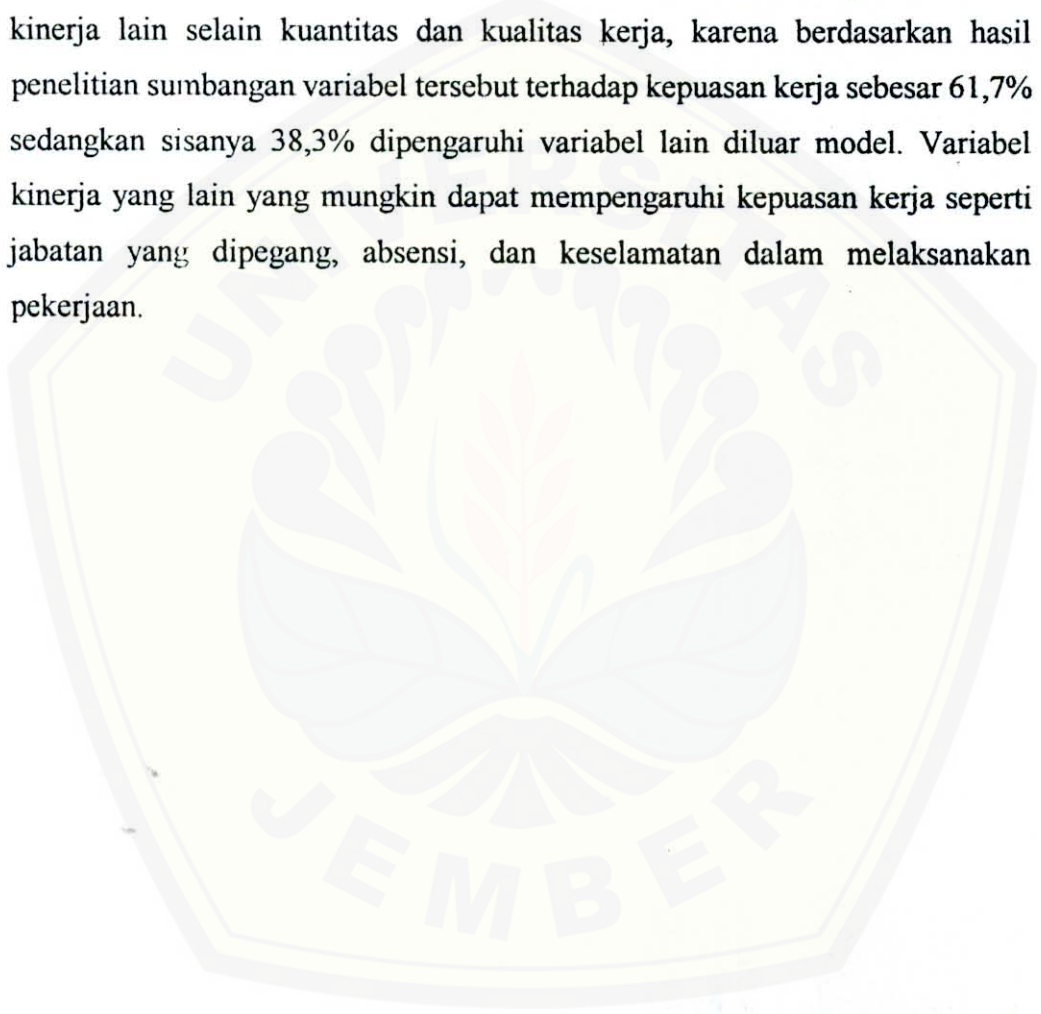
Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Atas dasar ketentuan tersebut maka, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kinerja terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka terdapat beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan, khususnya PT Eratex Djaja Ltd, Tbk. Probolinggo sebagai berikut :

- a. Sangat disadari bahwa karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu pihak perusahaan perlu memberikan motivasi agar dicapai kepuasan kerja bagi para karyawan. Dari penelitian ini diketahui bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh kinerja yang diukur dari kuantitas dan kualitas kerja. Dengan memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat, maka hal itu akan membuat karyawan merasa puas.
- b. Dari prosentase jawaban hasil kuisioner untuk variabel kepuasan kerja, faktor yang perlu mendapat perhatian adalah pada peranan supervisor dalam hal ini termasuk juga atasan. Saran penulis alangkah baiknya jika supervisor lebih memperhatikan pekerjaan karyawannya, yaitu dengan memberikan petunjuk tentang pekerjaan, memberitahu hal – hal yang diharapkan dari karyawan, kemudian lebih menghargai dan memberikan pujian/penghargaan pada karyawan yang mempunyai kinerja yang baik. Hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk lebih bersemangat dalam bekerja, selain itu karyawan merasa menjadi bagian yang penting di perusahaan, dengan begitu mereka akan lebih bangga bekerja di perusahaan ini.

- c. Faktor lain yang perlu mendapatkan perhatian adalah faktor peluang promosi, masih banyak responden yang merasa kurang puas dengan sistem kenaikan jabatan yang dilakukan perusahaan. Sebaiknya pihak perusahaan lebih bijak lagi dalam menentukan kebijakan yang berkaitan dengan kenaikan jabatan serta lebih transparan lagi kepada karyawan.
- d. Pihak manajemen perusahaan perlu menggali lebih lanjut mengenai variabel kinerja lain selain kuantitas dan kualitas kerja, karena berdasarkan hasil penelitian sumbangan variabel tersebut terhadap kepuasan kerja sebesar 61,7% sedangkan sisanya 38,3% dipengaruhi variabel lain diluar model. Variabel kinerja yang lain yang mungkin dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriansyah, Febri. 2003. *Analisis Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT PLN (PERSERO) Area Pamekasan Unit Pelayanan Pelanggan Tegangan Rendah (UPP. TR) Sumenep*. Skripsi. UNEJ. Jember.
- Anoraga, Pandji. 1997. *Manajemen Bisnis*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta
- As'ad, M. 1998. *Psikologi Industri*. Liberty. Yogyakarta.
- Davis, Newstrom. 1996. *Perilaku Dalam Organisasi. Jilid I*, Edisi 7. Erlangga. Jakarta.
- Dajan, A. 1994. *Pengantar Metode Statistik . Jilid II*. LP3S. Jakarta.
- Djarwanto, P.S dan Pangestu. 1996. *Statistik Induktif*. BPFE. Yogyakarta.
- Endra Sulistyawan, Restu. 2001. *Studi Pengaruh Kondisi Tempat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Divisi Kapal Niaga di PT PAL Surabaya*. Skripsi. UNEJ. Jember.
- Flippo, Edwin B. 2000. *Manajemen Personalialia. Jilid 2*. Erlangga. Jakarta.
- Gujarati, Damodar. Tanpa tahun. *Ekonometrika Dasar*. Terjemahan Sumarno Zain dari *Basic Econometrics* (1978). Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Hadi, Sutrisno. 2002. *Metodologi Research Jilid 3*. Yogyakarta.
- Handoko, Hani. 2001. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE. Yogyakarta.
- Hermawan, Didik. 2003. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan*. Skripsi. UNEJ. Jember.
- Hersey, Blanchard. 1995. *Manajemen Perilaku Organisasi : Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. Erlangga. Jakarta
- Husnan, Suad. 1995. *Perencanaan Perusahaan*. BPFE. Yogyakarta.
- Luthan, Fred. 1998. *Organizational Behaviour 8th Edition*. Irvin/Mc Graw Hill International Edition.

- Moekijat, Drs. 1995. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Penerbit Mandar Maju. Bandung.
- Nasir, M. 1999. *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 1998. *Pengembangan Sumber Daya manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Penerbit ANDI dan Wahana Komputer. 2003. *10 Model Penelitian dan Pengolahannya dengan SPSS 10.01*. Penerbit ANDI. Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Saydam, Gauzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Mikro (dalam tanya jawab)*. Penerbit Djambatan. Jakarta
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, H. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudjana. 1992. *Teknik Analisis Regresi dan Korelasi*. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Tim Universitas Jember. 1998. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Badan Penerbit Universitas Jember.
- Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung.
- Umar, Hussein. 2000. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Umar, Hussein. 2002. *Metode Riset Bisnis*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wahyudi, Joko. 2001. *Pengaruh Implementasi Budaya Perusahaan (Corporate Culture) Terhadap Prestasi Kerja (Studi Pada PT Gudang Garam, Tbk, Kediri*. Skripsi. UNEJ. Jember.
- Widayat, Amirullah. 2002. *Riset Bisnis*. Graha Ilmu. Yogyakarta.

Lampiran 1. : Hasil Kuisiner

No	Kuantitas Kerja (X1)					Kualitas Kerja (X2)					Kepuasan Kerja (Y)											
	1	2	3	Jumlah	Rata-rata	1	2	3	Jumlah	Rata-rata	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	Rata-rata
1	4	4	4	12	4	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	2	3	2	4	4	31	3.1
2	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	9	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	31	3.1
3	3	4	4	11	3.6667	4	4	4	12	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	33	3.3
4	4	3	3	10	3.3333	4	3	4	11	3.67	3	4	3	3	3	2	3	4	3	4	32	3.2
5	4	3	4	11	3.6667	3	3	4	10	3.3333	3	3	4	3	3	3	4	2	4	3	32	3.2
6	4	4	3	11	3.6667	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	30	3
7	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.3333	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	31	3.1
8	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30	3
9	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	30	3
10	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	31	3.1
11	4	3	3	10	3.3333	4	4	4	12	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	33	3.3
12	4	3	3	10	3.3333	4	4	3	11	3.6667	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
13	3	3	4	10	3.3333	4	4	4	12	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	35	3.5
14	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	3.9
15	4	3	4	11	3.6667	4	4	4	12	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	35	3.5
16	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	4	34	3.4
17	3	4	3	10	3.3333	4	4	4	12	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	34	3.4
18	4	4	4	12	4	4	3	3	10	3.3333	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	31	3.1
19	3	3	3	9	3	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	31	3.1
20	3	3	3	9	3	4	4	3	11	3.6667	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	31	3.1
21	4	3	4	11	3.6667	3	3	4	10	3.3333	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	31	3.1
22	3	4	4	11	3.6667	4	3	3	10	3.3333	4	3	4	4	2	3	3	2	3	4	32	3.2
23	4	3	3	10	3.3333	4	4	4	12	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	33	3.3
24	4	3	3	10	3.3333	3	4	4	11	3.6667	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	31	3.1
25	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	10	3.3333	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	33	3.3
26	3	4	4	11	3.6667	3	4	3	10	3.3333	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	31	3.1
27	3	3	3	9	3	4	3	4	11	3.6667	4	3	2	2	3	3	4	4	3	4	32	3.2
28	4	4	4	12	4	4	3	3	10	3.3333	4	3	2	3	3	3	4	3	2	3	30	3
29	3	3	3	9	3	3	3	3	9	3	4	3	2	2	3	3	2	4	3	4	30	3
30	4	3	3	10	3.3333	3	3	4	10	3.3333	4	3	2	3	2	3	2	4	3	4	30	3
31	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
32	3	2	2	7	2.3333	4	3	3	10	3.3333	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	29	2.9
33	3	4	3	10	3.3333	3	3	4	10	3.3333	3	4	3	2	3	3	2	3	3	4	30	3
34	4	4	4	12	4	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	3	3	2	3	4	3	4	32	3.2
35	4	4	4	12	4	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	33	3.3
36	4	4	3	11	3.6667	3	3	4	10	3.3333	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	30	3
37	4	3	3	10	3.3333	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	2	3	2	3	4	4	4	32	3.2
38	3	3	4	10	3.3333	4	4	3	11	3.6667	4	3	3	3	2	3	2	3	3	4	30	3
39	3	4	4	11	3.6667	4	3	4	11	3.6667	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33	3.3
40	3	3	3	9	3	4	4	4	12	4	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	31	3.1
41	4	3	3	10	3.3333	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30	3
42	4	3	4	11	3.6667	3	4	3	10	3.3333	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
43	3	4	4	11	3.6667	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	31	3.1
44	4	3	3	10	3.3333	4	4	4	12	4	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	34	3.4
45	3	3	3	9	3	3	4	4	11	3.6667	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	30	3
46	4	3	3	10	3.3333	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
47	3	3	3	9	3	4	4	4	12	4	4	4	3	3	2	3	2	4	3	3	31	3.1
48	4	3	4	11	3.6667	3	4	4	11	3.6667	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	31	3.1
49	4	4	4	12	4	4	3	3	10	3.3333	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	31	3.1

Lanjutan Lampiran 1

No	Kuantitas Kerja (X1)					Kualitas Kerja (X2)					Kepuasan Kerja (Y)											
	1	2	3	Jumlah	Rata-rata	1	2	3	Jumlah	Rata-rata	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	Rata-rata
50	4	4	3	11	3.6667	4	3	4	11	3.6667	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	34	3.4
51	3	3	4	10	3.3333	4	3	4	11	3.6667	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3
52	4	3	4	11	3.6667	3	4	3	10	3.3333	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33	3.3
53	3	4	4	11	3.6667	3	3	4	10	3.3333	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	31	3.1
54	3	3	4	10	3.3333	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	33	3.3
55	4	4	3	11	3.6667	3	3	3	9	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	30	3
56	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
57	4	3	4	11	3.6667	4	3	4	11	3.6667	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	31	3.1
58	4	3	3	10	3.3333	4	4	4	12	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	31	3.1
59	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	30	3
60	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
61	3	3	4	10	3.3333	3	3	3	9	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	30	3
62	3	3	3	9	3	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	31	3.1
63	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.3333	3	3	3	3	2	3	2	4	3	4	30	3
64	3	3	3	9	3	3	4	4	11	3.6667	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	31	3.1
65	3	2	2	7	2.3333	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
66	3	3	3	9	3	3	3	4	10	3.3333	4	3	2	2	3	2	2	3	3	3	27	2.7
67	3	3	2	8	2.6667	4	3	3	10	3.3333	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	30	3
68	3	2	3	8	2.6667	4	3	4	11	3.6667	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	31	3.1
69	3	3	3	9	3	4	4	4	12	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	33	3.3
70	4	4	3	11	3.6667	4	4	4	12	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	31	3.1
71	3	3	4	10	3.3333	4	3	4	11	3.6667	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	33	3.3
72	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
73	2	2	3	7	2.3333	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	26	2.6
74	3	3	3	9	3	3	3	3	9	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	27	2.7
75	2	3	3	8	2.6667	3	3	3	9	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	27	2.7
76	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.3333	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	27	2.7
77	4	3	3	10	3.3333	3	3	4	10	3.3333	4	3	2	3	3	3	2	3	4	3	30	3
78	3	2	2	7	2.3333	4	4	4	12	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	29	2.9
79	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	9	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34	3.4
80	4	3	3	10	3.3333	3	3	2	8	2.6667	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	29	2.9
81	3	4	3	10	3.3333	3	3	4	10	3.3333	4	3	3	2	3	2	2	3	4	3	29	2.9
82	3	3	3	9	3	4	2	2	8	2.6667	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2.9
83	4	3	3	10	3.3333	3	3	4	10	3.3333	4	3	2	3	3	3	2	3	3	4	30	3
84	3	2	3	8	2.6667	3	3	3	9	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	27	2.7
85	3	2	2	7	2.3333	3	3	2	8	2.6667	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	23	2.3
86	3	2	2	7	2.3333	4	4	4	12	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	28	2.8
87	3	3	4	10	3.3333	3	4	4	11	3.6667	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	31	3.1
88	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
89	3	2	2	7	2.3333	3	3	4	10	3.3333	3	3	2	3	3	2	3	3	2	4	28	2.8
90	3	3	2	8	2.6667	4	3	4	11	3.6667	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	29	2.9
91	2	3	3	8	2.6667	4	4	4	12	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	30	3
92	4	4	4	12	4	4	4	4	12	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	34	3.4
93	4	3	3	10	3.3333	3	3	4	10	3.3333	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	30	3
94	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.33	3	3	3	3	3	2	2	4	3	3	29	2.9
95	3	4	3	10	3.3333	4	3	4	11	3.6667	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	34	3.4
96	3	2	3	8	2.6667	3	3	3	9	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	24	2.4
97	4	3	4	11	3.6667	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	30	3
98	3	4	3	10	3.3333	4	4	4	12	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	34	3.4
99	3	3	3	9	3	4	4	3	11	3.6667	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	30	3

Lanjutan Lampiran 1

No	Kuantitas Kerja (X1)					Kualitas Kerja (X2)					Kepuasan Kerja (Y)											
	1	2	3	Jumlah	Rata-rata	1	2	3	Jumlah	Rata-rata	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jumlah	Rata-rata
100	3	3	3	9	3	4	4	3	11	3.6667	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	30	3
101	4	4	3	11	3.6667	3	4	4	11	3.6667	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	35	3.5
102	4	3	4	11	3.6667	4	3	4	11	3.6667	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	33	3.3
103	3	4	4	11	3.6667	4	4	3	11	3.6667	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	35	3.5
104	3	3	4	10	3.3333	3	3	4	10	3.3333	4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	31	3.1
105	4	3	4	11	3.6667	4	4	4	12	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	4	33	3.3
106	3	4	3	10	3.3333	4	4	4	12	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	33	3.3
107	3	3	3	9	3	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	31	3.1
108	4	3	4	11	3.6667	4	4	4	12	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	36	3.6
109	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.3333	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	29	2.9
110	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	10	3.3333	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34	3.4
111	3	3	3	9	3	3	4	3	10	3.3333	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	29	2.9
112	4	3	3	10	3.3333	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	30	3
113	3	3	3	9	3	3	3	4	10	3.3333	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	30	3
114	3	4	3	10	3.3333	4	3	3	10	3.3333	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	31	3.1
115	3	4	4	11	3.6667	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
116	3	3	3	9	3	4	4	4	12	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	33	3.3
117	3	4	4	11	3.6667	4	4	4	12	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	34	3.4
118	3	2	2	7	2.3333	4	3	4	11	3.6667	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	30	3
119	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	10	3.3333	4	3	2	3	3	3	2	4	3	3	30	3
120	4	2	2	8	2.6667	4	4	3	11	3.6667	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	30	3
121	3	3	3	9	3	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	29	2.9
122	3	3	2	8	2.6667	3	3	3	9	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	27	2.7
123	3	3	3	9	3	3	4	3	10	3.3333	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	29	2.9
124	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	30	3
125	3	2	2	7	2.3333	3	2	3	8	2.6667	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	27	2.7
126	3	3	2	8	2.6667	3	3	3	9	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	29	2.9
127	4	2	2	8	2.6667	3	3	2	8	2.6667	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	29	2.9
128	4	3	3	10	3.3333	3	4	3	10	3.3333	4	3	3	2	3	3	2	4	3	4	31	3.1
129	3	3	3	9	3	3	2	3	8	2.6667	4	3	2	3	3	2	3	2	3	4	29	2.9
130	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	10	3.3333	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	27	2.7
131	4	2	2	8	2.6667	3	3	3	9	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	27	2.7
132	3	3	2	8	2.6667	3	3	2	8	2.6667	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	23	2.3
133	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	29	2.9
134	3	3	4	10	3.3333	4	3	4	11	3.6667	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	30	3
135	3	3	3	9	3	4	3	3	10	3.3333	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	30	3
136	4	3	3	10	3.3333	4	3	3	10	3.3333	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	31	3.1
137	4	4	3	11	3.6667	3	3	3	9	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	32	3.2
138	3	3	3	9	3	4	4	4	12	4	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	33	3.3

Lampiran 2. Rekapitulasi Data Mentah Masing-masing Variabel

No	Pernyataan	Skor			
		a	b	c	d
A.	Kuantitas Kerja				
1	Kemampuan mencapai target	61	74	3	-
2	Intensitas dalam melakukan pekerjaan tambahan	32	15	91	-
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat	47	75	16	-
B.	Kualitas Kerja				
1	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peraturan	85	53	-	-
2	Hasil pekerjaan tanpa kesalahan	-	4	89	45
3	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sesuai dengan yang diharapkan	-	5	62	71
C.	Kepuasan Kerja				
1	Tanggapan tentang gaji yang diterima dibanding dengan perusahaan lain	68	70	-	-
2	Tanggapan tentang terpenuhinya kebutuhan hidup layak dari gaji yang diterima	33	104	-	-
3	Tanggapan mengenai pekerjaan	11	99	28	-
4	Kesempatan memberikan sumbangan kemampuan untuk perusahaan	31	82	25	-
5	Kesempatan memperoleh kenaikan jabatan	22	100	16	-
6	Kesempatan mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan	3	103	32	-
7	Tanggapan mengenai supervisor	12	58	68	-
8	Adanya petunjuk dari atasan tentang pekerjaan	47	77	14	-
9	Pemahaman kaitan pekerjaan dengan pekerjaan lain	24	104	10	-
10	Rasa senang bekerja sama dengan rekan kerja	58	78	2	-

Sumber : lampiran 1

Lampiran 3 : Hasil Pengolahan Data dengan SPSS 10.01

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3.0819	.23715	138
X1	3.2561	.43315	138
X2	3.4709	.37126	138

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.607	.576
	X1	.607	1.000	.125
	X2	.576	.125	1.000
Sig. (1-tailed)	Y		.000	.000
	X1	.000		.072
	X2	.000	.072	
N	Y	138	138	138
	X1	138	138	138
	X2	138	138	138

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^b		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4.798	2	2.399	111.400	.000 ^a
	Residual	2.907	135	.022		
	Total	7.705	137			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Lanjutan Lampiran 3

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.987	.143		6.919	.000						
	X1	.298	.029	.544	10.205	.000	.607	.660	.539	.984	1.016	
	X2	.324	.034	.508	9.531	.000	.576	.634	.504	.984	1.016	

a. Dependent Variable: Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.5464	3.4750	3.0819	.18714	138
Residual	-.3582	.4250	.0000	.14567	138
Std. Predicted Value	-2.862	2.101	.000	1.000	138
Std. Residual	-2.441	2.896	.000	.993	138

a. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.789 ^a	.623	.617	.14674	.623	111.400	2	135	.000	2.021

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	1.292E-02	15.194	.02	.80	.30
	3	4.955E-03	24.533	.98	.19	.69

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4. : Nilai Persentil untuk Distribusi F

df1/df2	2	3	4	5	6	7	8	9
100	3.0873	2.6955	2.4626	2.3053	2.1906	2.1025	2.0323	1.9748
101	3.0864	2.6946	2.4617	2.3044	2.1897	2.1016	2.0314	1.9739
102	3.0855	2.6937	2.4608	2.3035	2.1888	2.1007	2.0305	1.9729
103	3.0846	2.6928	2.4599	2.3026	2.1879	2.0998	2.0295	1.972
104	3.0837	2.692	2.4591	2.3017	2.187	2.0989	2.0286	1.9711
105	3.0828	2.6911	2.4582	2.3009	2.1861	2.098	2.0278	1.9702
106	3.082	2.6903	2.4574	2.3001	2.1853	2.0972	2.0269	1.9694
107	3.0812	2.6895	2.4566	2.2992	2.1845	2.0963	2.0261	1.9685
108	3.0804	2.6887	2.4558	2.2984	2.1837	2.0955	2.0252	1.9677
109	3.0796	2.6879	2.455	2.2976	2.1829	2.0947	2.0244	1.9669
110	3.0788	2.6871	2.4542	2.2969	2.1821	2.0939	2.0236	1.9661
111	3.0781	2.6864	2.4535	2.2961	2.1813	2.0931	2.0229	1.9653
112	3.0773	2.6856	2.4527	2.2954	2.1806	2.0924	2.0221	1.9645
113	3.0766	2.6849	2.452	2.2946	2.1798	2.0916	2.0213	1.9637
114	3.0759	2.6842	2.4513	2.2939	2.1791	2.0909	2.0206	1.963
115	3.0751	2.6835	2.4506	2.2932	2.1784	2.0902	2.0199	1.9622
116	3.0744	2.6828	2.4499	2.2925	2.1777	2.0895	2.0192	1.9615
117	3.0738	2.6821	2.4492	2.2918	2.177	2.0888	2.0185	1.9608
118	3.0731	2.6815	2.4485	2.2912	2.1763	2.0881	2.0178	1.9601
119	3.0724	2.6808	2.4479	2.2905	2.1757	2.0874	2.0171	1.9594
120	3.0718	2.6802	2.4472	2.2899	2.175	2.0868	2.0164	1.9588
121	3.0711	2.6795	2.4466	2.2892	2.1744	2.0861	2.0158	1.9581
122	3.0705	2.6789	2.446	2.2886	2.1737	2.0855	2.0151	1.9575
123	3.0699	2.6783	2.4454	2.288	2.1731	2.0849	2.0145	1.9568
124	3.0693	2.6777	2.4448	2.2874	2.1725	2.0842	2.0139	1.9562
125	3.0687	2.6771	2.4442	2.2868	2.1719	2.0836	2.0133	1.9556
126	3.0681	2.6765	2.4436	2.2862	2.1713	2.083	2.0127	1.955
127	3.0675	2.676	2.443	2.2856	2.1707	2.0825	2.0121	1.9544
128	3.067	2.6754	2.4425	2.285	2.1702	2.0819	2.0115	1.9538
129	3.0664	2.6748	2.4419	2.2845	2.1696	2.0813	2.0109	1.9532
130	3.0658	2.6743	2.4414	2.2839	2.169	2.0807	2.0103	1.9526
131	3.0653	2.6737	2.4408	2.2834	2.1685	2.0802	2.0098	1.952
132	3.0648	2.6732	2.4403	2.2829	2.168	2.0796	2.0092	1.9515
133	3.0642	2.6727	2.4398	2.2823	2.1674	2.0791	2.0087	1.9509
134	3.0637	2.6722	2.4392	2.2818	2.1669	2.0786	2.0082	1.9504
135	3.0632	2.6717	2.4387	2.2813	2.1664	2.0781	2.0076	1.9499
136	3.0627	2.6712	2.4382	2.2808	2.1659	2.0776	2.0071	1.9494
137	3.0622	2.6707	2.4378	2.2803	2.1654	2.0771	2.0066	1.9488
138	3.0617	2.6702	2.4373	2.2798	2.1649	2.0766	2.0061	1.9483
139	3.0612	2.6697	2.4368	2.2793	2.1644	2.0761	2.0056	1.9478
140	3.0608	2.6693	2.4363	2.2789	2.1639	2.0756	2.0051	1.9473
141	3.0603	2.6688	2.4359	2.2784	2.1635	2.0751	2.0046	1.9469
142	3.0598	2.6683	2.4354	2.2779	2.163	2.0746	2.0042	1.9464
143	3.0594	2.6679	2.4349	2.2775	2.1625	2.0742	2.0037	1.9459
144	3.0589	2.6674	2.4345	2.277	2.1621	2.0737	2.0033	1.9455
145	3.0585	2.667	2.4341	2.2766	2.1616	2.0733	2.0028	1.945
146	3.058	2.6666	2.4336	2.2762	2.1612	2.0728	2.0024	1.9445

Lampiran 5. : Nilai Persentil untuk Distribusi t

df	5%	1%
100	1.983972	2.625893
101	1.983731	2.625384
102	1.983494	2.624893
103	1.983262	2.624402
104	1.983035	2.623929
105	1.982817	2.623456
106	1.982598	2.623019
107	1.982385	2.622564
108	1.982171	2.62211
109	1.981966	2.621691
110	1.981766	2.621273
111	1.981566	2.620855
112	1.981371	2.620436
113	1.98118	2.620036
114	1.980993	2.619636
115	1.980807	2.619254
116	1.980625	2.618872
117	1.980447	2.618508
118	1.98027	2.618144
119	1.980097	2.61778
120	1.979929	2.617417
121	1.979765	2.617071
122	1.979602	2.616725
123	1.979438	2.616398
124	1.979279	2.616071
125	1.979124	2.615743
126	1.97897	2.615416
127	1.978819	2.615088
128	1.978669	2.614779
129	1.978524	2.61447
130	1.978378	2.614179
131	1.978237	2.613888
132	1.978096	2.613597
133	1.97796	2.613306
134	1.977824	2.613015
135	1.977692	2.612742
136	1.97756	2.612469
137	1.977432	2.612196
138	1.977305	2.611923
139	1.977178	2.611669
140	1.977055	2.611396
141	1.976932	2.611141
142	1.976809	2.610905
143	1.976691	2.61065
144	1.976578	2.610395
145	1.976459	2.610159
146	1.976346	2.609922
147	1.976232	2.609686
148	1.976123	2.609449
149	1.976014	2.609231
150	1.975905	2.609013

KUISIONER/ANGKET

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Isilah identitas anda dengan benar pada kolom yang telah disediakan (identitas ini akan dijaga kerahasiaannya)
2. Berikanlah tanda silang (X) pada jawaban yang anda anggap sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Masa Kerja :

III. PERTANYAAN

KINERJA KARYAWAN

A. Faktor Kuantitas Kerja

1. Pekerjaan yang saya lakukan memenuhi target yang telah ditetapkan.
a. selalu b. sering c. kadang-kadang d. tidak pernah
2. Saya melakukan pekerjaan lain (selain pekerjaan rutin) pada saat jam kerja.
a. selalu b. sering c. kadang-kadang d. tidak pernah
3. Saya melaksanakan pekerjaan dengan cepat.
a. selalu b. sering c. kadang-kadang d. tidak pernah

B. Faktor Kualitas Kerja

1. Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan juklak/juklis/peraturan yang berlaku di perusahaan.
a. selalu b. sering c. kadang-kadang d. tidak pernah
2. Hasil kerja anda dapat diterima (tidak dikomplain) bagian lain
a. selalu b. sering c. kadang-kadang d. tidak pernah

3. Hasil kerja anda mendapat pujian (tidak dikomplain) oleh atasan
a. selalu b. sering c. kadang-kadang d. tidak pernah

KEPUASAN KERJA

1. Menurut pendapat saya, gaji di perusahaan ini masih lebih baik dari gaji di perusahaan lain dengan pekerjaan yang sama.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju
2. Gaji yang saya terima cukup untuk hidup dengan layak
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju
3. Saya merasa pekerjaan saya menyenangkan.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju
4. Dalam melakukan pekerjaan saya mempunyai kesempatan menggunakan kemampuan untuk keberhasilan perusahaan.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju
5. Di perusahaan ini karyawan yang berprestasi akan mudah mendapatkan kenaikan pangkat.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju
6. Di perusahaan ini saya mempunyai kesempatan untuk mengikuti program pelatihan dan pengembangan karyawan secara rutin.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju
7. Supervisor saya memberitahu hal-hal yang diharapkan dari kami
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju
8. Saya mendapatkan petunjuk yang cukup dari atasan tentang pekerjaan saya.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju
9. Saya memahami kaitan pekerjaan saya dengan pekerjaan lain di perusahaan ini.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju
10. Saya menyukai sikap orang-orang yang bekerjasama dengan saya sekarang ini.
a. sangat setuju b. setuju c. tidak setuju d. sangat tidak setuju

Tabel D.52 Statistika d dari Durbin-Watson: Titik penting dari d_L dan d_U pada tingkat penting 0,05

n	$k' = 1$		$k' = 2$		$k' = 3$		$k' = 4$		$k' = 5$	
	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U	d_L	d_U
15	1,08	1,36	0,95	1,54	0,82	1,75	0,69	1,97	0,56	2,21
16	1,10	1,37	0,98	1,54	0,86	1,73	0,74	1,93	0,62	2,15
17	1,13	1,38	1,02	1,54	0,90	1,71	0,78	1,90	0,67	2,10
18	1,16	1,39	1,05	1,53	0,93	1,69	0,82	1,87	0,71	2,06
19	1,18	1,40	1,08	1,53	0,97	1,68	0,86	1,85	0,75	2,02
20	1,20	1,41	1,10	1,54	1,00	1,68	0,90	1,83	0,79	1,99
21	1,22	1,42	1,13	1,54	1,03	1,67	0,93	1,81	0,83	1,96
22	1,24	1,43	1,15	1,54	1,05	1,66	0,96	1,80	0,86	1,94
23	1,26	1,44	1,17	1,54	1,08	1,66	0,99	1,79	0,90	1,92
24	1,27	1,45	1,19	1,55	1,10	1,66	1,01	1,78	0,93	1,90
25	1,29	1,45	1,21	1,55	1,12	1,66	1,04	1,77	0,95	1,89
26	1,30	1,46	1,22	1,55	1,14	1,65	1,06	1,76	0,98	1,88
27	1,32	1,47	1,24	1,56	1,16	1,65	1,08	1,76	1,01	1,86
28	1,33	1,48	1,26	1,56	1,18	1,65	1,10	1,75	1,03	1,85
29	1,34	1,48	1,27	1,56	1,20	1,65	1,12	1,74	1,05	1,84
30	1,35	1,49	1,28	1,57	1,21	1,65	1,14	1,74	1,07	1,83
31	1,36	1,50	1,30	1,57	1,23	1,65	1,16	1,74	1,09	1,83
32	1,37	1,50	1,31	1,57	1,24	1,65	1,18	1,73	1,11	1,82
33	1,38	1,51	1,32	1,58	1,26	1,65	1,19	1,73	1,13	1,81
34	1,39	1,51	1,33	1,58	1,27	1,65	1,21	1,73	1,15	1,81
35	1,40	1,52	1,34	1,58	1,28	1,65	1,22	1,73	1,16	1,80
36	1,41	1,52	1,35	1,59	1,29	1,65	1,24	1,73	1,18	1,80
37	1,42	1,53	1,36	1,59	1,31	1,66	1,25	1,72	1,19	1,80
38	1,43	1,54	1,37	1,59	1,32	1,66	1,26	1,72	1,21	1,79
39	1,43	1,54	1,38	1,60	1,33	1,66	1,27	1,72	1,22	1,79
40	1,44	1,54	1,39	1,60	1,34	1,66	1,29	1,72	1,23	1,79
45	1,48	1,57	1,43	1,62	1,38	1,67	1,34	1,72	1,29	1,78
50	1,50	1,59	1,46	1,63	1,42	1,67	1,38	1,72	1,34	1,77
55	1,53	1,60	1,49	1,64	1,45	1,68	1,41	1,72	1,38	1,77
60	1,55	1,62	1,51	1,65	1,48	1,69	1,44	1,73	1,41	1,77
65	1,57	1,63	1,54	1,66	1,50	1,70	1,47	1,73	1,44	1,77
70	1,58	1,64	1,55	1,67	1,52	1,70	1,49	1,74	1,46	1,77
75	1,60	1,65	1,57	1,68	1,54	1,71	1,51	1,74	1,49	1,77
80	1,61	1,66	1,59	1,69	1,56	1,72	1,53	1,74	1,51	1,77
85	1,62	1,67	1,60	1,70	1,57	1,72	1,55	1,75	1,52	1,77
90	1,63	1,68	1,61	1,70	1,59	1,73	1,57	1,75	1,54	1,78
95	1,64	1,69	1,62	1,71	1,60	1,73	1,58	1,75	1,56	1,78
100	1,65	1,69	1,63	1,72	1,61	1,74	1,59	1,76	1,57	1,78

Catatan: n = banyaknya observasi

k' = banyaknya variabel yang menjelaskan yang tidak termasuk dalam unsur konstanta.

Sumber: J. Durbin dan G. S. Watson, "Testing for Serial Correlation in Least Squares Regression," *Biometrika*, vol. 38, hal. 159-177, 1951. Dicitak kembali dengan seizin pengarang dan trustee *Biometrika*.



SURAT - KETERANGAN

No. 008 /EP/I/04

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : SUYITNO ASHARI
Jabatan : Mill Controller PT. Eratex Djaja Ltd.Tbk.
Alamat : Jl. Sukarno-Hatta 23 Probolinggo

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa dari Fakultas Ekonomi / Manajemen Universitas Jember, yang bernama :

HENNY SULISTYONINGRUM

NIM. 99.1012

telah melaksanakan Penelitian di PT. Eratex Djaja Ltd.Tbk. Probolinggo.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Probolinggo, 03 Januari 2004

P.T. ERATEX DJAJA LTD. TBK.

SUYITNO ASHARI

Mill Controiler