

**ANALISA PENGARUH PERSEPSI KEADILAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN *SHOW ROOM*
MOTOR-MOTOR BEKAS DI KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



ditulis oleh

**Nama : Muhammad Nurdin
Nomor Mahasiswa : 01311525
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

**ANALISA PENGARUH PERSEPSI KEADILAN TERHADAP
KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN *SHOW ROOM*
MOTOR-MOTOR BEKAS DI KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia



oleh

Nama : Muhammad Nurdin
Nomor Mahasiswa : 01311525
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2006**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai dengan peraturan yang berlaku.”

Yogyakarta, 20 November 2006
Penulis,

Muhammad Nurdin

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**Analisa Pengaruh Sistem Imbalan Terhadap Kepuasan Kerja Para
Karyawan Show Room Motor-Motor Bekas di Yogyakarta**

Disusun Oleh: MUHAMMAD NURDIN
Nomor mahasiswa: 01311525

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 12 Desember 2006

Penguji/Pemb. Skripsi : Dra. Trias Setiawati, M.Si

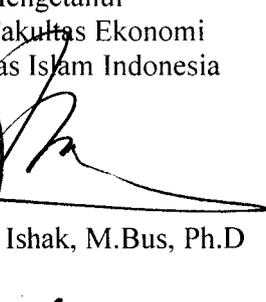
Penguji : Dra. Suhartini, M.Si



Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Dra. Saiful Ishak, M.Bus, Ph.D



Telah dipertahankan/diuji dan disahkan
untuk memenuhi syarat guna memperoleh gelar
Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi
Univesitsa Islam Indonesia

Nama : Muhammad Nurdin
Nomor Mahasiswa : 01311525
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Yogyakarta,.....
Disahkan oleh

Penguji/Pembimbing Skripsi : Trias Setiawati Dra, M.Si
Penguji 1 : Suhartini

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Univbersitas Islam Indonesia

Asma'i Ishak Drs, M. Bus, Phd

HALAMAN PERSEMBAHAN

Seiring rasa cinta, syukur dan kerendahan hati kupersembahkan karya sederhanaku ini kepada :

Allah SWT yang telah mengasihani hamba-Nya sehingga diberi kesempatan dan kemudahan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Abah (Alm) dan Mamaku tercinta, terima kasih telah mendoakan, menyayangi, mendidik, mengarahkan dan menjadikan penulis seperti sekarang ini.

Kakak-kakakku, Om dan Pakde, terimakasih telah memberikan semangat, doa dan menggantikan abah sehingga dapat terselesaikan skripsi ini.

Seluruh keponakanku, semoga kalian menjadi anak yang sholeh dan sholehah sehingga berguna bagi agama, keluarga dan masyarakat.

Rahma Rahayu, terima kasih atas kasih sayang, perhatian, motivasi dan doa yang telah engkau berikan.

MOTTO

“Sesungguhnya agama yang paling benar disisi Allah adalah islam”

(Q.S. Ali Imran ayat 19)

Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidup dan matiku

hanya untuk Allah semata

(Q.S. An'am ayat 162)

“Hanya Engkauilah (Ya Allah) yang kami sembah dan hanya kepada Engkauilah

kami minta pertolongan”

(Q.S. Al Fatihah ayat 5)

ABSTRAK

Job satisfaction is emotional condition which like and dislike with how employee look at their job. Topic from the reaserch is “Analisa Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Show Room Motor-Motor Bekas di Yogyakarta:.. The purpose of this research is how equity perception have influence in job satisfaction for employee. Equity perception must can be potitioning like the perception by employee needs, although organization can’t be respect with the perception employee immediatly. Reaserch method use Regresi Linier Berganda with F test and t test.

Writer in this subject explain Equity Variable and Job Satisfaction Variable. The context of Equity variable is External Equity, Internal Equity and Individual Equity (Independent Variable), the other variable is Job Satisfaction (Dependent Variable). External Equity have dominant effect ($r = 0,606$) to copare with Internal Equity and Individual Equity. As far as writer saw and compare in organization, all employee perception about equity can make happen with good condition and good team work among organization and all employee.

Key Word : Job Satisfaction, Equity and Second Motorcycle

KATA PENGANTAR



Assalmu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbi 'alamin, puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kesempatan, kesehatan dan kemudahan serta hidayah-Nya sehingga penulisan skripsi dengan judul "ANALISA PENGARUH PERSEPSI KEADILAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN *SHOW ROOM* MOTOR-MOTOR BEKAS DI KOTA YOGYAKARTA" dapat terselesaikan dengan baik.

Dalam mewujudkan penyusunan skripsi ini, bukanlah hasil kerja keras penulis semata-mata melainkan berkat adanya bimbingan, bantuan, dan motivasi dari berbagai pihak. Untuk itu penulis tak lupa menghaturkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Asma'I Ishak Drs, M. Bus. Phd selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Dr Zainal Arifin, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.
3. Ibu Trias Setiawati Dra, M. Si. selaku dosen pembimbing skripsi dan Ibu Dra. Suhartini M.Si yang telah memberikan waktu, arahan, nasehat, motivasi dan bimbingan selama penulisan skripsi ini.
4. Bapak Yazid Drs, M. M. selaku dosen pembimbing akademik Manajemen 2001 Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia.

5. Seluruh dosen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada kami semua mahasiswa/ mahasiswi Universitas Islam Indonesia.
6. Seluruh karyawan yang berada di lingkungan Universitas Islam Indonesia.
7. Seluruh pemilik, pengelola dan karyawan *show room* motor bekas yang berada di Kota Yogyakarta yang telah memberikan izin dan data yang dibutuhkan untuk penulisan skripsi ini.
8. Mama dan Alm Abah, yang telah memberikan segalanya dan doa restu kepada penulis sehingga bisa mencapai gelar sarjana ini.
9. Kak Heri, kak Didik, Om Ahmad, yang telah memperhatikan, memberi dorongan dan membiayai penulis sepeninggal alm abah kita.
10. Rahma Rahayu dan Ibu Mujiasih, makasih untuk segala perhatian, cinta, motivasi, nasehat dan pengertian untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
11. Teman-teman Manajemen kelas F dan tim Slonthoh F.C persahabatan kita akan kita jalin selamanya.
12. Sahabat SMA Muh 7 (Toni, Domi, Jayus, Iwan, Rian, Widodo, Riki Junjung) makasih atas dorongan dan hiburan yang telah kita jalani dan Dwi Andi P sahabat dan teman seperjuangan sewaktu kuliah.
13. Mbak Danik, Mbak Ria, mas Wagiyono, Aan, Deri, Mas Untung, mas Agung, Mbak Ipung. Makasih atas bantuan untuk menyebarkan kuisisionernya.
14. Mas Soma dari *One Comp* yang telah memberikan arahan dan bantuan pengolahan data.
15. seluruh pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung dalam proses penyusunan skripsi ini.

Atas segala bantuan, perhatian dan doa mereka, semoga Allah SWT membalas yang berlipat ganda dengan sesuatu yang lebih baik lagi dikemudian hari. Akhir kata, penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini belum sempurna dan masih banyak kekurangannya sehingga kritik dan saran yang membangun, penulis harapkan demi perbaikan dimasa yang akan datang, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Amin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb

Yogyakarta,

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Depan Skripsi.....	i
Halaman Judul Skripsi.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi.....	v
Halaman Persembahan.....	vi
Motto.....	vii
Abstrak.....	viii
Kata Pengantar.....	ix
Daftar Isi.....	xii
Daftar Tabel.....	xvi
Daftar Gambar.....	xviii
Daftar Lampiran.....	xix

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Teori.....	9
2.2.1 Pengertian Kerja.....	9
2.2.2 Sistem Imbalan.....	10
a. Pengertian Sistem Imbalan.....	10
b. Tujuan Kompensasi.....	12
c. Proses Kompensasi	13
d. Azas Kompensasi.....	15
e. Sistem Kompensasi.....	16
2.2.3 Kepuasan Kerja.....	18
a. Pengertian Kepuasan Kerja	18
b. Teori-teori Kepuasan Kerja.....	19
c. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	22
2.2.4 Demografi.....	25
2.2.5 Kerangka Pikir.....	27
2.2.6 Hipotesis.....	27

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian.....	28
3.1.1 Sejarah Singkat.....	28
3.1.2 Struktur Organisasi.....	29
3.1.3 Kondisi Umum.....	31
3.2 Variabel Penelitian.....	33

3.3	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.3.1	Persepsi Keadilan.....	34
a.	Keadilan Eksternal.....	34
b.	Keadilan Internal.....	35
c.	Keadilan Individu.....	36
3.3.2	Kepuasan Kerja.....	36
a.	Faktor Motivator.....	36
b.	Faktor Hygiene.....	37
3.4	Teknik Pengumpulan Data.....	38
3.4.1	Wawancara.....	38
3.4.2	Kepustakaan.....	39
3.4.3	Kuisisioner.....	39
3.5	Populasi dan Sampel.....	40
3.6	Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.....	40
3.6.1	Validitas.....	40
3.6.2	Reliabilitas.....	42
3.7	Model Teknik Analisis.....	43
3.7.1	Model Analisis Data.....	43
3.7.2	Alat Analisis.....	43
3.8	Uji Hipotesis.....	44
3.9	Pengujian Instrumen Penelitian.....	47
3.9.1	Uji Validitas.....	48
3.9.2	Uji Reliabilitas.....	50

BAB IV ANALISIS DATA

4.1	Proses Pengumpulan Data.....	51
4.2	Analisa Karakteristik Responden.....	51
4.3	Analisa Deskriptif.....	58
4.3.1	Analisa Deskriptif Variabel Keadilan.....	59
	a. Analisa Responden Mengenai Keadilan Eksternal.....	60
	b. Analisa Responden Mengenai Keadilan Internal.....	62
	c. Analisa Responden Mengenai Keadilan Individu.....	64
4.3.2	Analisa Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja.....	65
4.4	Analisa Kuantitatif.....	68
	Regresi Linier Berganda.....	69
4.5	Analisa Uji Hipotesa.....	70
4.5.1	Uji Hipotesis Pertama.....	70
4.5.2	Uji Hipotesis Kedua.....	71
4.6	Pembahasan.....	74
4.7	Implikasi Hasil Penelitian.....	75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1	Kesimpulan.....	76
5.2	Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA.....	78
----------------------------	-----------

DAFTAR TABEL

3.1	Daftar <i>Show Room</i> Motor Bekas di Yogyakarta.....	32
3.2	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas variabel Keadilan.....	48
3.3	Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas variabel Kepuasan Kerja.....	49
4.1	Rekapitulasi Jenis Kelamin Responden.....	51
4.2	Rekapitulasi Usia Responden.....	52
4.3	Rekapitulasi Usia Show Room.....	53
4.4	Rekapitulasi Tingkat Pendidikan.....	54
4.5	Rekapitulasi Lama Bekerja Karyawan.....	54
4.6	Rekapitulasi Status Perkawinan.....	55
4.7	Rekapitulasi Gaji Pokok.....	56
4.8	Rekapitulasi Bonus.....	56
4.9	Rekapitulasi Jumlah Tanggungan.....	57
4.10	Karakteristik Responden Secara Keseluruhan.....	57
4.11	Pembagian Kelas Untuk Variabel.....	59
4.12	Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Terhadap Pertanyaan Keadilan Eksternal.....	61
4.13	Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Terhadap Pertanyaan Keadilan Internal.....	62
4.14	Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Terhadap Pertanyaan Keadilan Individu.....	64

4.15 Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Terhadap Pertanyaan	
Kepuasan Kerja.....	64
4.16 Kesimpulan Secara Keseluruhan.....	67
4.17 Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda.....	68

DAFTAR GAMBAR

2.1	Proses Penentuan Upah.....	15
2.2	Sistem Kompensasi.....	16
2.3	Kerangka Pikir Penelitian.....	27
3.1	Struktur Organisasi <i>Show Room</i> Motor-motor Bekas di Yogyakarta.....	30

DAFTAR LAMPIRAN

I. Kuisisioner.....	80
II. Jawaban Kuisisioner untuk Uji Validitas dan Reliabilitas.....	84
III. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas (X dan Y).....	86
IV. Hasil Kuisisioner Responden Variabel Keadilan dan Kepuasan Kerja.....	104
V. Hasil Regresi Linier Berganda.....	110
VI. Surat Izin Penelitian dan Surat Bukti Penelitian.....	111

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Didalam suatu perusahaan terdapat sumber daya manusia yang bekerja sebagai sub sistem dari sistem yang ada didalam perusahaan tersebut. Seluruh sumber daya manusia yang ada wajib dikoordinasikan oleh pihak manajemen sedemikian rupa agar semua kegiatan yang akan dilakukan mengarah pada pencapaian tujuan perusahaan. Apabila faktor manusia diabaikan, maka kelangsungan operasional perusahaan akan terancam.

Salah satu contoh gejala yang meyakinkan dari rusaknya suatu kondisi perusahaan adalah menurunnya tingkat produktifitas kerja karyawan. Dalam bentuk yang nyata terlihat adanya gejala yang dapat menimbulkan kualitas kerja yang menurun, tingkat kualitas kerja yang rendah, kerapihan dan kecepatan dalam menjalankan tugas berkurang.

Dalam pemberian kompensasi kepada karyawan harus dapat menciptakan kepuasan didalam hati semua karyawan, oleh karena kompensasi adalah suatu elemen untuk menciptakan kepuasan, maka perusahaan harus dapat menciptakan prinsip keadilan dalam pemberian kompensasi. Ketidakpuasan dalam pemberian kompensasi akan menyebabkan pada menurunnya daya tarik pekerjaan yang akan mengakibatkan perputaran karyawan lebih tinggi, karena masalah ketidakpuasan tersebut. Selanjutnya akan menimbulkan stress dan pada akhirnya karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan segala kemampuan yang dimilikinya

untuk dapat diberikan kepada perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan bersama.

Menurut Edwin B. Flippo (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1986, hal 138) yang dimaksud dengan upah adalah harga untuk jasa-jasa yang telah diberikan oleh seseorang kepada orang lain. Sedangkan Dewan Penelitian Pengupahan Nasional (Heidjrahman dan Suad Husnan, 1986, hal 138) Upah yaitu:

“Suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dan akan dilakukan, berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan sesuai dengan persetujuan, undang-undang dan peraturan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”

Dalam melakukan penerapan dan pengembangan sistem imbalan yang dilakukan perusahaan, salah satu prinsip yang dianut adalah prinsip keadilan. Menurut Sondang P.S (2003, hal 262) yang dimaksud dengan prinsip keadilan ialah imbalan yang diterima oleh seorang karyawan didasarkan pada perhitungan yang berlandaskan paling sedikit tiga hal, yaitu :

- 1). Keadilan Internal adalah para karyawan melakukan tugas yang sejenis, dalam arti faktor-faktor kritikalnya relatif sama, memperoleh imbalan yang sama pula.
- 2). Keadilan Eksternal adalah para karyawan dalam suatu organisasi menerima imbalan yang sama dengan para pegawai lain dalam organisasi lain yang terlibat dalam kegiatan sejenis dalam suatu wilayah kerja yang sama.

- 3). Keadilan Individu adalah imbalan yang diterima oleh para karyawan berada dalam jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti berada dalam taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang yang menjadi tanggungannya.

Faktor pendorong utama yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktifitas dalam bekerja mengandung unsur suatu kegiatan sosial, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan, sehingga manusia bekerja untuk memenuhi paling sedikit dua kepentingan. Pertama, pemenuhan kebutuhan hidup pribadi dan keluarga yang berupa pendapatan atas kerja yang tentu saja merupakan tujuan dari setiap tenaga kerja sebagai pemberi jasa. Kedua, yaitu pemenuhan kebutuhan yang menjadi tujuan organisasi yang berwujud sebagai kebutuhan bagi manajemen atau pemilik untuk dapat mengembangkan usaha lebih lanjut.

Moh As'ad berpendapat (2004, hal 47) kerja adalah "aktifitas manusia baik fisik maupun mental yang dasarnya adalah bawaan dan mempunyai tujuan yaitu mendapatkan kepuasan" . Menurut Hani Handoko (2001, hal 193), kepuasan kerja adalah "kondisi emosional yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya"

Kepuasan kerja merupakan suatu masalah yang kompleks dalam organisasi, karena kebutuhan dan keinginan dari setiap individu didalam lingkungan kerja berbeda satu dengan yang lain. Individu didalam bekerja tidak hanya ingin gaji atau upah semata, ia juga membutuhkan rasa aman, dapat

mengadakan hubungan sosial dengan teman sekerja maupun atasannya dan bawahannya, membutuhkan sesuatu penghargaan sebagai orang maupun penghargaan pekerjaan dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan demikian seorang pimpinan perusahaan harus bisa memberi rangsangan kepada diri sendiri, atasan dan bawahannya untuk mempunyai rasa puas pada pekerjaannya, disamping penerimaan gaji dan upah yang layak, jaminan sosial dan bantuan jasa lainnya.

Herzberg (Siagian, 2003, hal 290) mengungkapkan bahwa, "kepuasan kerja terdiri atas dua faktor, pertama faktor motivasional yang merupakan faktor pendorong berprestasi yang bersifat intrinsik, yang kedua adalah faktor higien atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang bersifat ekstrinsik".

Didalam bisnis otomotif di kota Yogyakarta ini khususnya sepeda motor paling tidak terbagi dalam dua karakter. Pertama adalah sepeda motor baru dimana segala sesuatunya merupakan *display* dari pabrik-pabrik motor baik dari Jepang, Korea, Cina dan lain-lain. Kedua adalah sepeda motor bekas dimana jenis motor yang berada di toko tersebut adalah dari berbagai pabrik motor dan dengan segala kondisi yang ada.

Untuk menunjang kegiatan operasional toko maka para pemilik toko memerlukan beberapa karyawan yang diberi tugas dalam melakukan pekerjaan yang dibutuhkan oleh toko tersebut. Pekerjaan tersebut meliputi pemasaran, administrasi, keuangan, bengkel dan penjagaan. Sering kali para karyawan tersebut dalam memasang harga kepada konsumennya diatas harga minimal yang seharusnya ditentukan oleh pemilik toko, sehingga terjadi *mark up* harga yang

dilakukan oleh para karyawan dan para konsumen atau pemilik motor sering kali dirugikan. Oleh karenanya penurunan penjualan yang dialami oleh suatu *show room* sering terjadi disamping faktor yang normal, juga disebabkan karena kecurangan dari para karyawan tersebut. Kemungkinan hal itu terjadi karena faktor sistem imbalan yang diterima oleh para karyawan dirasa kurang mencukupi bagi diri mereka pribadi.

Dengan uraian latar belakang tersebut penulis tertarik untuk menulis judul skripsi ini yaitu “ANALISA PENGARUH PERSEPSI KEADILAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN *SHOW ROOM* MOTOR-MOTOR BEKAS DI KOTA YOGYAKARTA”

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh persepsi keadilan terhadap kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas yang ada di kota Yogyakarta.
2. Persepsi keadilan manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan dalam kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah persepsi keadilan berpengaruh terhadap kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui unsur persepsi keadilan manakah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan *show room* motomotor bekas di kota Yogyakarta.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti.

Merupakan tugas akhir yang harus dilaksanakan untuk meraih gelar kesarjanaan dimana selama ini penulis belajar.

2. Bagi Pemilik Show Room.

Penelitian ini memberikan dan menambah pengetahuan serta pengalaman yang sesungguhnya dibidang Sumber Daya Manusia, dan merupakan sarana evaluasi untuk peningkatan dan pengembangan perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain.

Sebagai tambahan pustaka bagi ilmu pengetahuan dan bagi mereka yang ingin mempelajari dan meneliti lebih mendalam lagi dengan masalah ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Hasil Penelitian Terdahulu.

Menurut pengetahuan peneliti belum ada penelitian yang dilakukan oleh penelitian sebelumnya mengenai Analisa Pengaruh Persepsi Keadilan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan *Show Room* Motor-Motor Bekas di Kota Yogyakarta. Dengan demikian penelitian ini bukan merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh penelitian yang lain.

Adapun penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah :

1. Djaffar Yulianto (1997) Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Hasil Kerja Pada PT. SIBALEC di Sleman. Penelitian tersebut dilakukan terhadap karyawan PT. SIBALEC pada departemen produksi bagian stem, dengan jumlah populasi 100 orang dan semuanya dijadikan sample analisa kuantitatif menggunakan regresi berganda dan korelasi parsial, sementara untuk uji hipotesis menggunakan uji F dan uji t.

Dari penelitian tersebut dihasilkan kesimpulan sebagai berikut :

- Karyawan dari departemen produksi bagian stem PT. SIBALEC sebagian besar adalah tamatan sekolah menengah, dengan proporsi 58% karyawan adalah tamatan SMA dan 37% tamatan SLTP.
- Faktor kepuasan kerja (finansial, fisik lingkungan, social, psikologi) yang diberikan perusahaan dirasakan sudah cukup

baik, walaupun masih ada beberapa karyawan yang masih kurang puas terhadap keadaan ini dalam lingkungan pekerjaan.

- Adanya korelasi yang positif antara kepuasan hasil kerja dengan pencapaian hasil kerja. Hal ini dapat dilihat dari persamaan regresi yang sangat signifikan dengan $R^2 = 0,9890$ atau 98,90% kepuasan kerja dipengaruhi oleh empat faktor diatas.
 - Koefisien korelasi parsial, bahwa hubungan masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat bergantung sangat erat dan signifikan. Ini dibuktikan dengan r^2 parsial $> 0,8$.
2. Lilis Widiyanti (2004) Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Perencanaan Karier Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT. TASPEN (Persero) Cabang Yogyakarta. Adapun karyawan yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah 57 orang karyawan dengan alat analisis kualitatif dan kuantitatif yang menggunakan regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t dari penelitian tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut:
- Adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari kepuasan kompensasi, kepuasan kerja dan perencanaan karier terhadap komitmen organisasi, hal ini terbukti dari besarnya F_{hit} ($765,636$) $\geq F_{tab}$ ($2,779$) dan probabilitas $0,0000$ ($P \geq 5\%$), artinya semua variabel bebas (X_1, X_2, X_3) secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat Y. Dan ketiga variabel tersebut

mempengaruhi variabel komitmen organisasi sebesar 97,7% sedangkan faktor lain sebesar 2,3%.

- Variabel kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat dilihat dari besarnya nilai t_{hit} dimana variabel kompensasi (X1) mempunyai t_{hit} terbesar diantara variabel bebas yang lain yaitu 42,644%.
- Ada pengaruh yang signifikan dan positif antara kompensasi dan kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, apabila tingkat kompensasi dan kepuasan kerja tinggi akan diikuti oleh tingkat komitmen organisasi yang tinggi pula. Sedangkan untuk variabel perencanaan karier adalah sebaliknya.

Adapun persamaan dengan penelitian yang pertama adalah meneliti tentang kepuasan kerja dan dalam penggunaan alat analisis, dan dengan penelitian yang kedua adalah tentang kompensasi, kepuasan kerja dan alat analisis menggunakan regresi linier berganda. Perbedaan dengan penelitian yang pertama adalah tentang kompensasi dan obyek penelitian, dan dengan penelitian yang kedua adalah mengenai obyek penelitian. Dengan demikian ada perbedaan antara penelitian yang dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang penulis lakukan.

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Kerja

Faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah

adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Aktivitas dalam bekerja mengandung unsure kegiatan social, menghasilkan sesuatu dan pada akhirnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Namun demikian dibalik tujuan yang tidak langsung tersebut, orang bekerja untuk mendapatkan imbalan hasil kerja dengan menerima upah atau gaji dari hasil kerjanya. Jadi pada hakekatnya orang bekerja, tidak saja untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya tetapi juga bertujuan untuk mencapai taraf hidup yang lebih baik.

Menurut Mc Gregor (Moh As'ad, 2004, hal 47) seseorang itu bekerja karena itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat, untuk aktif dan mengerjakan sesuatu.

2.2.2 Sistem Imbalan

1. Pengertian Sistem Imbalan

Suatu cara departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajer personalia yang paling sulit dan membingungkan, karena pemberian kompensasi tidak hanya merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti, baik bagi karyawan maupun organisasi.

Menurut Hani Handoko (2001, hal 155) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sedangkan menurut pendapat Susilo (1998, hal 114)

kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa baik karyawan, baik yang langsung berupa uang (*financial*) atau tidak langsung berupa uang (*non financial*).

Dalam melakukan pemberian kompensasi hendaknya suatu perusahaan harus menggunakan suatu prinsip keadilan, yang dimaksud dengan prinsip keadilan adalah imbalan yang diterima oleh seorang pekerja didasarkan pada perhitungan yang menurut Simamora (2001, hal 550-551) paling sedikit mencakup tiga hal, yaitu: Pertama, keadilan Internal, adalah keseimbangan antara masukan-masukan yang dibawa masuk oleh individu kedalam sebuah pekerjaan dengan hasil-hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Tingkat kompensasi eksternal ini dipengaruhi oleh faktor pasar tenaga kerja dan faktor pasar dari produk.. Kedua, keadilan eksternal, adalah tingkat gaji yang pantas atau patut dengan nilai pekerjaan internal bagi perusahaan, yang dirasa merupakan keseimbangan antara masukan yang dibawa seseorang kedalam perusahaan dengan hasil yang diperoleh dari perusahaan itu. Menurut Siagian (2003, hal 263) Ketiga, keadilan individu, adalah imbalan yang diterima oleh para karyawan berada dalam jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti berada dalam taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang yang menjadi tanggungannya.

Dari uraian tersebut diatas, kompensasi dapat diartikan sebagai balas jasa yang diberikan kepada karyawan atas jasa-jasanya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Tujuan Kompensasi.

Sebelum menentukan tujuan dari pemberian kompensasi, terlebih dahulu diketahui motif orang mau bekerja dan aneka ragam kebutuhan yang ingin dicapai dari hasil kerja. Menurut Susilo (1998, hal 117) tujuan pemberian kompensasi dalam suatu organisasi mengandung tujuan yang positif, antara lain :

- a. Pemenuhan kebutuhan ekonomi.
- b. Pengkaitan kompensasi dengan produktifitas kerja.
- c. Pengkaitan kompensasi dengan sukses perusahaan.
- d. Pengkaitan antara keseimbangan keadilan pemberian kompensasi.

Dengan mengetahui tujuan dari pemberian kompensasi tersebut maka ada beberapa faktor penting yang mempengaruhi tingkat pengupahan yaitu :

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan (*skill*) tinggi dan jumlah tenaga kerja langka, maka upah cenderung akan tinggi. Sedangkan untuk jabatan-jabatan yang mempunyai “penawaran” yang melimpah upah akan cenderung turun.

b. Organisasi buruh.

Ada tidaknya organisasi buruh dan lemah kuatnya organisasi buruh akan mempengaruhi *bargaining power* dari karyawan yang berpengaruh kepada tingkat upah.

c. Kemampuan untuk membayar.

Bagi perusahaan upah merupakan salah satu komponen biaya produksi. Kalau kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, maka jelas perusahaan akan tidak mampu memenuhi fasilitas karyawan.

d. Produktifitas.

Semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin tinggi pula upah yang akan diterima. Prestasi ini biasa dinyatakan sebagai produktifitas.

e. Biaya hidup.

Faktor lain yang perlu dipertimbangkan juga adalah biaya hidup, bagaimanapun biaya hidup merupakan “batas penerimaan upah” dari para karyawan.

f. Pemerintah.

Peraturan dari pemerintahan tentang upah minimum merupakan batas bawah dari tingkat upah yang dibayarkan.

3. Proses Kompensasi.

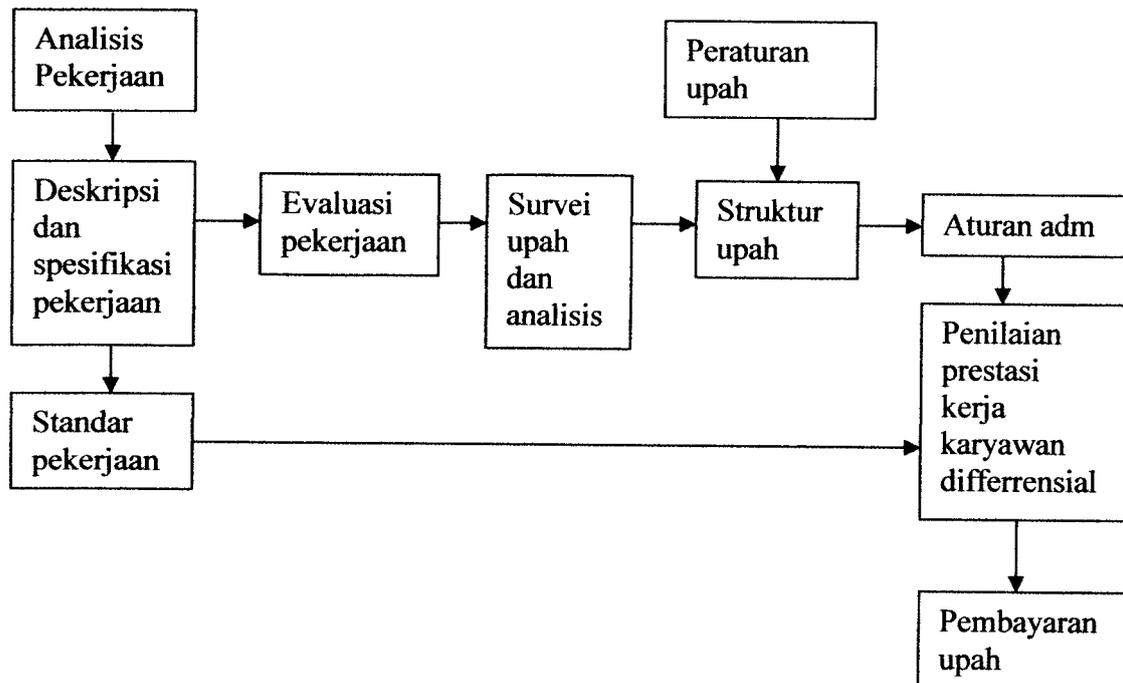
Menurut Hani Handoko (2001, hal 161-162) proses kompensasi adalah suatu jaringan yang kompleks dengan maksud

untuk memberikan balas jasa kepada karyawan bagi pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi mereka untuk mencapai prestasi kerja yang diinginkan. Adapun komponen didalam proses kompensasi tersebut adalah pembayaran upah dan gaji serta pemberian kompensasi pelengkap, seperti asuransi, cuti dan lain sebagainya.

Upah dan gaji memiliki perbedaan pengertian dalam penggunaannya. Upah biasanya bersangkutan dengan pembayaran atas dasar jam kerja untuk kelompok-kelompok karyawan seperti produksi dan pemeliharaan, sedangkan gaji pada umumnya pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan administrasi, manajerial dan professional.

Berbagai peralatan sistem dan kebijakan secara khusus digunakan untuk mempermudah administrasi proses tersebut. Diantara sarana-sarana tersebut adalah analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei upah dan gaji, rencana-rencana kompensasi variabel. Setiap organisasi mempunyai cara pengupahan yang berbeda, tetapi pada umumnya pembayaran upah dalam organisasi ditentukan oleh aliran kegiatan-kegiatan yang mencakup analisis pekerjaan, penulisan deskripsi pekerjaan, evaluasi pekerjaan, survei upah, analisis masalah masalah organisasional, penentuan "harga" pekerjaan, penetapan aturan administrasi pengupahan dan

pembayaran pengupahan. Secara ringkas proses tersebut dapat dilihat dalam gambar sebagai berikut :



Gambar.1 Proses Penentuan Upah
Sumber : T Hani H. 2001

4. Asas Kompensasi.

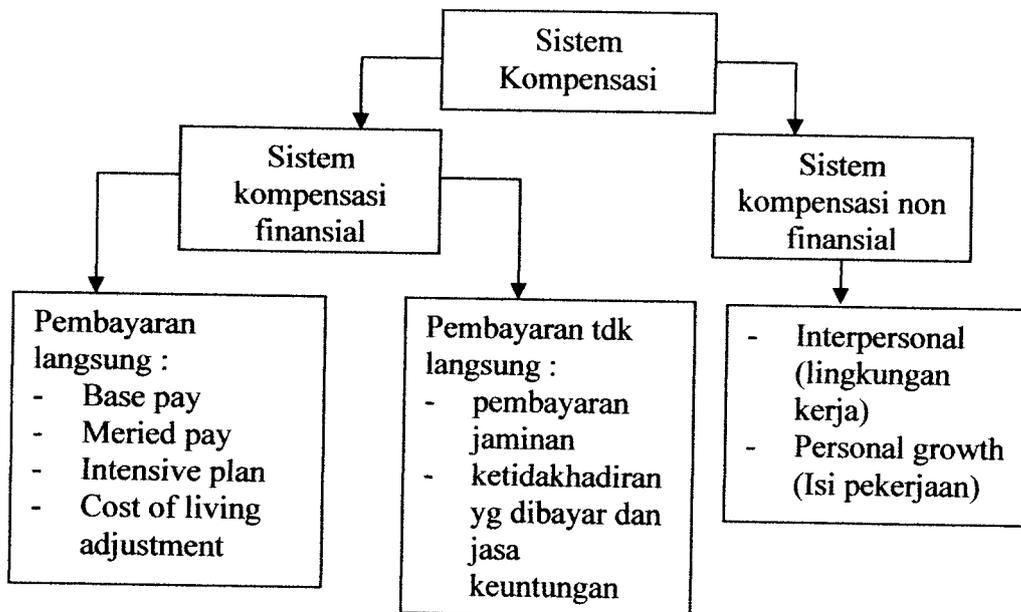
a. Asas keadilan.

Menurut pendapat Heidjrahman dan Husnan (1986, hal 140) keadilan bukan berarti bahwa segala sesuatu harus dibagi sama rata tetapi harus diubungkan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Jadi jelaslah bahwa dalam hal ini bukan berarti setiap karyawan menerima kompensasi yang sama.

b. Asas layak.

Susilo (1998, hal 141) berpendapat layak disini adalah yang sesuai dengan kebutuhan pokok minimal atau upah minimal berdasarkan ketentuan dari pemerintah.

5. Sistem Kompensasi.



Gambar.2 Sistem Kompensasi

Sumber : Rabindra N.K dan Mendonca (1997 hal 7)

Menurut Kanungo dan Mendonca (1997, hal 7-11) sistem kompensasi terbagi menjadi dua, yaitu :

1. Kompensasi Finansial.

a. Pembayaran langsung.

Pembayaran tunai atas apa yang dimilikinya dan kinerja yang dimilikinya serta kinerja yang dicapainya.

- gaji pokok.
- gaji berdasarkan prestasi.

- rencana insentive.
- penyesuaian taraf hidup.

b. Pembayaran secara tidak langsung.

Tunjangan dan fasilitas yang diberikan kepada semua karyawan akibat adanya hubungan kerja.

- program jaminan pendapatan .

contoh : dana pensiun, asuransi kesehatan, tunjangan rumah dan kendaraan.

- ketidakhadiran yang dibayar.

contoh : cuti, izin karena suatu hal, sakit

- jasa dan keuntungan.

jasa : tersedianya jasa konsultasi gratis untuk permasalahan-permasalahan yang dihadapi karyawan

keuntungan : tersedianya kendaraan kantor, mendapat fasilitas perumahan.

2. Kompensasi non finansial.

Bentuk penerimaan ini merupakan penghargaan yang mendukung pertumbuhan individu. Penghargaan ini bersifat intrinsik, merupakan penghargaan yang akan diperoleh secara langsung berdasarkan kinerja.

Contoh : tantangan, tanggung jawab, otonomi, tugas yang menarik.

2.2.3. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal bersifat individual setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku bagi dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing individu, semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan individu tersebut. Maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan individu tersebut dan sebaliknya.

Mengenai batasan atau definisi kepuasan kerja belum ada keseragaman, walaupun demikian sebenarnya tidaklah terdapat perbedaan yang prinsipil. Beberapa definisi kepuasan kerja diantaranya sebagai berikut :

a. Hani Handoko (1994, hal 193).

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

b. Robbins (1990, hal 170).

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

c. Sukanto Reksohadiprojo (2001, hal 252).

Kepuasan kerja adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dapat diambil batasan yang sederhana dan operasional, yaitu kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja semacam ini melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.

2. Teori-teori Kepuasan Kerja.

Menurut Waxley dan Yulk (Moh. As'ad, 2004, hal 104) teori-teori tentang kepuasan kerja dibagi menjadi tiga macam yaitu *discrepancy theory*, *equity teori* dan *two factor teori*.

a). *Discrepancy Theory*.

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter tahun 1961 (Moh. As'ad, 2004, hal 105). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between the much of something there should be and how much there "is now"*).

Kemudian Locke pada tahun 1969 menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung pada *discrepancy* antara *should be (expectation, needs* atau *value)* dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau

dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimal yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *discrepancy* yang negatif, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

b). *Equity Theory*.

Equity teori dikembangkan oleh Adams (Moh As'ad, 2004 hal 105-106), prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak atas suatu situasi. Perasaan tersebut diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain sekelas, sekantor maupun di tempat lain.

Menurut teori ini elemen-elemen dari *equity* ada tiga yaitu : *input, out comes, comparison person*. Yang dimaksud dengan *input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Dalam hal ini misalnya : pendidikan, pengalaman, kemampuan, usaha lebih,

jam kerja dan fasilitas kerja. Adapun yang dimaksud dengan *out comes* adalah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai “hasil” dari pekerjaan seperti misalnya : *pay, fringe benefits, status symbols, recognition, opportunity for achievement or self-expression*. Sedangkan yang dimaksud dengan *comparison person* adalah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-out comes* yang dimilikinya.

c). *Two Factor Theory*.

Herzberg dalam *two factor theory* menyebutkan situasi-situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelompok *satisfiers* (motivator) dan kelompok *dissatisfiers (hygiene)* (Sukanto dan Hani Handoko, 2001 hal 265). *Satisfiers* (motivator) adalah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja, yang terdiri dari prestasi kerja, pengenalan dan pengetahuan tentang pekerjaan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan pengembangan diri.

Dikatakannya bahwa hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan. Cara untuk meningkatkan kepuasan menurut teori ini hanya dengan memperbaiki faktor-faktor atau situasi dari kelompok *satisfiers*. *Dissatisfiers (hygiene faktor)* adalah faktor-faktor yang terbukti menjadi ketidakpuasan,

terdiri dari kebijaksanaan dan administrasi perusahaan, teknik pengawasan, upah, keamanan kerja dan status. Perbaikan terhadap situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan kerja karena bukan merupakan sumber kepuasan kerja.

3. Faktor-faktor Kepuasan Kerja.

Banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ini sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja menurut Blum (Moh As'ad, 2004, hal 114) sebagai berikut :

- a. Faktor individual meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.
- b. Faktor sosial meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan bernreasi, kegiatan perserikata pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan meliputi upah pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerjaan, ketepatan dalam penyelesaian konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Vroom (Robbins, 1990, hal 215) ada beberapa faktor dan kondisi yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain :

a. Gaya supervisi atau kepemimpinan.

Disini dijelaskan bahwa kepuasan kerja menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dipengaruhi penerapan gaya-gaya kepemimpinan atau supervisi tertentu.

b. Tantangan dan daya tarik intrinsik atas pekerjaan.

Dapat dijelaskan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang, dia makin mengharapkan pekerjaan yang penuh dengan tantangan agar pekerjaan itu memuaskan motivasi kerjanya.

c. Kohesi kelompok kerja.

Disini dijelaskan bahwa para karyawan dari sebuah organisasi atau perusahaan harus memiliki dan merasakan adanya jalinan hubungan yang harmonis diantara mereka. Karyawan harus merasa aman apalagi dia berada ditingah-tengah orang lain.

d. Kelebihan kerja dan tekanan.

Makna kelebihan kerja dan tekanan kerja dapat diartikan dengan jumlah beban pekerjaan yang dilaksanakan kepada karyawan yang dibandingkan dengan penetapan tugas, fungsi, waktu dan biaya yang tersedia.

e. Prestise kerja dan status.

Kedua faktor ini menunjukkan bahwa orang yang mempunyai kedudukan lebih tinggi dan pekerjaan yang lebih baik cenderung dianggap lebih tinggi dan lebih prestisenya dalam masyarakat.

Akibatnya dia akan merasa puas dan akan bekerja lebih sungguh-sungguh dari orang yang berkedudukan lebih rendah.

f. Struktur kompensasi.

Setiap organisasi mempunyai aturan tentang struktur dan jaran atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

g. Partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah sejauh mana para pemimpin organisasi melibatkan karyawan yang karena status dan kedudukan harus diikuti sertakan untuk mengambil keputusan.

Pendapat lain dari Gilmer (Moh As'ad, 2004, hal 114) tentang faktor-faktor yang berpengaruh kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Kesempatan untuk maju.
- b. Keamanan kerja.
- c. Gaji.
- d. Perusahaan dan manajemen.
- e. Pengawasan (supervisi).
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan.
- g. Kondisi kerja dan fasilitas
- h. Aspek sosial dari pekerjaan.
- i. Komunikasi.

Sedangkan menurut Robbins (1990, hal 181-182) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kerja yang secara mental menantang.
- b. Ganjaran yang pantas.
- c. Kondisi kerja yang mendukung.
- d. Rekan kerja yang mendukung.
- e. Kesesuaian dengan pekerjaan.

2.2.4. Demografi Karyawan

Moh As'ad (2004, hal 104) dalam bukunya yang berjudul Psikologi Industri mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Untuk mempermudah penggolongan faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, dalam penelitian ini hanya akan meneliti berdasar faktor demografis yang sangat berpengaruh terhadap kedua faktor tersebut dan berkaitan satu dengan yang lain. Faktor demografis dalam penelitian ini adalah :

1. Usia.

Usia akan sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Seseorang akan mempunyai produktifitas yang tinggi pada usia 17 – 45 tahun, dimana kemampuan fisik dan mental seseorang yang relatif tinggi dan memiliki semangat kerja untuk berprestasi atau dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Pendidikan.

Tingkat pendidikan yang tidak sesuai dengan jenis pekerjaan yang

dihadapi dapat menimbulkan ketidakpuasan, dimana secara tidak langsung tingkat kompensasi yang didapat berbeda dengan tingkat pendidikan yang telah dijalani dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang.

3. Jenis Kelamin.

Jenis kelamin menjadi dasar untuk mengetahui perbedaan kepuasan kerja antar karyawan. Seorang laki-laki akan lebih termotivasi dalam bekerja, karena laki-laki biasanya adalah kepala keluarga sehingga akan lebih bersemangat untuk mencapai prestasi dalam bekerja agar mendapatkan penghargaan terutama uang, untuk mencukupi keluarganya.

4. Status.

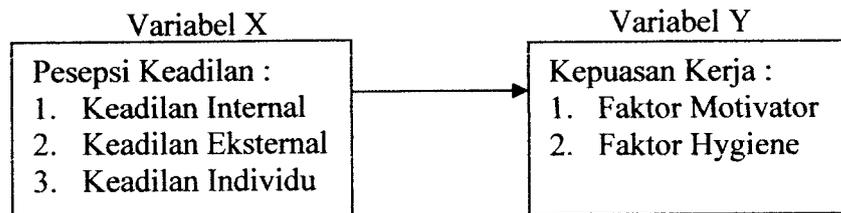
Status dapat mengoptimalkan kemampuan karyawan diluar waktu kerja/lembur. Seorang bujangan masih dapat berfikir bebas tanpa harus memikirkan orang lain, terutama seseorang yang telah berkeluarga. Sedikit atau banyak jika terjadi sesuatu masalah dalam keluarganya maka akan mengganggu konsentrasi dalam bekerja, yang berarti tingkat kepuasan kerja pun dapat terganggu.

5. Masa Kerja.

Masa kerja menunjukkan bahwa seseorang karyawan dapat dikatakan sudah berpengalaman dalam bekerja sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Makin lama seseorang bekerja maka

dapat merasakan tingkat kepuasan yang telah diberikan oleh perusahaan.

2.2.5 Kerangka Pikir



Gambar 3
Kerangka Pikir Penelitian

2.2.6 Hipotesis

1. Ada pengaruh yang signifikan dari persepsi keadilan terhadap kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta.
2. Faktor keadilan internal mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam memenuhi kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Daerah yang dijadikan lokasi dalam penelitian ini adalah di kota Yogyakarta, dimana daerah tersebut merupakan salah satu daerah tingkat dua yang merupakan pusat pemerintahan yang ada di Daerah Istimewa Yogyakarta. Di kota Yogyakarta ini banyak terdapat *show room* motor motor bekas yang tersebar di seluruh penjuru kota.

3.1.1 Sejarah Singkat.

Dalam perkembangannya di daerah kota Yogyakarta yang merupakan kota pelajar, mayoritas penduduknya adalah para pelajar dan mahasiswa namun juga terdapat para karyawan baik pns maupun karyawan swasta. Untuk menunjang aktivitas mereka maka dibutuhkan sarana transportasi untuk mobilitas dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

Salah satu sarana transportasi tersebut adalah motor yang merupakan alat transportasi paling banyak digunakan di Yogyakarta. Disamping terdapat *show room* motor baru yang dari segi harga motor jauh lebih mahal dibanding motor bekas, maka untuk memenuhi pangsa pasar tersebut sebagian orang membuka *show room* motor-motor bekas. Dalam menangkap peluang bisnis tersebut maka sekarang ini banyak bermunculan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta. *Show room* motor-motor bekas tersebut ada yang terletak di pinggir jalan-jalan raya maupun terletak di perkampungan atau di rumah sendiri dari para

pemiliknya tersebut. Kebanyakan motor-motor yang dijual adalah jenis bebek namun ada juga *show room* yang menjual jenis bebek dan *sport* serta ada yang mengkhususkan untuk jenis *sport*.

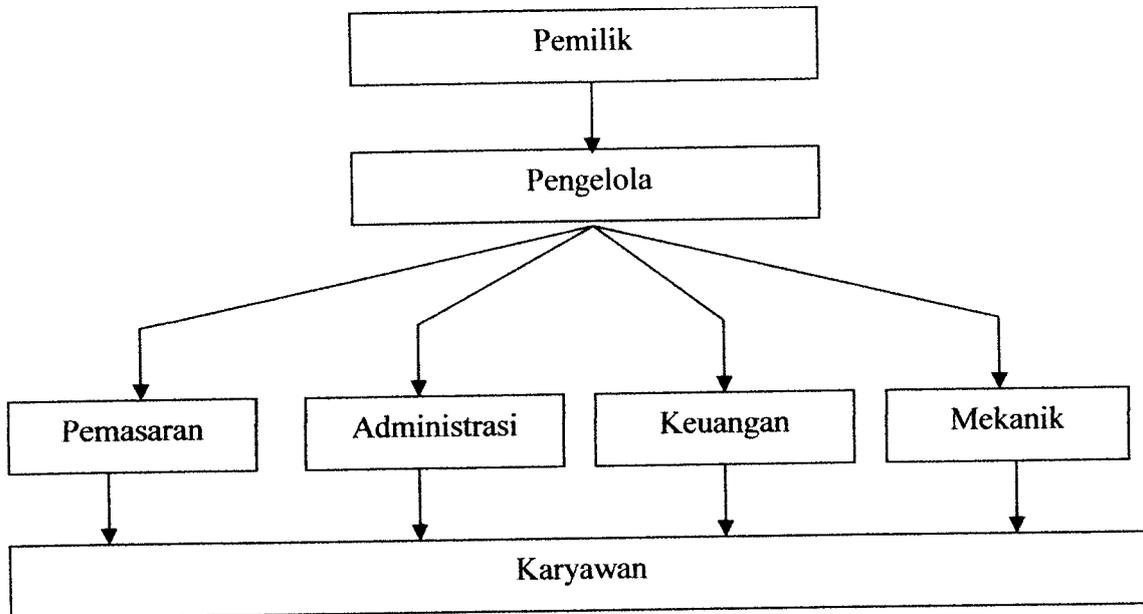
Dalam menjalankannya para pemilik *show room* tersebut membutuhkan orang-orang yang membantu dalam operasional toko. Para karyawan tersebut menjalankan pekerjaan dalam bidang administrasi, keuangan, bengkel, pembelian dan penjualan serta keamanan.

3.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan perwujudan yang menunjukkan hubungan diantara fungsi-fungsi dalam suatu organisasi serta wewenang dan tanggung jawab setiap anggota organisasi yang menjalankan tugasnya masing-masing.

Show room motor-motor bekas yang ada di Yogyakarta merupakan Perusahaan Perseorangan dan ada yang berbentuk Perusahaan Firma sehingga ada *Show Room* dimana pemilik sekaligus merupakan pengelolanya namun ada juga *Show Room* dimana pemilik tidak sekaligus sebagai pengelolanya. Struktur organisasi yang dipakai dalam *Show Room* motor-motor bekas ini adalah struktur garis.

Berikut ini gambar mengenai struktur organisasi *Show Room* motor-motor bekas yang ada di Yogyakarta adalah sebagai berikut :



Gambar. 4
Struktur Organisasi *Show Room* Motor-motor Bekas di Yogyakarta

Adapun keterangan gambar struktur organisasi *show room* motor-motor bekas adalah sebagai berikut :

1. Pemilik.

Pemilik merupakan orang yang mempunyai saham berupa asset tempat, modal dan barang-barang.

2. Pengelola.

Pengelola merupakan orang yang bertanggung jawab secara menyeluruh atas kegiatan yang dilakukan toko.

3. Pemasaran.

Bagian pemasaran bertugas mencari dan menjual barang yang tersedia di toko tersebut sehingga terjadi sirkulasi keuangan.

4. Administrasi.

Bagian administrasi bertugas menyelenggarakan segala sesuatu yang berhubungan dengan administrasi toko, misalkan data-data barang.

5. Keuangan.

Bagian keuangan bertugas mencatat segala penggunaan uang atau transaksi yang dilakukan toko

6. Mekanik.

Bagian mekanik bertugas melakukan pembelian onderdil, perbaikan sepeda motor dan pemeliharaan sepeda motor.

3.1.3 Kondisi Umum.

Kota Yogyakarta yang merupakan kota pelajar merupakan kota yang relatif kecil dari pada kota lain di Indonesia adalah pangsa pasar yang bagus bagi pemasaran sepeda motor dari berbagai merk yang ada sehingga perkembangan pasar sepeda motor di Yogyakarta sangat pesat, ini terbukti dari banyak berdirinya *show room* yang ada sekarang ini yang kurang lebih berjumlah 50 *show room*.

Tahun 1990an *show room* yang ada di Yogyakarta belum begitu banyak kurang lebih sekitar 10 – 20 *show room* dan masih didominasi oleh Merpati Motor dan Sumber Baru Motor. Namun seiring dengan perkembangan motor baru yang semakin cepat maka para pemilik *show room* yang ada sekarang ini lalu mendirikan *show room* motor, ada yang merupakan cabang dari *show room* yang sudah ada dan ada pula yang baru berdiri dimana pemiliknya dulu merupakan karyawan *show room* yang sudah ada.

Dengan semakin dibutuhkannya sarana transportasi pribadi dan kemudahan dalam mendapatkan misalkan dengan kredit yang diselenggarakan oleh lembaga-lembaga pembiayaan (WOM *Finance*, Adira *Financ*, FIF, Finansia, BPR) ataupun yang diselenggarakan sendiri (*Alpha Lease*) maka sepeda motor merupakan salah satu pilihan utama.

Penjualan yang dilakukan oleh *show room* motor tersebut dengan cara tunai, kredit ataupun dengan cara “tukar tambah”. Dalam satu bulannya rata-rata *show room* motor tersebut terjual antara 25 – 40 unit motor dengan berbagai tipe dan merk, terlebih pada waktu tahun ajaran baru dimana kebutuhan sarana transportasi khususnya sepeda motor, bagi para pelajar dan mahasiswa melonjak drastis sehingga penjualan sepeda motor meningkat pesat yaitu antara 30 – 70 unit motor dalam satu bulan.

Adapun *show room* motor bekas yang ada di Yogyakarta adalah sebagai berikut :

Tabel 3.1
Daftar *Show Room* Motor Bekas
di Yogyakarta

1	STAR MOTOR	27	MERPATI MOTOR KATAMSO
2	PRIMA SENTOSA MOTOR	28	LESTARI MOTOR
3	SURYO BRANTAN MOTOR	29	MAHKOTA MOTOR
4	ARDHA – ARDHI MOTOR 1	20	IWAN MOTOR
5	ARDHA – ARDHI MOTOR 2	31	RIDHO MOTOR
6	SINYO MOTOR	32	AGUNG MOTOR
7	SURYA MANDIRI MOTOR 1	33	RAHAYU MOTOR
8	SURYA MANDIRI MOTOR 2	34	MERPATI GRAHA MOTOR
9	GAGAH MOTOR	35	MABES MOTOR

Lanjutan Tabel 3.1

10	BAROKAH MOTOR 1	36	NURUL MOTOR
11	BAROKAH MOTOR 2	37	ADAMMAS MOTOR
12	PRIMA MOTOR 1	38	SAPUTRA MOTOR
13	PRIMA MOTOR 2	39	MERPATI AGUNG MOTOR
14	BINTANG MOTOR	40	MOTORINDO
15	NAGA SAKTI MOTOR	41	ITO MOTOR
16	MERPATI MOTOR GANDING	42	TANGGEM MOTOR
17	GADING MOTOR	43	FAMILY BARU MOTOR
18	MANTEP MOTOR	44	ANUGRAH MOTOR
19	UTAMA MOTOR	45	HARTO MULYO MOTOR
20	MERPATI SAKTI MOTOR	46	RAJA MOTOR
21	PODHO ASIH MOTOR	47	SUMBER BARU MOTOR
22	CAHAYA SAKTI MOTOR	48	SUMBER BARU JAYA
23	MITRA MOTOR	49	MERPATI MOTOR SUDIRMAN
24	89 MOTOR	50	ADI MOTOR
25	TEGUH MOTOR	51	YUNI MOTOR
26	RAJA MOTOR	52	SEIKO MOTOR

Sumber : data primer

3.2 Variabel penelitian

Variabel dalam penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y).

Yang dimaksud sebagai variabel bebas adalah :

X : Persepsi Keadilan

Adapun variabel terikat adalah :

Y : Kepuasan Kerja

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional menunjukkan indikator yang digunakan untuk mengukur masalah dalam penelitian secara rinci. Definisi operasional ditujukan untuk memberi tanggapan terhadap kriteria mana yang dimaksud sebagai pedoman didalam pelaksanaan penelitian.

Definisi operasional dari masalah tersebut adalah sebagai berikut :

3.3.1. Persepsi Keadilan.

Sistem imbalan yang digunakan adalah sitem imbalan dengan prinsip keadilan. Dalam penerapannya terdapat tiga hal yaitu keadilan eksternal, keadilan internal dan keadilan individu.

1. Keadilan Eksternal :

Keailan eksternal adalah individu-individu termotivasi untuk bekerja manakala mereka merasa bahwa imbalan didistribusikan secara adil., yang dipengaruhi oleh tiga hal yaitu faktor pasar tenaga kerja, faktor pasar dan produk serta fakor biaya modal.

a. Faktor pasar tenaga kerja.

- Sesuai dengan upah minimum propinsi.
- Sesuai dengan biaya hidup.
- Sesuai dengan toko yang lain.

b. Faktor pasar dari produk.

- Sesuai kondisi pasar yang ada.
- Sesuai dengan keadaan produk yang dijual.

- c. Harga atau jumlah modal.
 - Sesuai dengan jumlah biaya modal yang dijalankan.
 - Sesuai dengan tingkat produktifitas perusahaan.
 - Sesuai dengan resiko usaha yang diterima.

2. Keadilan Internal

Keadilan internal adalah tingkat imbalan yang pantas dengan pekerjaan internal yang ada di perusahaan, berdasarkan pengalaman, pendidikan, keahlian khusus, usaha dan jam kerja.

- a. Pengalaman.
 - Sesuai dengan pengalaman kerja.
 - Sesuai dengan lama bekerja.
 - Sesuai dengan catatan kelakuan.
- b. Keahlian khusus.
 - Sesuai dengan pola pikir (tingkat usaha) yang diterapkan.
 - Sesuai dengan kemampuan dalam bekerja.
- c. Usaha .
 - Kesetiaan dengan toko.
 - Sarana dan prasarana yang memadai.
 - Usaha yang dilakukan.
 - Mendapatkan promosi jabatan.
- d. Jam kerja.
 - Jam kerja yang diterapkan.
 - Kerja lembur yang dilaksanakan.

3. Keadilan individu.

Keadilan Individu adalah imbalan yang diterima oleh para karyawan berada dalam jumlah dan tingkat yang wajar, dalam arti berada dalam taraf hidup yang layak bagi diri sendiri dan orang yang menjadi tanggungannya.

a. Tingkat yang wajar.

- Pekerjaan sesuai dengan keinginan.
- Penghasilan sesuai dengan pekerjaan yang dilaksanakan.
- Penghasilan sesuai dengan beban pekerjaan.

b. Taraf hidup yang layak.

- Memenuhi kebutuhan pokok.
- Memenuhi kebutuhan sekunder.

c. Beban tanggungan.

- Memenuhi tanggungan keluarga.
- Memenuhi tanggungan yang lain diluar keluarga.

3.3.2. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka.

Yang terdapat dua faktor yang mempengaruhi yaitu :

1. Faktor Motivator .

Merupakan faktor-faktor sebagai pendorong berprestasi yang berasal dari dalam dirinya atau berupa faktor intrinsik.

- a. Keberhasilan pelaksanaan.
 - Senang dengan tugas yang diberikan oleh toko.
 - Senang dengan target yang dibebankan oleh toko.
 - b. Pekerjaan itu sendiri.
 - Senang dengan sistem kerja yang dijalankan.
 - Teknis dalam melakukan pekerjaan
 - c. Tanggung jawab.
 - Beban kerja yang dialami.
 - Tanggung jawab terhadap pekerjaan.
 - Resiko yang diambil apabila terjadi kesalahan.
2. Faktor Hygiene.

Adalah hal-hal yang merupakan faktor-faktor kepuasan kerja yang berasal dari luar dirinya atau faktor ekstrinsik.

- a. Kebijakan dan administrasi perusahaan.
 - Senang dengan peraturan-peraturan yang dijalankan.
 - Menerima segala kebijakan toko.
 - Penghargaan yang diberikan toko.
 - Sanksi yang diberikan toko.
- b. Supervisi.
 - Senang dengan pengawasan yang diterapkan.
 - Target yang harus dicapai.
- c. Hubungan antar pribadi.
 - Hubungan dengan pimpinan sebagai rekan kerja.

- Hubungan dengan pimpinan sebagai bawahan.
 - Hubungan dengan teman sekantor sebagai keluarga.
 - Hubungan dengan relasi kerja
- d. Kondisi kerja.
- Lokasi toko.
 - Tata letak toko.
 - Lingkungan kerja yang aman.
 - Lingkungan kerja yang nyaman.
- e. Gaji.
- Gaji pokok yang pantas.
 - Bonus dan insentif yang sesuai.
 - Tunjangan yang sesuai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini digunakan beberapa sumber data yang meliputi :

1. Wawancara

Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu antara pewawancara yang mengajukan pertanyaan kepada terwawancara yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu.. pertanyaan-pertanyaan tersebut merupakan data yang diperoleh dari para karyawan *showroom* untuk mendukung penelitian yang dillakukan.

2. Kepustakaan

Kepustakaan (*Library Research*) yaitu dari buku-buku literatur, jurnal-jurnal SDM, majalah-majalah ekonomi. Riset kepustakaan yang dimaksud adalah membaca mencatat dan mempelajari hal-hal yang berkaitan serta mendukung penelitian ini. Riset kepustakaan ini dilakukan untuk mendapatkan landasan teori yang kemudian digunakan untuk menganalisa, menilai dan menyimpulkan permasalahan yang dibahas serta pengambilan keputusan yang benar agar dapat diperanggungjawabkan secara ilmiah.

3. Kuesioner

Informasi yang didapat adalah melalui keterangan-keterangan dari pihak yang lain atau jawaban dari responden. Adapun data yang diambil dengan cara kuesioner tentang sistem imbalan dan kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta melalui *multiple choice*.

Data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah :

1. Data Primer.

Data primer adalah data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu atau perorangan seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuisisioner yang biasa dilakukan.

2. Data Sekunder.

Adalah data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh

pengumpul data primer atau oleh pihak lain meliputi keadaan pasar tenaga kerja, kondisi *show room* dan manajemen *show room*.

3.5 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Yang menjadi populasi dari penelitian tersebut adalah para karyawan *show room* motor-motor bekas yang ada di kota Yogyakarta yang jumlahnya kurang lebih adalah 150 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut pendapat Gay, ukuran minimal sampel yang dapat diterima jika metode riset yang digunakan adalah diskriptif, maka jumlah minimal adalah 10% dari jumlah populasi. Untuk populasi yang relatif kecil jumlah minimal sampel adalah 20% dari jumlah populasi yang homogen (Husein Umar, 1998).

Berdasar hal tersebut maka sampel diambil dengan menggunakan metode sensus untuk mendapatkan data yang lebih akurat, dikarenakan jumlah sampel yang ada jumlahnya tidak begitu banyak.

3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas Penelitian.

3.6.1 Validitas.

Yang dimaksud validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen

untuk mengungkap sesuatu yang dilakukan instrumen tersebut. Suatu instrumen dinyatakan shahih jika instrumen itu mampu mengukur apa saja yang hendak diukurnya, mampu mengungkap apa yang ingin diungkap.

Perhitungan validitas instrumen dilakukan dengan teknik “*item total corellation*” yaitu metode korelasi antara skor item dengan skor total yang kemudian dikorelasikan bagian total (*part whole corellation*). Metode ini juga disebut analisa kesahihan butir yaitu diperoleh dari korelasi antara skor semua butir dalam satu faktor, langkah-langkah yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- Menghitung skor faktor dari skor butir.
- Menghitung korelasi momen tangkar antara skor butir (X) dengan skor faktor (X) dengan rumus : (sumber : Sutrisno Hadi. Analisa Butir Untuk Instrumen 1991).

$$R_{xy} = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{[n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]\}}$$

dengan lambang :

R_{XY} = korelasi momen tangkar

N = cacah subyek uji coba

- Menghitung korelasi bagian total dengan cara mengkoreksi korelasi momen tangkar R_{xy} menjadi korelasi bagian total R_{pq} . dengan rumus sebagai berikut : (Sumber : Sutrisno Hadi. Analisa Butir Untuk Instrumen 1991).

$$R_{pq} = \frac{(R_{xy})(S_{by}) - (S_{bx})}{\sqrt{[(S_{bx}^2) + (S_{by}^2) - 2(R_{xy})(S_{bx})(S_{by})]}}$$

dengan lambang :

R_{pq} = Koefisien korelasi bagian dikurangi total.

R_{xy} = Koefisien korelasi momen tangkar

S_{bx} = Simpangan baku skor butir

S_{by} = Simpangan baku skor faktor

3.6.2 Reliabilitas.

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya (*reliable*). Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila instrumen menuntut kamantapan dan kestabilan hasil pengamatan dengan instrumen yang diukur (pengukuran relatif sama selama obyek yang diukur belum berubah).

Reliabilitas instrumen data dihitung dengan menggunakan teknik *Alfa Cranbach* dengan pertimbangan metode ini bersifat luwes pada penerapannya serta tidak banyan menuntut persyaratan. Syarat yang diminta hanya univokalitas butir. Univokalitas butir adalah semua butir dalam satu faktor harus menunjukkan hal yang sama, yang penerapannya adalah sebagai berikut : (Sumber : Sutrisno Hadi. Analisa Butir Untuk Instrumen. 1991).

$$R_{tt} = \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{V_x}{V_t}\right) = \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{JK_x / (N-1)}{JK_t / (N-1)}\right) = \frac{M}{M-1} \left(1 - \frac{JK_x}{JK_t}\right)$$

dengan lambang :

M = Jumlah butir JK_x = Jumlah kuadrat x

V_x = Variansi x JK_t = Jumlah kuadrat total

V_t = Variansi t

3.7 Model Teknik Analisa

Untuk mengetahui hasil dari penelitian maka harus diadakan penganalisaan terhadap data yang diperlukan, oleh karena itu diperlukan alat analisa data sesuai dengan permasalahan tersebut.

3.7.1 Model Analisa Data.

1. Analisa Data Kualitatif

Yaitu data yang diperoleh dari jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan, kemudian diprosentasekan.

2. Analisa Data Kuantitatif.

Yaitu metode yang menitikberatkan pada perhitungan angka-angka untuk menganalisa data yang diperlukan. Sedangkan untuk penilaian hasil kuisioner digunakan skala linkert yaitu sebagai berikut :

Jawaban 1 diberi nilai 4
 Jawaban 2 diberi nilai 3
 Jawaban 3 diberi nilai 2
 Jawaban 4 diberi nilai 1

3.7.2 Alat analisa

Regresi linier berganda.

1. Model yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan rumus sebagai berikut: (Sumber : Sudjana. Metoda Statistika. 1996 hal 347)

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Dengan lambang :

Y = Nilai kepuasan kerja karyawan, diperoleh dari hasil kuisioner yang dibagikan

X = Nilai sistem imbalan, diperoleh dari hasil kuisisioner yang dibagikan dimana nilai X meliputi :

X_1	=	Faktor Keadilan Internal
X_2	=	Faktor Keadilan Eksternal
X_3	=	Faktor Keadilan Individu
b_0	=	Konstanta
b_1	=	Koefisien Regresi X_1
b_2	=	Koefisien Regresi X_2
b_3	=	Koefisien Regresi X_3

Kemudian analisa kualifikasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara X dan Y , berdasar landasan teori yang dipakai, melalui uraian yang sistematis dan diuji secara kuantitatif dengan uji statistik yaitu uji F dan uji t untuk mengetahui diterima atau tidaknya Hipotesis yang diajukan.

3.8 Uji Hipotesis

1. Pengujian hipotesis I

Digunakan uji F untuk mnguji keberartian kefisien regresi secara keseluruhan dengan rumus hipotesa sebagai berikut :

$$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = 0$$

$$H_a \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq 0$$

Dengan rumus :

$$F_0 = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$$

Sumber : Sudjana (1996 hal 377)

Dengan lambang : R = Koefisien Determinasi

n = Jumlah Populasi

Pengujian dengan uji F variannya adalah membandingkan F_{hit} (observasi) (F_h) dengan F_{tab} (F_t) pada $\alpha = 0,05$.

Apabila hasil perhitungan menunjukkan :

$F_h > F_t$ maka H_0 diterima

H_1 ditolak

Artinya variasi dari model regresi berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

$F_h < F_t$ maka H_0 ditolak

H_1 diterima

Artinya variasi dari model regresi tidak berhasil menerangkan variasi variabel bebas secara keseluruhan, sejauh mana pengaruhnya terhadap variabel tidak bebasnya.

Kemudian untuk mengetahui besarnya pengaruh dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel tidak bebasnya dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi (R) jika R yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar mendekati 1 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi variabel tidak bebas semakin besar. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel atau tidak bebasnya. Sebaliknya

jika R semakin kecil atau mendekati 0 maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variasi nilai variabel tidak bebas semakin kecil.

Hal ini berarti model yang digunakan semakin lemah untuk menerangkan variasi variabel tidak bebasnya. Secara umum dapat dikatakan bahwa besarnya koefisien determinasi berganda (R) berada antara 0 dan 1 atau $0 < R < 1$.

2. Pengujian Hipotesis II.

Untuk membuktikan kebenaran hipotesisi-hipotesis digunakan uji t yaitu menguji keberartian regresi parsial dengan menggunakan rumusan hipotesis sebagai berikut :

$$H_0 = b_1 = b_2 = b_3$$

$$H_i \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3$$

Dengan rumus :

$$F_0 = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Sumber : Sudjana (1996 hal 377)

Dengan lambang : t = Koefisien Determinasi Parsial

n = Jumlah Populasi

Pengujian dilakukan melalui uji t dengan membandingkan t hit(th) dengan t tabel (tt) pada $\alpha = 0.05$, apabila hasil pengujian menunjukkan $t_{hit} > t_{tab}$ maka H_0 ditolak dan H_i diterima artinya (1) variabel bebas menerangkan variabel tidak bebas dan (2) ada pengaruh diantara 2 variabel yang diuji.

Langkah berikutnya adalah mencari koefisien determinan parsial (r) dari masing-masing variabel bebas. Koefisien determinasi parsial ini berguna untuk mengetahui sejauh mana sumber variabel bebas tersebut terhadap variabel tidak bebasnya, variabel yang mempunyai r paling besar menunjukkan bahwa variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel tidak bebasnya.

3.9 Pengujian Instrumen Penelitian

Kualitas suatu data penelitian ditentukan oleh kualitas alat pengambil data atau instrumen penelitian. Kalau instrumen penelitian cukup valid dan reliabel maka data yang dihasilkan juga cukup baik. Berknaan dengan hal tersebut untuk memenuhi validitas dan reliabilitas data yang dikumpulkan, maka sebelum hasil kuisioner disebarkan dilakukan uji penelitian pendahuluan untuk memnuhi tingkat konsistensi dan keakuratan maka disebarkan 30 kuisioner untuk diuji.

Pengujian validitas data dilakukan dengan mengkorelasikan skor butir pertanyaan engan skor total dengan rumus *product momen correlation*. Dari person nilai korelasi tersebut kemudian dibandingkan dengan total korelasi pada $N=30$ pada taraf signifikan 5% yaitu sebesar 0,361. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid apabila didapat angka korelasi lebih tinggi atau sama dengan r tabel. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan *alpha cranbach*, dimana suatu imstrumen penelitian dikatakan reliabel apabila didapat koefisien *alpha cranbach* lebih besar dari 0,6.

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Untuk melakukan uji validitas metode yang kita lakukan adalah mengukur korelasi antara butir-butir pertanyaan dengan skor pertanyaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil analisa dengan SPSS ver.10 didapat koerlasi skor butir pertanyaan faktor :

Tabel 3.2
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas
Variabel Keadilan

No Butir	r hitung			r tabel	Status		
	X1	X2	X3		X1	X2	X3
1	0.694	0.806	0.224	0.231	Valid	Valid	Tidak Valid
2	0.738	0.907	0.696	0.231	Valid	Valid	Valid
3	0.756	0.633	0.751	0.231	Valid	Valid	Valid
4	0.729	0.785	0.825	0.231	Valid	Valid	Valid
5	0.694	0.88	0.902	0.231	Valid	Valid	Valid
6	0.665	0.866	0.885	0.231	Valid	Valid	Valid
7	0.755	0.427	0.791	0.231	Valid	Valid	Valid
8	0.722	0.789		0.231	Valid	Valid	
9		0.404		0.231		Valid	
10		0.816		0.231		Valid	
11		0.687		0.231		Valid	
Jumlah butir							
Jumlah butir valid				= 25			
Jumlah butir gugur				= 1			
Jumlah responden				= 30			
Koefisien Reliabilitas							
Alpha (X1)				= 0.864			
Alpha (X2)				= 0.911			
Alpha (X3)				= 0.857			
Status				= Reliabel			

Sumber : Lampiran III hal 86

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas
Variabel Kepuasan Kerja

No Butir	r-hitung	r-tabel	Status
1	0.481	0.231	Valid
2	0.717	0.231	Valid
3	0.844	0.231	Valid
4	0.683	0.231	Valid
5	0.622	0.231	Valid
6	0.723	0.231	Valid
7	0.500	0.231	Valid
8	0.696	0.231	Valid
9	0.709	0.231	Valid
10	0.62	0.231	Valid
11	0.374	0.231	Valid
12	0.504	0.231	Valid
13	0.493	0.231	Valid
14	0.296	0.231	Valid
15	0.341	0.231	Valid
16	0.449	0.231	Valid
17	0.052	0.231	Tidak valid
18	0.490	0.231	Valid
19	0.210	0.231	Tidak valid
20	0.260	0.231	Tidak valid
21	0.236	0.231	Valid
22	0.500	0.231	Valid
23	0.611	0.231	Valid
24	0.742	0.231	Valid
Jumlah butir			= 24
Jumlah butir valid			= 18
Jumlah butir gugur			= 6
Jumlah responden			= 30
Koefisien Reliabilitas			
Alpha (Y)			= 0.885
Status			= Reliabel

Sumber : Lampiran III hal 92

Berdasarkan tabel dan tabel didapat koefisien skor butir pertanyaan variabel keadilan internal, keadilan eksternal, keadilan individu dan kepuasan kerja diperoleh hasil koefisien korelasi antara pertanyaan dengan skor untuk masing-masing total pertanyaan adalah signifikan secara statistik pada $\alpha=5\%$ dan kuisioner variabel keadilan dan kepuasan kerja memiliki instrumen yang valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel dan tabel didapat nilai *alpha crambach* sebesar 0.864 untuk variabel keadilan internal (X1), 0.911 untuk variabel keadilan eksternal (X2), 0.857 untuk variabel keadilan individu (X1), 0.885 untuk variabel kepuasan kerja (Y) maka dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut reliabel karena memiliki nilai *alpha crambach* yang lebih besar dari 0,231.

BAB IV

ANALISIS DATA

4.1 Proses Pengumpulan Data

Dalam bab ini akan dilakukan analisa terhadap data yang didapat yang digunakan untuk mengetahui gambaran umum dari karyawan yang bekerja di *Show Room* Motor-motor Bekas yang berada di Kota Yogyakarta. Analisa ini menggunakan data yang diperoleh dari kuisisioner untuk menerangkan jenis kelamin, usia rata-rata, usia *Show Room*, tingkat pendidikan, lama bekerja, status perkawinan, gaji pokok dan bonus serta jumlah orang yang menjadi tanggungan. Dari data ini kemudian dideskripsikan untuk mengetahui klasifikasi secara umum dari keseluruhan karyawan yang bekerja di *Show Room* Motor-motor tersebut.

4.2 Analisa Karakteristik Responden

4.2.1 Analisa Karakteristik Jenis Kelamin

Dari hasil jawaban kuisisioner yang diajukan kepada karyawan dengan empat tingkat klasifikasi, diketahui bahwa :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
Pria	64 orang	64 %
Wanita	36 orang	36 %

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa karyawan yang ada didominasi oleh pria dengan prosentase (64 %), ini dikarenakan pria lebih dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan yang relatif berat dan mempunyai waktu yang lebih fleksibel. Sehingga bagi karyawan pria mobilitas kerja tinggi dan waktu yang tersedia lebih banyak dapat membantu suatu perusahaan untuk lebih mengoptimalkan hasil yang ingin dicapai dan bisa mencapai tujuan yang ditargetkan. Namun wanita juga dibutuhkan dalam *show room* motor-motor ini untuk bagian administrasi dan *sales counter*.

4.2.2 Analisa Karakteristik Usia

Dari hasil jawaban kuisioner yang diajukan kepada karyawan dengan empat tingkat klasifikasi, diketahui bahwa :

Tabel 4.2
Usia Responden

Usia Karyawan	Jumlah	Prosentase
< 20 tahun	4 orang	4 %
20 – 30 tahun	81 orang	81 %
31 – 40 tahun	12 orang	12 %
> 40 tahun	3 orang	3 %

Sumber : data primer

Berdasarkan data yang ada dalam tabel 4.2 diketahui bahwa usia karyawan yang mempunyai prosentase terbesar (81 %) pada usia 20 – 30 tahun. Pada usia ini, karyawan berada pada usia yang berada pada tahap kedewasaan dan kematangan. Pada usia ini juga karyawan mempunyai tingkat produktifitas kerja yang tinggi. Didalam sebuah organisasi, produktifitas karyawan sangat berperan penting menuju kearah tujuan yang ingin dicapai

4.2.3 Analisa Karakteristik Usia *Show Room*

Dari hasil jawaban kuisisioner yang diajukan kepada karyawan dengan empat tingkat klasifikasi, diketahui bahwa :

Tabel 4.3
Usia *ShowRoom*

Usia <i>Show Room</i>	Jumlah	Prosentase
< 5 tahun	46 orang	46 %
5 – 10 tahun	43 orang	43 %
11 – 15 tahun	4 orang	4 %
> 15 tahun	7 orang	7 %

Sumber : data primer

Dari tabel 4.3 dapat diketahui bahwa usia *show room* motor-motor yang ada di Yogyakarta didominasi oleh *show room* motor baru dengan prosentase sebesar (46 %) dan yang berusia antara 5 – 10 tahun dengan prosentase sebesar (43 %). Dapat dimungkinkan *show room-show room* yang baru tersebut berdiri, dikarenakan dulunya adalah karyawan *show room* yang telah ada sebelumnya. Dalam hal ini para karyawan yang memilih untuk bekerja di *show room* yang relatif baru dikarenakan proses rekrutmen yang mudah dan peraturan yang relatif fleksibel serta kebijakan yang tidak membebani para karyawan.

4.2.4 Analisa Karakteristik Tingkat Pendidikan

Dari hasil jawaban kuisisioner yang diajukan kepada karyawan dengan empat tingkat klasifikasi, diketahui bahwa :

Tabel 4.4
Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SMP	7 orang	7 %
SMA	29 orang	29 %
Diploma	7 orang	7 %
Sarjana 1	57 orang	57 %

Sumber : data primer

Kesesuaian tingkat pendidikan karyawan dapat membantu perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi dan karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi secara efektif dan mekasimal. Apabila salah dalam penentuan calon karyawan maka akan berdampak buruk bagi organisasi. Maka para karyawan yang bekerja di *show room* motor-motor bekas ini kebanyakan adalah Sarjana 1 dengan prosentase sebesar (57 %) sehingga mempunyai wawasan yang luas dan cara berpikir yang sehat dan dewasa.

4.2.5 Analisa Karakteristik Lama Bekerja Karyawan

Dari hasil jawaban kuisisioner yang diajukan kepada karyawan dengan empat tingkat klasifikasi, diketahui bahwa :

Tabel 4.5
Tingkat Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Prosentase
< 3 tahun	64 orang	64 %
3 – 7 tahun	34 orang	34 %
8 – 12 tahun	-	0 %
> 12 tahun	2 orang	2 %

Sumber : data primer

Dari tabel 4.5 tersebut diatas maka jumlah karyawan yang bekerja di *show room motor-motor bekas* paling banyak adalah yang sudah pernah kurang dari 1 tahun atau relatif baru bekerja pada *show room* tersebut dengan prosentase sebesar (64 %). Dengan karyawan yang masih baru tersebut maka karyawan tersebut masih mempunyai semangat besar, tenaga yang ekstra dan produktifitas yang tinggi.

4.2.6 Analisa Karakteristik Status Perkawinan

Dari hasil jawaban kuisisioner yang diajukan kepada karyawan dengan empat tingkat klasifikasi, diketahui bahwa :

Tabel 4.6
Status Perkawinan

Status Perkawinan	Jumlah	Prosentase
Belum menikah	69 orang	69 %
Sudah menikah	31 orang	31 %

Sumber : data primer

Berdasar tabel 4.6 dapat diketahui bahwa prosentase terbesar status perkawinan adalah belum menikah (69 %). Hal ini akan mempengaruhi orientasi karyawan yang belum diwajibkan untuk mencari nafkah untuk keluarganya. Dalam kondisi ini maka perusahaan akan lebih produktif dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan dengan beban yang lebih ringan.

4.2.7 Analisa Karakteristik Gaji Pokok

Dari hasil jawaban kuisisioner yang diajukan kepada karyawan dengan empat tingkat klasifikasi, diketahui bahwa :

Tabel 4.7
Gaji Pokok

Gaji Pokok	Jumlah	Prosentase
< 400.000	25 orang	25 %
400.000 – 700.000	41 orang	41 %
750.000 – 1.000.000	18 orang	18 %
> 1.000.000	16 orang	16 %

Sumber : data primer

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa prosentase terbesar gaji yang diterima karyawan adalah pada tingkat 400.000 – 700.000 yaitu sebesar (41 %). Ini sudah sesuai dengan tingkat Upah Minimum Propinsi yang ada di Yogyakarta sehingga karyawan mendapatkan gaji yang sesuai dengan standar kerja mereka.

4.2.8 Analisa Karakteristik Bonus

Dari hasil jawaban kuisisioner yang diajukan kepada karyawan dengan empat tingkat klasifikasi, diketahui bahwa :

Tabel 4.8
Bonus

Bonus	Jumlah	Prosentase
< 250.000	53 orang	53 %
250.000 – 600.000	32 orang	32 %
650.000 – 900.000	7 orang	7 %
> 900.000	8 orang	8 %

Sumber : data primer

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa bonus yang diberikan oleh *show room-show room* motor yang ada di Yogyakarta adalah sebesar kurang dari 250.000 dengan prosentase sebesar (53 %). Bonus yang diterima oleh para

karyawan adalah bonus yang berupa insentif dari hasil penjualan yang terjadi dalam satu bulan. Sehingga besar kecilnya tergantung dari hasil yang didapat oleh *show room* motor tersebut.

4.2.9 Analisa Karakteristik Jumlah Tanggungan

Dari hasil jawaban kuisioner yang diajukan kepada karyawan dengan empat tingkat klasifikasi, diketahui bahwa :

Tabel 4.9
Jumlah Tanggungan

Jumlah Tanggungan	Jumlah	Prosentase
1 orang	63 orang	63 %
2 – 3 orang	32 orang	32 %
4 – 5 orang	5 orang	5 %

Sumber : data primer

Dari tabel 4.9 dapat dilihat bahwa jumlah tanggungan yang membebani karyawan *show room* motor-motor bekas tersebut adalah 1 orang atau karyawan itu sendiri dengan prosentase ebesar (64 %). Hal ini dikarenakan bahwa kota Yogyakarta merupakan kota pelajar sehingga mereka melakukan kerja sambilan disamping mereka harus belajar pada lembagalembaga pendidikan yang ada.

Dari hasil survei data karakteristik responden secara keseluruhan yang dilakukan oleh peneliti maka dapat dihasilkan data mayoritas dari para responden dapat dilihat pada tabel 4.10 yaitu :

Tabel 4.10
Karakteristik Responden Secara Keseluruhan

Karakteristik Responden Mayoritas	Jumlah Mayoritas	Prosentase
Jenis Kelamin : Pria	64 orang	64 %

Lanjutan tabel 4.10

Usia Karyawan : 20 – 30 Tahun	81 orang	81 %
Usia <i>Show Room</i> : < 5 Tahun	46 orang	46 %
Tingkat Pendidikan : Sarjana 1	57 orang	57 %
Lama Bekerja : < 3 Tahun	64 orang	64 %
Status Perkawinan : Belum Menikah	69 orang	69 %
Gaji Pokok : 400.000 – 700.000	41 orang	41 %
Bonus : < 250.000	53 orang	53 %
Jumlah Tanggungan : 1 orang	63 orang	63 %

Sumber : data primer

4.3 Analisa Deskriptif

Penggunaan analisa kualitatif dalam penelitian ini untuk mendukung peneliti dalam memproses data kuantitatif yang diperoleh dengan cara pembagian kuisisioner kepada seluruh karyawan *show room* motor-motor bekas yang ada di Yogyakarta dan untuk mendapatkan data secara akurat sehingga hasil penelitian ini akan lebih baik dan dapat diperoleh kesimpulan yang bermanfaat untuk kepentingan bersama.

Semua butir pertanyaan didalam kuisisioner yang disebarkan adalah butir pertanyaan yang valid untuk mewakili variabel keadilan dan kepuasan kerja yang terdiri dari variabel Keadilan Internal dengan 8 butir pertanyaan, variabel Keadilan eksternal dengan 11 butir pertanyaan, variabel Keadilan Individu dengan 7 butir pertanyaan dan variabel Kepuasan Kerja dengan 24 butir pertanyaan. Data kualitatif selain selain melalui penyebaran kuisisioner juga melalui observasi langsung peneliti kedalam lingkungan karyawan di *show room* motor-motor bekas di Yogyakarta.

Dalam analisa ini, peneliti menggunakan perhitungan interval kelas didasarkan pada hasil selisih kemungkinan nilai tertinggi dan kemungkinan nilai terendah dibagi kelas yang diinginkan, dapat ditunjukkan dengan rumus sebagai berikut ini :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal} - \text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

Dalam kondisi ini akan dijabarkan setiap jawaban yang diisi oleh responden sehubungan dengan item-item pertanyaan yang tertuang dalam kuisisioner yang diberikan. Adapun variabel-variabel yang dianalisis adalah Keadilan Eksternal (X1), Keadilan Internal (X2), Keadilan Individu (X3). Untuk dapat memudahkan dalam membaca seluruh hasil penelitian, peneliti membuat kategori-kategori nilai jawaban yang dijawab oleh responden yang dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11
Pembagian Kelas Untuk Variabel-variabel

Kategori Jawaban	Bobot
Sangat Tidak Sesuai / Sangat Tidak Senang	1,00 – 1,75
Tidak Sesuai / Tidak Senang	1,76 – 2,50
Sesuai / Senang	2,51 – 3,25
Sangat Sesuai / Sangat Senang	3,26 – 4,00

4.3.1 Analisa Deskriptif Variabel Keadilan

Keadilan dalam pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian yang serius dari suatu organisasi dimanapun keberadaannya. Suatu keadilan bukannya

semua dibagi secara rata, keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (output).

4.3.1.1 Analisa Responden Untuk Pertanyaan Mengenai Keadilan Eksternal

Parameter yang diteliti oleh penulis mengenai Keadilan Internal berisi delapan butir pertanyaan yang disebar dalam bentuk kuisioner, yaitu mengenai penghasilan sesuai dengan upah minimum propinsi, penghasilan sesuai dengan biaya hidup, penghasilan sesuai dengan toko lain, penghasilan sesuai dengan kondisi pasar yang terjadi, penghasilan sesuai dengan kondisi produk yang dijual, penghasilan sesuai dengan jumlah modal yang dijalankan oleh toko, penghasilan sesuai dengan produktifitas toko dan penghasilan sesuai dengan resiko produk yang dijual.

Kedelapan butir pertanyaan diatas mewakili seputar persepsi karyawan mengenai keadilan internal yang sering muncul kasusnya dalam aktivitas kegiatan operasional perusahaan walaupun tidak menutup kemungkinan fenomena yang muncul dapat dijadikan acuan untuk menjadi pertanyaan-pertanyaan yang dapat diteliti untuk ditemukan jawabannya. Peneliti menggunakan rata-rata dengan cara mendapatkannya diseluruh pertanyaan yang ada dalam variabel bebas maupun variabel terikat yang dijumlah dan dibagi seluruh responden yang diteliti.

Berdasarkan pada kuisioner pada pertanyaan (X1) yang dibagi kepada 100 responden karyawan yang telah dirata-rata, deskripsi frekuensi jawaban untuk pertanyaan mengenai Keadilan Internal terlihat pada tabel 4.12

Tabel 4.12
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Terhadap
Pertanyaan Keadilan Eksternal (X1)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata-rata	Prosentase	Ket
X11	Penghasilan sesuai dengan UMR	2,95	73,75%	Sesuai
X12	Penghasilan sesuai dengan biaya hidup	2,59	64,75%	Sesuai
X13	Penghasilan sesuai dengan yang dibayarkan oleh toko lain	2,48	62,00%	Tidak sesuai
X14	Penghasilan sesuai dengan kondisi pasar yang terjadi	2,97	74,75%	Sesuai
X15	Penghasilan sesuai dengan keadaan produk yang dijual	2,82	70,50%	Sesuai
X16	Penghasilan sesuai dengan jumlah modal yang dijalankan	2,68	67,00%	Sesuai
X17	Penghasilan sesuai dengan produktifitas toko	2,78	69,50%	Sesuai
X18	Penghasilan sesuai dengan resiko produk yang dijual	2,61	65,25%	Sesuai
	Jumlah rata-rata	2,74	68,5%	Sesuai

Sumber : data primer

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa item-item pertanyaan yang telah dirata-rata mempunyai hasil. Adapun untuk pertanyaan penghasilan yang sesuai dengan UMR (X11) mempunyai nilai rata-rata (2,95), penghasilan sesuai dengan biaya hidup (X12) mempunyai nilai rata-rata (2,59), penghasilan sesuai dengan kondisi pasar yang terjadi (X14) mempunyai nilai rata-rata (2,97), penghasilan sesuai dengan keadaan produk yang dijual (X15) mempunyai nilai rata-rata (2,82), penghasilan sesuai dengan jumlah modal yang dijalankan (X16) mempunyai nilai

rata-rata (2,68), penghasilan sesuai dengan produktifitas toko (X17) mempunyai nilai rata-rata (2,78), penghasilan sesuai dengan resiko produk yang dijual (X18) mempunyai nilai rata-rata (2,61) yang berarti kesemuanya pertanyaan tentang penghasilan yang diterima oleh karyawan adalah sudah sesuai. Namun untuk pertanyaan tentang penghasilan sesuai dengan yang dibayarkan oleh toko lain (X13) mempunyai nilai rata-rata (2,48) yang artinya bahwa penghasilan yang diterima tidak sesuai.

4.3.1.2 Analisa Responden Untuk Pertanyaan Mengenai Keadilan Internal

Berdasarkan pada kuisioner pada pertanyaan (X2) yang dibagi kepada 100 responden karyawan yang telah dirata-rata, deskripsi frekuensi jawaban untuk pertanyaan mengenai Keadilan Internal terlihat pada tabel 4.13

Tabel 4.13
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Terhadap
Pertanyaan Keadilan Internal (X2)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata-rata	Prosentase	Ket
X21	Penghasilan sesuai dengan pengalaman kerja	2,78	69,50%	Sesuai
X22	Penghasilan sesuai dengan lama bekerja	2,82	70,50%	Sesuai
X23	Penghasilan sesuai dengan catatan kelakuan selama bekerja	2,80	70,00%	Sesuai
X24	Penghasilan sesuai dengan pola pikir yang diterapkan	2,83	70,75%	Sesuai
X25	Penghasilan sesuai dengan kemampuan dalam bekerja	2,88	72,00%	Sesuai
X26	Penghasilan sesuai dengan kesetiaan kepada toko	2,91	72,75%	Sesuai

Lanjutan tabel 4.13

X27	Sarana dan prasarana sesuai dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan	2,89	72,75%	Sesuai
X28	Penghasilan sesuai dengan usaha	2,79	69,75%	Sesuai
X29	Promosi jabatan sesuai dengan pretasi kerja	2,78	69,50%	Sesuai
X210	Penghasilan sesuai dengan jam kerja	2,79	69,75%	Sesuai
X211	Penghasilan sesuai dengan kerja lembur	2,93	73,25%	Sesuai
	Jumlah rata-rata	2,84	71,00%	Sesuai

Sumber : data primer

Dari tabel 4.13 terlihat bahwa item-item pertanyaan yang telah dirata-rata mempunyai hasil. Adapun untuk pertanyaan penghasilan yang sesuai dengan pengalaman kerja (X21) mempunyai nilai rata-rata (2,78), penghasilan sesuai dengan lama bekerja (X22) mempunyai nilai rata-rata (2,82), penghasilan sesuai dengan catatan kelakuan selama bekerja (X23) mempunyai nilai rata-rata (2,80), penghasilan sesuai dengan pola pikir (X24) mempunyai nilai rata-rata (2,83), penghasilan sesuai dengan kemampuan dalam bekerja (X25) mempunyai nilai rata-rata (2,88), penghasilan sesuai dengan kesetiaan kepada toko (X26) mempunyai nilai rata-rata (2,91), penghasilan sesuai dengan aktivitas pekerjaan yang dilakukan (X27) mempunyai nilai rata-rata (2,89), penghasilan sesuai dengan usaha (X28) mempunyai nilai rata-rata (2,79), promosi sesuai dengan prestasi kerja (X29) mempunyai nilai rata-rata (2,78), penghasilan sesuai dengan jam kerja (X210) mempunyai nilai rata-rata (2,79), penghasilan sesuai dengan kerja lembur (X211) mempunyai nilai rata-rata (2,93), yang berarti kesemuanya pertanyaan tentang penghasilan yang diterima oleh karyawan adalah sudah sesuai.

4.3.1.3 Analisa Responden Untuk Pertanyaan Mengenai Keadilan Individu

Berdasarkan pada kuisioner pada pertanyaan (X3) yang dibagi kepada 100 responden karyawan yang telah dirata-rata, deskripsi frekuensi jawaban untuk pertanyaan mengenai Keadilan Internal terlihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Terhadap
Pertanyaan Keadilan Individu (X3)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata-rata	Prosentase	Ket
X31	Penghasilan sesuai dengan keinginan	2,78	69,50%	Sesuai
X32	Penghasilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan	2,84	71,00%	Sesuai
X33	Penghasilan sesuai dengan beban kerja	2,72	68,00%	Sesuai
X34	Penghasilan sesuai untuk memenuhi kebutuhan pokok	2,69	67,25%	Sesuai
X35	Penghasilan sesuai untuk memenuhi kebutuhan sekunder	2,57	64,25%	Sesuai
X36	Penghasilan sesuai dengan tanggungan	2,49	62,25%	Tidak sesuai
X37	Penghasilan sesuai untuk memenuhi tanggungan diluar keluarga anda	2,42	60,50%	Tidak sesuai
	Jumlah rata-rata	2,64	66,00%	Sesuai

Sumber : data primer

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa item-item pertanyaan telah dirata-rata dan mempunyai hasil. Adapun untuk pertanyaan penghasilan yang sesuai dengan keinginan (X31) mempunyai nilai rata-rata (2,78), penghasilan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan (X32) mempunyai nilai rata-rata (2,84), penghasilan sesuai dengan beban kerja (X33) mempunyai nilai rata-rata (2,72), penghasilan

memenuhi kebutuhan pokok (X34) mempunyai nilai rata-rata (2,69), penghasilan memenuhi kebutuhan sekunder (X35) mempunyai nilai rata-rata (2,57), penghasilan sesuai dengan tanggungan (X36) mempunyai nilai rata-rata (2,49), penghasilan memenuhi kebutuhan diluar tanggungan (X37) mempunyai nilai rata-rata (2,42). Dengan demikian bahwa ada dua item pertanyaan yang tidak sesuai sedangkan yang lain sudah sesuai.

4.3.2 Analisa Responden Untuk Pertanyaan Mengenai Kepuasan Kerja

Berdasarkan pada kuisioner pada pertanyaan (Y) yang dibagi kepada 100 responden karyawan yang telah dirata-rata, deskripsi frekuensi jawaban untuk pertanyaan mengenai Kepuasan Kerja terlihat pada tabel 4.15

Tabel 4.15
Distribusi Jawaban Rata-rata Responden Terhadap
Pertanyaan Kepuasan Kerja (Y)

Kode	Inti Pertanyaan	Rata-rata	Prosentase	Ket
Y1	Senang dengan tugas yang dikerjakan	2,84	71,00%	Sesuai
Y2	Senang dengan target yang dibebankan	2,78	69,50%	Sesuai
Y3	Senang dengan sistem yang berlaku	2,79	69,75%	Sesuai
Y4	Senang dengan teknis pekerjaan yang dilakukan	2,87	71,75%	Sesuai
Y5	Senang dengan beban kerja yang ada	2,86	71,50%	Sesuai
Y6	Senang dengan tanggung jawab yang di bebaskan	2,73	68,25%	Sesuai
Y7	Senang dengan resiko atas pekerjaan	2,66	66,50%	Sesuai
Y8	Senang dengan peraturan yang ada	2,79	69,75%	Sesuai
Y9	Senang dengan kebijakan yang dijalankan	2,75	68,75%	Sesuai

Lanjutan tabel 4.15

Y10	Senang dengan penghargaan yang diberikan	2,88	72,00%	Sesuai
Y11	Senang dengan sanksi yang dijatuhkan	2,70	67,50%	Sesuai
Y12	Senang dengan sistem pengawasan	2,73	68,25%	Sesuai
Y13	Senang dengan kebijakan target oleh pimpinan	2,73	68,25%	Sesuai
Y14	Senang apabila pimpinan menganggap anda sebagai rekan kerja	2,93	73,25%	Sesuai
Y15	Senang apabila pimpinan menganggap sebagai bawahan	2,58	64,5%	Sesuai
Y16	Senang apabila rekan kerja menganggap sebagai keluarga	2,84	71,00%	Sesuai
Y17	Relasi merasa senang apabila sedang berinteraksi	2,85	71,25%	Sesuai
Y18	Senang dengan lokasi toko	3,05	76,25%	Sesuai
Y19	Senang dengan tata letak kendaraan ditoko	2,76	69,00%	Sesuai
Y20	Senang dengan lingkungan keamanan toko	2,93	73,25%	Sesuai
Y21	Senang dengan kenyamanan lingkungan toko	2,95	73,75%	Sesuai
Y22	Senang dengan gaji pokok yang diberikan	2,63	65,75%	Sesuai
Y23	Senang dengan bonus dan insentif yang diberikan	2,70	67,50%	Sesuai
Y24	Senang dengan sistem tunjangan	2,77	69,25%	Sesuai
	Jumlah rata-rata	2,80	70,00%	Sesuai

Sumber : data primer

Dari tabel 4.15 dapat dilihat bahwa item-item pertanyaan telah dirata-rata dan mempunyai hasil. Adapun untuk pertanyaan senang dengan pekerjaan yang diberikan (Y1) mempunyai nilai rata-rata (2,84), senang dengan target yang dibebankan (Y2) mempunyai nilai rata-rata (2,78), senang dengan sistem yang berlaku di toko (Y3) mempunyai nilai rata-rata (2,79), senang dengan teknis pekerjaan yang dilakukan (Y4) mempunyai nilai rata-rata (2,87), senang dengan beban kerja yang ada (Y5) mempunyai nilai rata-rata (2,86), (Y6) senang dengan tanggung jawab yang dibebankan mempunyai nilai rata-rata (2,73), senang dengan resiko dari pekerjaan (Y7) mempunyai nilai rata-rata (2,66), senang dengan peraturan yang ada (Y8) mempunyai nilai rata-rata (2,79), senang dengan kebijakan yang dijalankan (Y9) mempunyai nilai rata-rata (2,75), senang dengan penghargaan yang diberikan (Y10) mempunyai nilai rata-rata (2,88), senang dengan sanksi yang dijatuhkan (Y11) mempunyai nilai rata-rata (2,70), senang dengan sistem pengawasan (Y12) mempunyai nilai rata-rata (2,73), senang dengan kebijakan target yang diberikan pimpinan (Y13) mempunyai nilai rata-rata (2,73), senang apabila pimpinan menganggap sebagai rekan kerja (Y14) mempunyai nilai rata-rata (2,93), senang apabila pimpinan menganggap sebagai bawahan (Y15) mempunyai nilai rata-rata (2,58), senang apabila rekan kerja menganggap sebagai keluarga (Y16) mempunyai nilai rata-rata (2,84), relasi senang apabila sedang berinteraksi (Y17) mempunyai nilai rata-rata (2,85), senang dengan lokasi toko (Y18) mempunyai nilai rata-rata (3,05), senang dengan tata letak kendaraan toko (Y19) mempunyai nilai rata-rata (2,76), senang dengan lingkungan keamanan toko (Y20) mempunyai nilai rata-rata (2,93),

senang dengan kenyamanan lingkungan toko (Y21) mempunyai nilai rata-rata (2,95), senang dengan gaji pokok yang diberikan (Y22) mempunyai nilai rata-rata (2,63), senang dengan bonus dan insentif yang diberikan (Y23) mempunyai nilai rata-rata (2,70), senang dengan tunjangan yang diberikan (Y24) mempunyai nilai rata-rata (2,77). Dengan demikian bahwa semua pertanyaan tentang kepuasan kerja adalah sudah sesuai dan merasa sudah puas.

Berdasarkan data yang ada secara keseluruhan, kesimpulannya dapat dilihat pada tabel 4.16.

Tabel 4.16
Kesimpulan Secara Keseluruhan

Variabel	Rata-rata	Prosentase	Keterangan
Keadilan Eksternal (X1)	2,74	68,5 %	Sesuai
Keadilan Internal (X2)	2,84	71%	Sesuai
Keadilan Individu (X3)	2,64	66%	Sesuai
Kepuasan Kerja (Y)	2,80	70%	Senang/Puas

Sumber: data primer

4.4 Analisa Kuantitatif

Analisa kuantitatif ini sebagai proses penghitungan data yang dimiliki dengan metode statistik berupa regresi linier berganda. Program SPSS ver.10 membantu peneliti mengungkap pengaruh yang signifikan antara variabel bebas yaitu Sistem Imbalan dengan variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja. Hal ini untuk mengetahui apakah variabel Sistem Imbalan mempunyai pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja dan untuk mengetahui persepsi mana yang paling dominan di variabel Sistem Imbalan terhadap Kepuasan Kerja.

Regresi Linier Berganda

Hasil rekapitulasi analisa regresi dapat dilihat pada tabel 4.17.

Tabel 4.17
Rekapitulasi Hasil Analisa Regresi Linier Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t hit	r
Konstanta	27,058	4,991	5,421	
X1	0,890	0,234	3,807	0,606
X2	0,342	0,170	2,006	0,449
X3	0,534	0,156	3,428	0,525
R Square = 0,458			F ratio = 27,068	
R = 0,677			N = 100	

Sumber : Lampiran III hal 111

Hasil statistik dengan menggunakan bantuan SPSS ver.10 menunjukkan persamaan regresi $Y = 27,058 + 0,890 X1 + 0,342 X2 + 0,534 X3$. persamaan tersebut dapat ditarik kesimpulan dan menghasilkan analisa tiap-tiap variabel Keadilan terhadap Produktifitas Kerja. Analisa tersebut adalah :

1. Pengaruh variabel Keadilan Eksternal sebesar 0,890 koefisien angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut memiliki nilai positif yang mempunyai arti menunjukkan pengaruh yang bersifat searah dan koefisie tersebut merupakan angka yang terbesar atau paling signifikan dalam mempengaruhi variabel kepuasan kerja. Jika terjadi peningkatan pada persepsi Keadilan Eksternal maka terjadi peningkatan pula pada tingkat kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada persepsi Keadilan Eksternal karyawan maka terjadi penurunan pada kepuasan kerja karyawan.

2. Pengaruh variabel Keadilan Internal sebesar 0,342 koefisien angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut memiliki nilai positif yang mempunyai arti menunjukkan pengaruh yang bersifat searah. Jika terjadi peningkatan pada persepsi Keadilan Internal maka terjadi peningkatan pula pada tingkat kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada persepsi Keadilan Internal karyawan maka terjadi penurunan pada kepuasan kerja karyawan.
3. Pengaruh variabel Keadilan Individu sebesar 0,534 bahwa koefisien angka tersebut dapat dianalisa bahwa angka tersebut memiliki nilai positif yang mempunyai arti menunjukkan pengaruh yang bersifat searah. Jika terjadi peningkatan pada persepsi Keadilan Individu maka terjadi peningkatan pula pada tingkat kepuasan kerja, demikian juga sebaliknya apabila terjadi penurunan pada persepsi Keadilan Individu karyawan maka terjadi penurunan pada kepuasan kerja karyawan.

4.5 Analisa Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Hipotesis Pertama

- a. $H_0 = 0$: Ada pengaruh yang signifikan dari imbalan terhadap kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta.

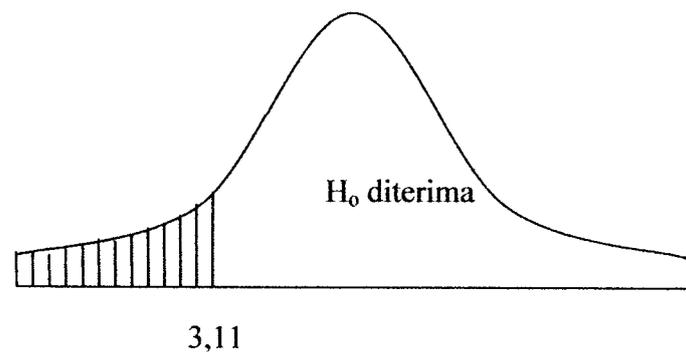
$H_1 \leq 0$: Tidak Ada pengaruh yang signifikan dari imbalan terhadap kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta.

b. Dengan rumus : $F_0 = \frac{R \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-R^2}}$

maka nilai $F_0 = 4,862$

c. Dengan $\alpha = 5\% = 3,11$

d. Kesimpulan



- e. Oleh karena $F_0 (4,862) > F_{\text{tab}} (3,11)$ maka hipotesis yang menyatakan bahwa “ada pengaruh yang signifikan dari imbalan terhadap kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta” atau H_0 bisa diterima dan bisa disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari sistem imbalan terhadap kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas yang ada di kota Yogyakarta.

4.5.2 Uji Hipotesis Kedua

- a. $H_0 = 0$: Faktor keadilan internal mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam memenuhi kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta
- $H_1 \neq 0$: Faktor keadilan internal tidak mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam memenuhi kepuasan kerja

para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta

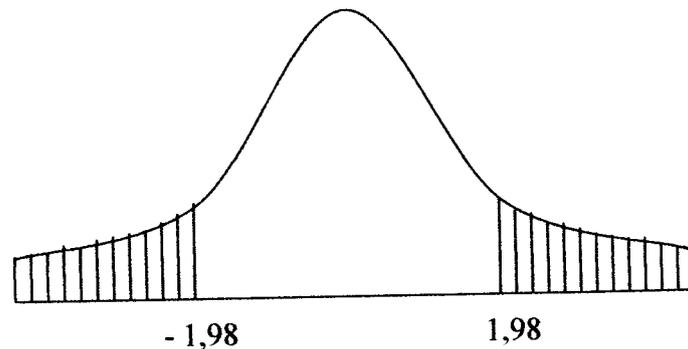
b. Dengan rumus : $t_0 = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$

- Maka nilai (X1) $t_0 = 4,978$
- Maka nilai (X2) $t_0 = 7,525$
- Maka nilai (X3) $t_0 = 6,107$

c. Dengan $\alpha = 5\%$, $\alpha/2 = 2,5\% \longrightarrow t_{\alpha/2 (90)} \longrightarrow t_{0,025 (90)} = 1,98$

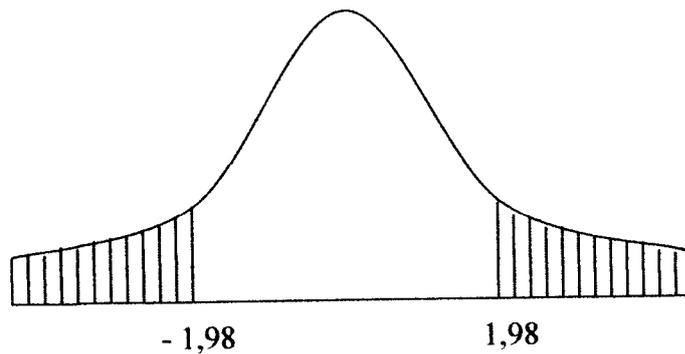
d. Kesimpulan – kesimpulan

Kesimpulan I



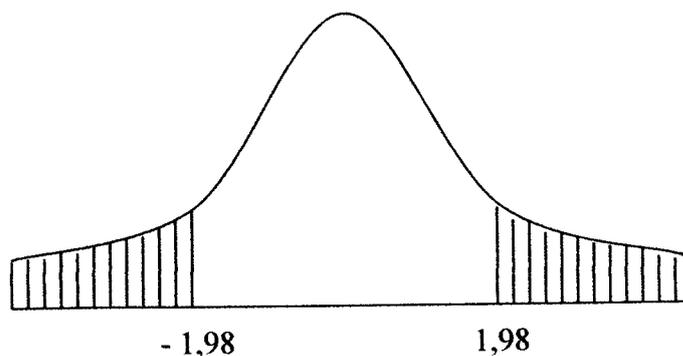
Karena $t_0 = 4,978 > t_{0,025 (90)} = 1,98$ dari tabel t maka hipotesis yang menyatakan bahwa “faktor keadilan eksternal mempunyai pengaruh yang paling dominan dalam memenuhi kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta” atau H_0 ditolak dan H_1 diterima serta bisa disimpulkan bahwa faktor keadilan internal bukan merupakan faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas yang ada di kota Yogyakarta.

Kesimpulan II



Karena $t_0 = 7,525 > t_{0,025 (90)} = 1,987$ dari tabel t maka hipotesis yang menyatakan bahwa “faktor keadilan internal mempunyai pengaruh dalam memenuhi kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta” atau H_0 ditolak dan H_1 diterima serta bisa disimpulkan bahwa faktor keadilan internal bukan merupakan faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas yang ada di kota Yogyakarta.

Kesimpulan III



Karena $t_0 = 6,107 > t_{0,025 (90)} = 1,987$ dari tabel t maka hipotesis yang menyatakan bahwa “faktor keadilan internal mempunyai pengaruh

dalam memenuhi kepuasan kerja para karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta” atau H_0 ditolak dan H_1 diterima serta bisa disimpulkan bahwa faktor keadilan internal bukan merupakan faktor yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas yang ada di kota Yogyakarta.

4.6 Pembahasan

Dengan perkembangan motor-motor baru yang semakin pesat maka untuk memenuhi suatu segmen pasar yang lain maka banyak berdiri sekarang ini *show room* motor-motor bekas dengan ditunjang dengan luas daerah Kota Yogyakarta yang tidak begitu luas dan kondisi demografi yang sebagian merupakan pelajar, mahasiswa dan pekerja kantor sehingga perkembangan motor-motor bekas semakin banyak.

Dengan banyak didirikannya *show room* motor-motor bekas tersebut maka dapat menyerap tenaga kerja dengan baik sehingga bisa mengurangi angka pengangguran terutama di Kota Yogyakarta. Setiap *show room* memiliki karyawan antara 3 – 10 orang untuk menunjang kegiatan operasional *show room* tersebut sehingga dapat berjalan dengan baik. Kebanyakan *show room* menggunakan karyawan tersebut pada bidang penjualan, administrasi, produksi.

Seringkali sistem imbalan yang diterapkan oleh *show room* kurang bisa memenuhi kebutuhan hidup dari para karyawannya sehingga bisa menimbulkan kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh para karyawan yang efeknya bisa merugikan pihak *show room* dalam melakukan kegiatannya. Kecurangan-

kecurangan tersebut diantaranya *mark-up* harga, penipuan terhadap konsumen, tekanan dari pihak luar dan lain-lain.

4.7 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini akan mendukung peneliti terdahulu sekaligus sebagai pelengkap atas penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Djoko Pramono menggunakan aspek Produktifitas Kerja karyawan, penelitian ini dilakukan pada tahun 2004 di Perusahaan Otobus Jaya Putra Delanggu Klaten, sedangkan pada penelitian saat ini dilakukan di *Show Room* Motor-motor Bekas di Kota Yogyakarta pada tahun 2006.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan tiga variabel untuk mengukur sistem imbalan yaitu variabel keadilan eksternal (X1), keadilan internal (X2) dan variabel Individu (X3) serta menggunakan variabel kepuasan kerja (Y).

Dari masalah yang menjadi tema dalam penelitian ini maka hendaknya para pemilik *show room* haruslah bisa menyeimbangkan dalam memenuhi apa yang menjadi faktor-faktor dari keadilan tersebut, sehingga para karyawan bisa memenuhi kepuasannya dalam melakukan pekerjaannya. Dan juga pihak *show room* haruslah lebih memperhatikan penerapan sistem imbalan yang tidak hanya dalam hal finansial namun perlu diperhatikan juga dari sisi non finansialnya sehingga karyawan merasa diperhatikan oleh perusahaan dan bisa menimbulkan efek samping yang positif bagi kelangsungan hidup perusahaan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif dan kuantitatif, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada pengaruh yang signifikan dari variabel keadilan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan *show room* motor-motor bekas di kota Yogyakarta. Hal itu dibuktikan dengan koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,458 yang berarti variabel keadilan mempunyai pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 45,8%.
2. Variabel Keadilan Eksternal (X1) merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai *r* parsial sebesar 0,606 diikuti oleh Variabel Keadilan Individu (X3) yang mempunyai nilai *r* parsial sebesar 0,525. dan Variabel keadilan Internal (X2) yang mempunyai nilai *r* parsial sebesar 0,449

5.2 Saran

Dengan memperhatikan kesimpulan yang telah dibuat diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai masukan kepada para pemilik *sow room* motor-motor bekas yang ada di Yogyakarta untuk dapat dijadikan perhatian yang serius guna memacu perusahaan untuk dapat berjalan dengan keinginan dan perubahan lingkungan dunia kerja bersama dengan karyawan dan untuk mencapai

tujuan perusahaan lewat sumber daya manusia yang dipunyai perusahaan sekarang ini.

1. Para pemilik *show room* kiranya bisa memperhatikan faktor keadilan internal (X1) yang meliputi : pengalaman kerja, lama bekerja, catatan kelakuan, pola pikiran, kemampuan, kesetiaan, sarana dan prasarana, usaha, promosi bagi yang berprestasi, jam kerja dan kerja lembur.
2. Para pemilik *show room* kiranya bisa memperhatikan faktor keadilan individu yang meliputi : sesuai dengan keinginan, pekerjaan yang dilakukan, beban kerja yang dialami, memenuhi kebutuhan pokok, memenuhi kebutuhan sekunder, sesuai dengan jumlah tanggungan, memenuhi kebutuhan diluar tanggungan keluarga.
3. Para pemilik *show room* kiranya bisa memperhatikan faktor non finansial misalnya : tunjangan sakit, tunjangan pernikahan, kredit lunak, pujian dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Reksohadiprodjo, S dan Handoko, H. (1999). *Organisasi Perusahaan*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.
- Siagian, S.P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Handoko Hani. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Yogyakarta. BPFE.
- Robbins. (1990). *Perilaku Organisasi*. New Jersey. Prentice Hall.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri*. Yogyakarta. Liberty.
- Martoyo, S. (1998). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Salemba 4
- Kanungo, R.K dan Mendonca, M. (1992). *Compentation: Effective Reward Management*. Canada. Butterworths
- Heidjrahman, R dan Suad, H. (1986). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. BPFE
- Sudjana (1996). *METODA STATISTIK*. Bandung. Tarsito.
- Simamora, H. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN
- Hadi Sutrisno. (1991). *Analisa Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta : Andi Offset
- Husein Umar. (1998). *Riset SDM*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Pujianti, D. (2003). *Pengaruh Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan untuk Tetap Bekerja Pada Perusahaan SKH Radar Jogja*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII.
- Yulianto, Dj. (1997). *Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Hasil Kerja Pada PT SIBALEC di Sleman*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi : UII.

Widiyanti, L. (2004). *Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Perencanaan Karier Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai PT. TASPEN (Persero) Cabang Yogyakarta*. Skripsi Sarjana(Tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi : UII.

Keadilan Eksternal	SS	S	TS	STS
1. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan upah minimum propinsi di Yogyakarta.				
2. Penghasilan yang anda terima sudah sesuai dengan biaya hidup anda.				
3. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan yang dibayarkan oleh toko lain seperti tempat anda bekerja.				
4. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan kondisi pasar yang terjadi.				
5. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan keadaan dari produk yang dijual di toko anda.				
6. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan jumlah modal yang dijalankan oleh toko anda.				
7. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan produktifitas dari toko tempat anda bekerja.				
8. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan tingkat resiko produk yang dijual dari toko anda.				
Keadilan internal				
9. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan pengalaman kerja anda.				
10. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan lama anda bekerja.				
11. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan catatan kelakuan yang anda lakukan selama anda bekerja.				
12. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan pola pikir (tingkat usaha) yang anda terapkan.				
13. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan kemampuan anda dalam bekerja.				
14. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan kesetiaan yang anda berikan selama ini terhadap toko tempat anda bekerja.				
15. Sarana dan prasarana yang ada ditoko sesuai dengan aktifitas atau pekerjaan yang anda dijalankan				
16. Penghasilan yang anda terima sudah sesuai dengan usaha yang anda lakukan selama ini.				
17. Promosi jabatan anda, sudah sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan selama anda bekerja.				
18. Penghasilan yang anda terima sudah sesuai dengan jam kerja yang anda lakukan.				

19. Kerja lembur yang anda lakukan sudah sesuai dengan penghasilan yang anda terima.				
Keadilan individu.				
20. Pekerjaan anda sesuai dengan keinginan anda.				
21. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan pekerjaan yang anda lakukan.				
22. Penghasilan yang anda terima sesuai dengan beban kerja yang anda alami.				
23. Penghasilan yang anda terima sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan pokok anda sehari-hari.				
24. Penghasilan yang anda terima sudah sesuai untuk memenuhi kebutuhan sekunder (misal : tabungan, televisi, kendaraan, keperluan sekolah)				
25. Penghasilan yang anda terima sesuai untuk memenuhi tanggungan anda dan keluarga.				
26. Penghasilan yang anda terima sesuai untuk menanggung kebutuhan diluar keluarga anda.				
Faktor Motivator .				
27. Anda merasa senang dengan tugas yang diberikan oleh toko anda.				
28. Anda merasa senang dengan target yang dibebankan oleh toko anda.				
29. Anda merasa senang dengan sistem kerja dari toko tempat anda bekerja.				
30. Anda merasa senang dengan teknis pekerjaan yang anda lakukan.				
31. Beban kerja yang anda alami membuat anda merasa senang untuk menyelesaikan setiap pekerjaan.				
32. Tanggung jawab anda terhadap pekerjaan membuat anda senang dalam bekerja.				
33. Resiko yang dialami membuat anda merasa senang dengan pekerjaan.				
Faktor Hygiene.				
34. Anda merasa senang dengan peraturan yang dijalankan oleh toko anda.				
35. Anda merasa senang menerima segala kebijakan yang dikeluarkan oleh toko anda.				
36. Anda merasa senang dengan penghargaan yang diberikan oleh kantor.				
37. Anda merasa senang dengan sanksi yang diberikan oleh kantor.				

38. Anda merasa senang dengan pengawasan yang diterapkan oleh pimpinan anda sekarang.				
39. Perasaan anda mengenai target yang ditetapkan oleh pimpinan.				
40. Anda merasa senang pimpinan menganggap anda sebagai rekan kerja.				
41. Anda merasa senang pimpinan menganggap anda sebagai bawahan.				
42. Anda merasa senang bahwa rekan kerja dianggap sebagai keluarga anda sendiri.				
43. Relasi yang berhubungan dengan anda merasa senang setiap kali berinteraksi.				
44. Anda merasa senang dengan lokasi toko anda.				
45. Anda merasa senang dengan tata letak kendaraan di <i>show room</i> .				
46. Anda merasa senang dengan lingkungan keamanan sekitar toko.				
47. Anda merasa senang dengan kenyamanan lingkungan sekitar toko.				
48. Anda merasa senang dengan gaji pokok yang diterima dari pekerjaan yang anda lakukan.				
49. Anda merasa senang dengan bonus dan insentif yang diterima				
50. Anda merasa senang dengan tunjangan (misal : sakit, kendaraan, kecelakaan dan kehilangan) yang diterima.				

Data Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

No Resp	Keadilan Eksternal (X1)							Keadilan Internal (X2)							Keadilan Individu (X3)							
	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	1	2	3	4	5	6	7	Jml.
1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	32
2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	30
3	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	27
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	32
5	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	28
6	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	33
7	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	33
8	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
9	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	1	31
10	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
12	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	34
13	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	31
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
16	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	26
17	3	2	2	2	1	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	35
18	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	32
19	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
20	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
21	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
22	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	33
23	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	24
24	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	35
25	4	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	37
26	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
27	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
28	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	29
29	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	20
30	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	26

Motivasi Kerja (Y)																	Jml.
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	60
2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	61
3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	61
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	65
2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	60
1	2	2	2	2	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	1	1	57
2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	65
4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	69
3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	1	4	4	1	2	3	71
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	65
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	64
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	69
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	61
3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	66
2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	55
3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	83
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	77
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	4	73
3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	70
4	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	1	59
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	58

Reliability

Keadilan Internal (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x11	17.4667	10.464	.577	.852
x12	17.9000	10.714	.654	.844
x13	17.9333	10.409	.667	.842
x14	17.6000	10.248	.620	.847
x15	17.8333	10.282	.566	.854
x16	17.9333	10.823	.553	.854
x17	17.7667	10.392	.666	.842
x18	17.9000	10.783	.634	.846

Correlations
Keadilan Internal (X1)

Correlations

		x1
x11	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x12	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x13	Pearson Correlation	.756**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x14	Pearson Correlation	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x15	Pearson Correlation	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x16	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x17	Pearson Correlation	.755**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x18	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x1	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability

Keadilan Eksternal (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x21	26.6000	18.455	.750	.897
x22	26.6667	17.678	.877	.890
x23	26.6333	20.373	.569	.907
x24	26.6000	18.938	.731	.899
x25	26.6333	19.275	.854	.895
x26	26.6667	17.264	.817	.893
x27	26.6000	20.938	.320	.919
x28	26.8000	19.407	.744	.899
x29	26.5667	21.289	.311	.918
x210	26.8667	18.464	.764	.897
x211	26.7000	18.769	.595	.907

Correlations
Keadilan Eksternal (X2)

Correlations

		x2
x21	Pearson Correlation	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x22	Pearson Correlation	.907**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x23	Pearson Correlation	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x24	Pearson Correlation	.785**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x25	Pearson Correlation	.880**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x26	Pearson Correlation	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x27	Pearson Correlation	.427*
	Sig. (2-tailed)	.018
	N	30
x28	Pearson Correlation	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x29	Pearson Correlation	.404*
	Sig. (2-tailed)	.027
	N	30
x210	Pearson Correlation	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x211	Pearson Correlation	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x2	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** Correlation is significant at the 0.01 level

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

Reliability
Keadilan Individu (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	7

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x31	14.2333	11.426	.053	.903
x32	14.4333	9.357	.582	.843
x33	14.5000	9.362	.064	.834
x34	14.5000	8.810	.752	.820
x35	14.5333	7.775	.845	.801
x36	14.7667	7.978	.820	.806
x37	14.6333	8.447	.685	.828

Correlations
Keadilan Individu (X3)

Correlations

		x3
x31	Pearson Correlation	.224
	Sig. (2-tailed)	.234
	N	30
x32	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x33	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x34	Pearson Correlation	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x35	Pearson Correlation	.902**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x36	Pearson Correlation	.885**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x37	Pearson Correlation	.791**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
x3	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

Reliability Kepuasan Kerja (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	29	96.7
	Excluded ^a	1	3.3
	Total	30	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.885	24

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	63.8966	50.096	.412	.883
y2	64.0000	48.929	.693	.875
y3	64.0000	46.571	.829	.870
y4	63.9655	49.320	.655	.876
y5	63.9310	49.424	.579	.878
y6	63.8276	47.933	.683	.874
y7	64.1724	50.148	.450	.881
y8	63.9310	49.352	.669	.876
y9	64.0345	48.892	.686	.875
y10	63.7241	49.993	.576	.878
y11	64.0690	51.567	.292	.886
y12	63.8966	49.953	.427	.882
y13	64.0690	51.067	.457	.881
y14	63.7241	52.778	.241	.886
y15	64.0345	52.249	.294	.885
y16	63.6552	50.663	.376	.884
y17	63.6897	54.436	-.004	.890
y18	63.5862	51.037	.432	.882
y19	63.6897	53.365	.134	.888
y20	63.6552	53.020	.201	.887
y21	63.6552	53.448	.181	.886
y22	64.0345	49.749	.420	.883
y23	64.0000	48.500	.555	.878
y24	63.8276	46.791	.696	.873

Correlations
Kepuasan Kerja (Y)

Correlations

		y
y1	Pearson Correlation	.481**
	Sig. (2-tailed)	.007
	N	30
y2	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y3	Pearson Correlation	.844**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y4	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y5	Pearson Correlation	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y6	Pearson Correlation	.723**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y7	Pearson Correlation	.500**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
y8	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y9	Pearson Correlation	.709**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y10	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y11	Pearson Correlation	.374*
	Sig. (2-tailed)	.042
	N	30
y12	Pearson Correlation	.504**
	Sig. (2-tailed)	.005
	N	30
y13	Pearson Correlation	.493**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
y14	Pearson Correlation	.296
	Sig. (2-tailed)	.112
	N	30
y15	Pearson Correlation	.341
	Sig. (2-tailed)	.065
	N	30

Correlations

		y
y16	Pearson Correlation	.449*
	Sig. (2-tailed)	.013
	N	30
y17	Pearson Correlation	.052
	Sig. (2-tailed)	.784
	N	30
y18	Pearson Correlation	.490**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	30
y19	Pearson Correlation	.210
	Sig. (2-tailed)	.264
	N	30
y20	Pearson Correlation	.260
	Sig. (2-tailed)	.164
	N	30
y21	Pearson Correlation	.236
	Sig. (2-tailed)	.210
	N	30
y22	Pearson Correlation	.500**
	Sig. (2-tailed)	.006
	N	29
y23	Pearson Correlation	.611**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y24	Pearson Correlation	.742**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	30
y	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.
	N	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level

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

Summarize

Case Summaries^a

	x11	x12	x13	x14	x15	x16
1	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00
2	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3	3.00	2.00	2.00	4.00	4.00	2.00
4	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
5	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
6	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00
7	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00
8	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
9	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00
10	1.00	1.00	1.00	2.00	1.00	2.00
11	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
12	4.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
13	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00
14	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
15	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
16	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00
17	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00	1.00
18	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00
19	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
20	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
21	3.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
22	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00
23	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
24	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
25	4.00	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00
26	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00
27	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
28	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00
29	2.00	2.00	1.00	2.00	2.00	3.00
30	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
Total N	30	30	30	30	30	30

Case Summaries^a

	x17	x18	Keadilan Internal (X1)	x21	x22	x23
1	2.00	2.00	19.00	2.00	3.00	3.00
2	3.00	2.00	18.00	3.00	3.00	3.00
3	2.00	2.00	21.00	3.00	2.00	3.00
4	3.00	3.00	23.00	3.00	3.00	3.00
5	2.00	3.00	18.00	3.00	3.00	3.00
6	3.00	3.00	19.00	3.00	3.00	3.00
7	3.00	3.00	21.00	3.00	3.00	3.00
8	3.00	3.00	25.00	3.00	3.00	3.00
9	3.00	3.00	22.00	3.00	3.00	3.00
10	1.00	1.00	10.00	2.00	1.00	2.00
11	2.00	2.00	16.00	2.00	2.00	2.00
12	3.00	3.00	25.00	3.00	3.00	3.00
13	3.00	2.00	21.00	3.00	3.00	3.00
14	3.00	3.00	24.00	3.00	3.00	3.00
15	3.00	3.00	24.00	3.00	3.00	3.00
16	3.00	2.00	19.00	2.00	2.00	2.00
17	2.00	2.00	15.00	4.00	3.00	3.00
18	2.00	2.00	20.00	3.00	3.00	3.00
19	2.00	2.00	19.00	2.00	2.00	2.00
20	2.00	2.00	17.00	2.00	2.00	2.00
21	3.00	2.00	19.00	2.00	2.00	3.00
22	4.00	3.00	27.00	3.00	3.00	3.00
23	2.00	2.00	21.00	2.00	2.00	2.00
24	3.00	3.00	25.00	3.00	3.00	2.00
25	3.00	3.00	26.00	4.00	4.00	3.00
26	2.00	3.00	20.00	3.00	3.00	3.00
27	3.00	2.00	22.00	3.00	3.00	2.00
28	3.00	3.00	19.00	3.00	3.00	3.00
29	2.00	2.00	16.00	1.00	1.00	2.00
30	2.00	2.00	19.00	3.00	3.00	3.00
Total N	30	30	30	30	30	30

Case Summaries^a

	x24	x25	x26	x27	x28	x29
1	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
2	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
3	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00
4	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
6	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
7	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
8	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
9	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
10	1.00	2.00	1.00	3.00	2.00	2.00
11	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
13	3.00	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00
14	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
15	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
16	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00
17	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
18	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
19	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00
20	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
21	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
22	4.00	3.00	4.00	2.00	3.00	2.00
23	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00
24	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00
25	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00
26	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
27	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
28	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
29	2.00	2.00	1.00	3.00	2.00	4.00
30	3.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
Total N	30	30	30	30	30	30

Case Summaries^a

	x210	x211	Keadilan Eksternal (X2)	x31	x32	x33
1	3.00	3.00	32.00	3.00	3.00	3.00
2	3.00	2.00	30.00	2.00	2.00	2.00
3	2.00	2.00	27.00	3.00	2.00	2.00
4	2.00	3.00	32.00	3.00	2.00	2.00
5	2.00	2.00	26.00	2.00	2.00	3.00
6	3.00	3.00	33.00	3.00	2.00	3.00
7	3.00	3.00	33.00	2.00	2.00	3.00
8	3.00	3.00	33.00	2.00	3.00	3.00
9	2.00	2.00	31.00	2.00	3.00	2.00
10	1.00	2.00	19.00	2.00	2.00	2.00
11	2.00	2.00	22.00	3.00	2.00	2.00
12	3.00	4.00	34.00	3.00	4.00	3.00
13	3.00	3.00	31.00	2.00	3.00	3.00
14	3.00	3.00	33.00	3.00	3.00	3.00
15	3.00	3.00	33.00	3.00	3.00	3.00
16	3.00	3.00	26.00	3.00	2.00	2.00
17	3.00	3.00	33.00	4.00	2.00	2.00
18	3.00	2.00	32.00	3.00	2.00	2.00
19	2.00	3.00	24.00	2.00	2.00	2.00
20	2.00	2.00	22.00	2.00	2.00	2.00
21	2.00	2.00	24.00	3.00	2.00	2.00
22	3.00	3.00	33.00	2.00	3.00	3.00
23	2.00	2.00	24.00	3.00	2.00	2.00
24	3.00	4.00	35.00	3.00	3.00	3.00
25	3.00	3.00	37.00	3.00	4.00	3.00
26	3.00	3.00	33.00	3.00	3.00	3.00
27	2.00	4.00	31.00	3.00	3.00	2.00
28	2.00	2.00	29.00	3.00	3.00	3.00
29	1.00	1.00	20.00	4.00	2.00	1.00
30	2.00	2.00	26.00	2.00	2.00	2.00
Total N	30	30	30	30	30	30

Case Summaries^a

	x34	x35	x36	x37	Keadilan Individu (X3)	y1
1	3.00	3.00	3.00	2.00	20.00	3.00
2	2.00	2.00	1.00	1.00	12.00	2.00
3	3.00	2.00	2.00	2.00	16.00	3.00
4	2.00	2.00	2.00	2.00	15.00	2.00
5	3.00	3.00	2.00	2.00	17.00	2.00
6	3.00	3.00	2.00	2.00	18.00	2.00
7	2.00	2.00	2.00	3.00	16.00	3.00
8	3.00	3.00	3.00	3.00	20.00	3.00
9	2.00	2.00	2.00	1.00	14.00	2.00
10	2.00	1.00	1.00	1.00	11.00	1.00
11	2.00	2.00	2.00	2.00	15.00	2.00
12	3.00	3.00	3.00	3.00	22.00	3.00
13	2.00	2.00	2.00	2.00	16.00	3.00
14	3.00	3.00	3.00	3.00	21.00	4.00
15	3.00	3.00	3.00	3.00	21.00	3.00
16	2.00	2.00	2.00	3.00	16.00	3.00
17	2.00	1.00	1.00	2.00	14.00	3.00
18	2.00	3.00	3.00	3.00	18.00	3.00
19	2.00	2.00	2.00	2.00	14.00	3.00
20	2.00	2.00	2.00	2.00	14.00	2.00
21	2.00	2.00	2.00	3.00	16.00	3.00
22	2.00	2.00	1.00	2.00	15.00	3.00
23	2.00	2.00	2.00	2.00	15.00	2.00
24	4.00	4.00	4.00	4.00	25.00	3.00
25	3.00	4.00	2.00	2.00	21.00	4.00
26	3.00	3.00	3.00	3.00	21.00	3.00
27	2.00	3.00	2.00	3.00	18.00	3.00
28	3.00	3.00	3.00	3.00	21.00	3.00
29	1.00	1.00	1.00	1.00	11.00	4.00
30	3.00	2.00	2.00	2.00	15.00	3.00
Total N	30	30	30	30	30	30

Case Summaries^a

	y2	y3	y4	y5	y6	y7
1	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
2	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
3	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00
4	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
6	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
7	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	3.00
8	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
9	2.00	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00
10	2.00	2.00	2.00	3.00	1.00	3.00
11	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
13	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
14	3.00	4.00	4.00	3.00	4.00	3.00
15	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
16	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
17	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
18	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
19	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
20	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
21	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
22	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	1.00
23	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00
24	4.00	4.00	3.00	3.00	4.00	3.00
25	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00	3.00
26	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
27	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
28	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00
29	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	1.00
30	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
Total N	30	30	30	30	30	30

Case Summaries^a

	y8	y9	y10	y11	y12	y13
1	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
2	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
3	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
4	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
5	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
6	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00
7	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00
8	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
9	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00
10	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00
11	2.00	2.00	2.00	2.00	3.00	2.00
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
13	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
14	4.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
15	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
16	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
17	3.00	3.00	3.00	1.00	4.00	3.00
18	2.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00
19	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00
20	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
21	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00
22	3.00	2.00	3.00	2.00	3.00	2.00
23	2.00	2.00	3.00	3.00	2.00	2.00
24	3.00	4.00	4.00	3.00	3.00	3.00
25	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
26	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
27	3.00	3.00	4.00	2.00	4.00	3.00
28	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00
29	2.00	2.00	3.00	1.00	1.00	2.00
30	2.00	2.00	3.00	2.00	2.00	2.00
Total N	30	30	30	30	30	30

Case Summaries^a

	y14	y15	y16	y17	y18	y19
1	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
2	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
3	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
4	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
5	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
6	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
7	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00
8	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
9	3.00	2.00	3.00	3.00	2.00	3.00
10	2.00	3.00	1.00	4.00	3.00	3.00
11	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
13	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
14	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	4.00
15	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
16	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00
17	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	1.00
18	3.00	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00
19	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	2.00
20	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00
21	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
22	4.00	2.00	3.00	2.00	4.00	3.00
23	2.00	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00
24	3.00	3.00	4.00	3.00	4.00	3.00
25	3.00	2.00	3.00	3.00	4.00	4.00
26	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
27	3.00	2.00	4.00	3.00	3.00	3.00
28	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
29	3.00	3.00	4.00	3.00	3.00	3.00
30	3.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Total N	30	30	30	30	30	30

Case Summaries^a

	y20	y21	y22	y23	y24	Kepuasan Kerja (Y)
1	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	60.00
2	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	61.00
3	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	61.00
4	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	70.00
5	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	65.00
6	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	66.00
7	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	64.00
8	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	71.00
9	2.00	3.00	2.00	3.00	3.00	60.00
10	3.00	3.00	3.00	1.00	1.00	57.00
11	4.00	3.00	2.00	2.00	2.00	57.00
12	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	72.00
13	3.00	2.00	2.00	2.00	3.00	65.00
14	3.00	3.00	3.00	4.00	4.00	84.00
15	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	72.00
16	3.00	3.00	2.00	3.00	3.00	69.00
17	4.00	4.00	1.00	2.00	3.00	71.00
18	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	65.00
19	3.00	2.00		3.00	3.00	64.00
20	3.00	3.00	3.00	2.00	3.00	69.00
21	2.00	2.00	2.00	2.00	2.00	61.00
22	3.00	3.00	4.00	4.00	3.00	66.00
23	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	55.00
24	4.00	3.00	4.00	4.00	4.00	83.00
25	3.00	3.00	3.00	3.00	4.00	77.00
26	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	72.00
27	3.00	4.00	3.00	3.00	4.00	73.00
28	3.00	3.00	3.00	2.00	2.00	70.00
29	3.00	3.00	1.00	3.00	1.00	59.00
30	3.00	3.00	2.00	2.00	2.00	58.00
Total N	30	30	29	30	30	30

a. Limited to first 100 cases.

1	Motivasi Kerja (Y)																	Jml.
	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	60
2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	61
3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	61
2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	66
3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	66
3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	64
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	71
2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	60
1	2	2	2	3	3	3	2	3	1	4	3	3	3	3	3	1	1	57
2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	2	2	2	57
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	2	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	65
4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	84
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	69
3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	1	4	4	1	2	2	3	71
3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	65
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	64
3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	69
3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	61
3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	66
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	55
3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	83
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	4	77
3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	73
4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	70
3	2	2	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	1	3	1	1	58
4	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	58
4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	80
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	91
3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	68

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Motivasi Kerja	67.2100	8.76206	100
Keadilan Eksternal	21.0800	3.63840	100
Keadilan Internal	31.1600	4.52316	100
Keadilan Individu	18.8100	4.85069	100

Correlations

		Motivasi Kerja	Keadilan Eksternal	Keadilan Internal	Keadilan Individu
Pearson Correlation	Motivasi Kerja	1.000	.606	.449	.525
	Keadilan Eksternal	.606	1.000	.519	.491
	Keadilan Internal	.449	.519	1.000	.273
	Keadilan Individu	.525	.491	.273	1.000
Sig. (1-tailed)	Motivasi Kerja		.000	.000	.000
	Keadilan Eksternal	.000		.000	.000
	Keadilan Internal	.000	.000		.003
	Keadilan Individu	.000	.000	.003	
N	Motivasi Kerja	100	100	100	100
	Keadilan Eksternal	100	100	100	100
	Keadilan Internal	100	100	100	100
	Keadilan Individu	100	100	100	100

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.677 ^a	.458	.441	6.54918

a. Predictors: (Constant), Keadilan Individu, Keadilan Internal, Keadilan Eksternal

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3482.986	3	1160.995	27.068	.000 ^a
	Residual	4117.604	96	42.892		
	Total	7600.590	99			

a. Predictors: (Constant), Keadilan Individu, Keadilan Internal, Keadilan Eksternal

b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.058	4.991		5.421	.000
	Keadilan Eksternal	.890	.234	.369	3.807	.000
	Keadilan Internal	.342	.170	.176	2.006	.048
	Keadilan Individu	.534	.156	.296	3.423	.001

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

STAR MOTOR

Pusat Jual/Beli Sepeda Motor Bekas Segala Merek
Jl. HOS Cokroaminoto No. 46 Yogyakarta. Telp (0274) 7433854

Surat Izin Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Didik Setyawan, S.E
Jabatan : Manajer

Menerangkan bahwa :

Nama : Muhammad Nurdin
No. Mahasiswa : 01311525
Fakultas : Ekonomi Manajemen

Telah melakukan penelitian di *show room* Star Motor pada bulan Agustus – September 2006 guna mencari data untuk penyelesaian skripsi yang berjudul **“ANALISA PENGARUH SISTEM IMBALAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN *SHOW ROOM* MOTOR-MOTOR BEKAS DI KOTA YOGYAKARTA”**

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat digunakan dengan sebagai mana mestinya.

Yogyakarta, 24 November 2006



Didk Setyawan, S.E



UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

FAKULTAS EKONOMI

Condong Catur, Depok, Sleman, Yogyakarta 55283
Telepon (0274) 881546 - 885376 - 884019 - Fax. : 882589

Nomor : 233/DEK/10/Eag.Um/ VI/2006
Hal : PERMOHONAN IJIN PENELITIAN

22 Juni 2006

Kepada Yth.
Pimpinan Show Room Motor Bekas
di Yogyakarta

Assalamu'alaikum wr. wb

Diberitahukan dengan hormat, bahwa mahasiswa sebelum mengakhiri pendidikan di Fakultas Ekonomi UII Yogyakarta diwajibkan membuat karya ilmiah berupa riset/pencelitian. Sehubungan dengan hal itu mahasiswa kami :

Nama : Muhammad Nurdin
No. Mahasiswa : 01311525
Jurusan : Manajemen
Alamat : Jl. Tegalmulyo II No. 28 Yogyakarta

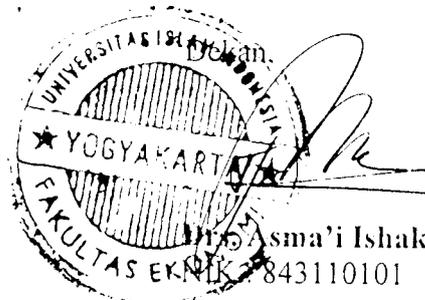
Bermaksud mohon keterangan / data / penyebaran kuesioner pada instansi / perusahaan yang Saudara pimpin untuk keperluan menyusun skripsi dengan judul : ANALISA PENGARUH SISTEM IMBALAN TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA KARYAWAN SHOW ROOM MOTOR-MOTOR BEKAS DI KOTA YOGYAKARTA.

Dosen Pembimbing : Dra. Trias Setiawati, M.Si.

Hasil karya ilmiah tersebut semata-mata bersifat dan bertujuan keilmuan dan tidak disajikan kepada pihak luar. Oleh karena itu kami mohon perkenan Saudara untuk dapat memberikan data /keterangan yang diperlukan oleh mahasiswa tersebut.

Atas perkenan dan bantuan Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr.wb



Asma'i Ishak, M.Bus., Ph.D.
843110101