

## **TUGAS AKHIR**

# **ANALISIS PENENTUAN FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA**

**(Studi Kasus pada Perusahaan Sarung Tangan Kulit di Dusun Sidokerto, Desa  
Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta)**

**Diajukan sebagai Salah Satu Syarat  
untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata-1  
Teknik Industri**



Oleh :

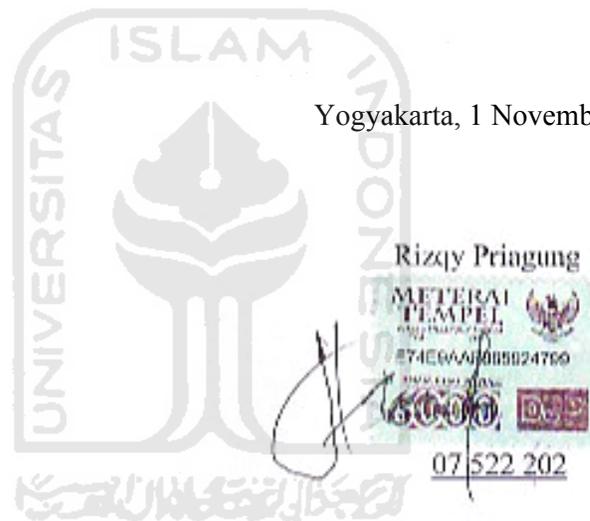
Nama : Rizqy Priagung

No. Mahasiswa : 07 522 202

**JURUSAN TEKNIK INDUSTRI  
FAKULTAS TEKNOLOGI INDUSTRI  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
YOGYAKARTA  
2011**

## PENGAKUAN

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah asli hasil karya saya sendiri kecuali nukilan dan ringkasan yang setiap satunya telah saya jelaskan sumbernya. Dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis disebutkan sumbernya dalam naskah dan dalam daftar pustaka.





**LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING**

**ANALISIS PENENTUAN FAKTOR – FAKTOR YANG  
MEMPENGARUHI TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN UNTUK  
MENINGKATKAN KINERJA**

**(Studi Kasus pada Perusahaan Sarung Tangan Kulit di Dusun Sidokerto, Desa  
Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta)**



**Yogyakarta, 1 November 2011**

**Pembimbing**

**Drs. H. R. Abdul Jalal, MM.**

# LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI

## ANALISIS PENENTUAN FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN KINERJA

(Studi Kasus pada Perusahaan Sarung Tangan Kulit di Dusun Sidokerto, Desa  
Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta)

### TUGAS AKHIR

Oleh :

Nama : Rizqy Priagung  
No. Mahasiswa : 07 522 202

Telah dipertahankan di Depan Sidang Penguji Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Teknik Industri  
Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia  
Yogyakarta, 1 November 2011

Tim Penguji

Drs. H. R. Abdul Jalal, MM

Ketua

Drs. H. M. Ibnu Mastur, MSIE

Anggota I

Prof. Dr. Ir. Hari Purnomo, MT.

Anggota II

Mengetahui,

Ketua Jurusan Teknik Industri

Universitas Islam Indonesia

Drs. H. M. Ibnu Mastur, MSIE

$\frac{3}{11}$  2011 .

## *Persembahan*

*Syukur Alhamdulillah...*

*atas izin ALLAH SWT tugas akhir ini dapat terselesaikan dengan baik.*

*Kupersembahkan karyaku ini untuk ibunda tercinta,*

*Yang selalu berdoa untukku*

*Terimakasih untuk semua kasih sayangmu.....*

*Untuk seseorang yang selalu mengajarkanku untuk bersabar Bapakku...*

*terimakasih atas segala dukungan*

*dan pelajaran yang telah engkau berikan...*

*Untuk Adinda Frima,*

*Yang tidak pernah lelah mengingatkanku*

*Hari ini dan esok kau akan selalu menjadi matahari yang menyinari hari-hariku...*

*Buat Saudaraku dan temen-temen...*

*Mas Yudha, Githa, Agus, Teguh, Sandy, Dodoel, Ebiet, Givry*

*Terimakasih untuk kebersamaannya dan dukungannya.*

## MOTTO

اللَّهُ الصَّمَدُ

" Hanya Allah-lah tempat bergantung "

( Al-Ikhlâs : 2 )

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا ارْكَعُوا وَاسْجُدُوا وَاعْبُدُوا رَبَّكُمْ  
وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

“Wahai orang-orang yang beriman! Rukuklah, sujudlah, dan sembahlah Tuhanmu;

dan berbuatlah kebaikan, agar kamu beruntung”

(QS. Al Hajj 77)

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat melaksanakan Tugas Akhir dengan judul “*Analisis Penentuan Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Kepuasan Karyawan Untuk Meningkatkan Produktivitas*”.

Tugas akhir ini dibuat sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Strata-1 program studi Teknik Industri pada Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia .

Dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini tak lepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Ir. Gumbolo Hadi Susanto, M.Sc. selaku Dekan Fakultas Teknologi Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Drs. M. Ibnu Mastur, MSIE selaku Ketua Prodi Teknik Industri Universitas Islam Indonesia.
3. Bapak Drs. H. R. Abdul Jalal, MM. selaku dosen pembimbing yang memberikan pengarahan dalam tugas akhir ini.
4. Kedua orangtua dan kakak yang selalu memberikan doa, semangat, dan nasehat-nasehat yang sangat berharga bagi penulis.

5. Bapak Wachid Zubaidi selaku pemilik CV. Sinar Bintang Gemilang yang selalu membantu dalam penelitian tugas akhir ini.
6. Semua pihak lain yang turut membantu penyelesaian Laporan ini.

Semoga Tugas Akhir ini dapat dijadikan sebagai bahan pembelajaran dan pengembangan wawasan serta bermanfaat bagi pembaca yang membutuhkan.

Atas segala usaha tersebut, penulis mengucapkan terima kasih. Semoga kita semua dapat mengungkapkan segala fenomena yang berlaku di dunia dengan ilmu dan akal yang telah dikarunikan oleh Allah SWT. Amin.

*Wassalamu 'alaikum Wr. Wb*

Yogyakarta, 1 November 2011

Penulis

## **ABSTRAK**

*CV. Sinar Bintang Gemilang merupakan perusahaan yang memproduksi barang berbahan dasar kulit yang berlokasi di Dusun Sidokerto, Desa Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Produk yang dihasilkan berupa tas, dompet, jaket, dan sarung tangan. Permintaan terus meningkat sehingga dituntut untuk dapat memenuhi target dalam waktu yang singkat. Menurunnya kinerja dan tidak tepatnya target disebabkan kurangnya kinerja karyawan. Permasalahan kinerja disebabkan kurangnya semangat dan motivasi kerja sehingga kepuasan kerja tidak tercapai secara maksimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh tingkat kepuasan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Komponen kepuasan karyawan yang dianalisis meliputi faktor organisasi, psikologik, fisik, keamanan, sosial, budaya, dan finansial. Penyelesaian masalah dilakukan dengan menggunakan Analisis Regresi, Korelasi dan Analisis Jalur (Path Analysis). Analisis regresi digunakan untuk memodelkan hubungan antara variabel respon (yang dipengaruhi) dan variabel predictor (yang mempengaruhi). Analisis korelasi digunakan untuk mencari hubungan antara dua variabel atau lebih yang sifatnya kuantitatif. Sedangkan analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian diperoleh pengaruh faktor organisasi sebesar 2.69%, psikologik sebesar 4.88%, fisik sebesar 14.59%, keamanan sebesar 0.72%, sosial sebesar 0.25%, budaya sebesar 1.04%, dan faktor finansial sebesar 38.81%. Hasil analisis lebih lanjut diperoleh variabel faktor finansial dengan presentase 41.2%, berkontribusi secara signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.*

*Kata Kunci : Kinerja karyawan, Regresi, Korelasi, Path Analysis*

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PENGAKUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI</b> .....	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	<b>v</b>
<b>HALAMAN MOTTO</b> .....	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>xv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1. Latar Belakang .....	<b>1</b>
1.2. Rumusan Masalah.....	<b>6</b>
1.3. Batasan Masalah.....	<b>6</b>
1.4. Tujuan Penelitian.....	<b>7</b>
1.5. Manfaat Penelitian.....	<b>7</b>
1.6. Sistematika Penulisan .....	<b>7</b>
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	<b>10</b>
2.1. Kajian Deduktif.....	<b>10</b>
2.1.1. Manajemen.....	<b>10</b>
2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) .....	<b>11</b>

2.1.3. Lingkungan Kerja .....	12
2.1.4. Kinerja Karyawan.....	12
2.1.5. Populasi dan Sampel.....	13
2.1.6. Uji Validitas .....	13
2.1.7. Uji Reliabilitas .....	15
2.1.8. Skala Pengukuran .....	17
2.1.9 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ).....	19
2.1.10 Metode Penelitian Survey .....	22
2.2. Kajian Induktif.....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>28</b>
3.1. Sifat Penelitian.....	28
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	28
3.2. Subjek dan Objek Penelitian.....	28
3.4. Variabel Penelitian .....	29
3.5. Kerangka Konsep.....	29
3.6. Prosedur Penelitian.....	31
3.6.1. Observasi Pendahuluan dan Studi Pustaka .....	31
3.6.2. Pengumpulan Data.....	31
3.6.3. Pengolahan Data .....	32
3.6.4. Analisis dan Pembahasan.....	32
3.6.5. Diagram Alur Penelitian .....	33
<b>BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA.....</b>	<b>34</b>
4.1. Pengumpulan Data .....	34
4.1.1. Kisi – kisi Kuisisioner .....	35
4.1.2. Data Kuisisioner <i>Try Out</i> .....	37

4.1.3. Data Kuisisioner Tertutup .....	38
4.1. Pengolahan Data .....	40
4.2.1. Uji Validitas Kuisisioner <i>Try Out</i> .....	40
4.2.2 Uji Reliabilitas Kuisisioner <i>Try Out</i> .....	43
4.2.3. Analisis Jalur ( <i>Path Analisis</i> ).....	47
<b>BAB V PEMBAHASAN</b> .....	68
5.1. Pembahasan.....	68
5.1.1. Interpretasi Analisis Jalur.....	68
5.1.2. Pengaruh Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja .	72
<b>BAB VI PENUTUP</b> .....	76
6.1. Kesimpulan .....	76
6.2. Saran.....	77
6.2.1. Saran Untuk CV. Sinar Bintang Gemilang .....	77
6.2.2. Saran Penelitian Selanjutnya.....	78
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Kisi-kisi Kuisisioner .....	35
Tabel 4.2. Lanjutan Kisi-kisi Kuisisioner.....	36
Tabel 4.3. Data Kuisisioner Pendahuluan <i>Try Out</i> .....	37
Tabel 4.4. Data Kuisisioner Tertutup .....	38
Tabel 4.5. Lanjutan Data Kuisisioner Tertutup.....	39
Tabel 4.6. Data dan Validasi Instrumen Pernyataan Pertama .....	41
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Validitas Instrumen .....	42
Tabel 4.8. Lanjutan Hasil Pengujian Validitas Instrumen .....	43
Tabel 4.9. Perhitungan Reliabilitas Kuisisioner.....	45
Tabel 4.10. Lanjutan Perhitungan Reliabilitas Kuisisioner.....	46
Tabel 4.11. Pengelompokan Jawaban Responden.....	49
Tabel 4.12. Lanjutan Pengelompokan Jawaban Responden .....	50
Tabel 4.13. Proses Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval .....	53
Tabel 4.14. Lanjutan Proses Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval..	54
Tabel 4.15. Hasil Transformasi Skala Data.....	54
Tabel 4.16. Data Penelitian Berskala Interval .....	55
Tabel 4.17. Lanjutan Data Penelitian Berskala Interval .....	56
Tabel 4.18. Rekapitulasi Skor Variabel .....	57
Tabel 4.19. Korelasi Antar Variabel ( $X_1 - X_7$ dan $Y$ ).....	58
Tabel 4.20. Model Summary .....	59
Tabel 4.21. Anova (b).....	59
Tabel 4.22. Koefisien Regresi (a).....	59

Tabel 4.23. Kontribusi Variabel Bebas.....	59
Tabel 4.24. Korelasi Antar Variabel ( $X_2$ , $X_3$ , $X_7$ , dan $Y$ ).....	60
Tabel 4.25. Lanjutan Korelasi Antar Variabel ( $X_2$ , $X_3$ , $X_7$ , dan $Y$ ).....	61
Tabel 4.26. Model Summary (b).....	61
Tabel 4.27. Anova (b).....	61
Tabel 4.28. Koefisien Regresi (a).....	61



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Kerangka Konsep .....	30
Gambar 3.2. <i>Flowcart</i> Penelitian .....	33
Gambar 4.1. Diagram jalur ( $X_1$ , $X_2$ , $X_3$ , $X_4$ , $X_5$ , $X_6$ , $X_7$ , dan $Y$ ).....	48
Gambar 4.2. Diagram Jalur $X_2$ , $X_3$ , $X_7$ , dan $Y$ .....	62
Gambar 4.3. Diagram Jalur Akhir .....	63



# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Semakin pesatnya perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan membuat sumber daya manusia semakin sedikit diperlukan dalam dunia industri. Hal ini dikarenakan adanya mesin-mesin canggih yang digunakan sebagai alat yang bekerja dalam proses produksi. Keberadaan mesin-mesin tersebut telah mendesak fungsi dari tenaga manusia di dalam bekerja. Namun demikian, tenaga manusia tetaplah memiliki peranan yang cukup penting. Karena, bagaimanapun kecanggihannya mesin-mesin di dalam perusahaan tetaplah dibutuhkan tenaga manusia sebagai faktor penggerak dari seluruh kegiatan perusahaan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus dapat memberikan perhatian lebih terhadap tenaga kerjanya.

Dalam dunia bisnis, setiap perusahaan harus bisa menghasilkan produk yang memiliki nilai lebih dibandingkan perusahaan lainnya untuk dapat terus berkompetisi dan memperoleh laba. Untuk mengatasi hal tersebut, banyak hal yang dapat dilakukan. Salah satunya yaitu dengan meningkatkan kinerja perusahaan. Semakin tinggi kinerja karyawan, menandakan bahwa produktivitas perusahaan sangat baik. Kinerja yang baik dapat menghasilkan produk yang memiliki tingkat akurasi tinggi terhadap kualitas yang telah ditentukan, pembuatan produk yang tepat waktu, dan bebas dari cacat. Oleh karena itu diperlukan adanya pengelolaan sumber daya yang baik terutama pada sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya organisasi selain sumber daya alam dan sumber daya modal. Sumber daya manusia harus dikelola dengan hati-hati, karena masing-masing manusia mempunyai cipta, rasa, karsa yang membentuk sikap. Sikap inilah yang kemudian mendasari manusia dalam tingkah laku dan perbuatan manusia sehari-harinya. Dengan demikian, faktor sumber daya manusia ternyata cukup berperan dalam mencapai hasil sesuai dengan tujuan perusahaan. Pengertian tersebut menggambarkan bahwa perlu diadakannya penyempurnaan di bidang personalia untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai.

Kesadaran, disiplin kerja, kemampuan, dan kemauan kerja dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan (Martoyo, 2000:142).

Salah satu tujuan perusahaan adalah meningkatkan laba perusahaan dari hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan manajemen yang mengatur karyawan. Manajemen tersebut biasa disebut sebagai manajemen sumber daya manusia. Bidang manajemen sumber daya manusia membahas tentang bagaimana perusahaan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuan. Namun sering muncul persoalan dalam

perencanaan tentang bagaimana mengelola dan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Dalam hal ini, manajer sebagai penanggung jawab atas sumber daya yang dimiliki perusahaan memegang peran penting dalam perencanaan dan pengelolaan sumber daya. Karena pada dasarnya, sumber daya manusia mempunyai potensi paling besar sebagai pendukung dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Sebagai pengelola sumber daya, seorang manajer bertugas untuk melakukan perekrutan tenaga kerja dan juga memegang tanggung jawab atas kinerja para karyawan. Selain itu manajer harus bisa mengupayakan suatu tindakan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas dengan cara memberi upah, penempatan pegawai pada posisi yang tepat, gaji, dan juga menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Sehingga karyawan dapat merasa puas dan mampu bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja menjadi penting dalam suatu perusahaan karena berkaitan erat dengan kelangsungan hidup perusahaan dan produktivitas kerja. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satunya yaitu faktor lingkungan. Lingkungan adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri baik secara langsung maupun tak langsung. Sebisa mungkin, perusahaan harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi para karyawan agar dapat bekerja secara maksimal (Koesmono, 2005: 132).

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja suatu organisasi secara langsung maupun tidak langsung. Kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sering terjadi kinerja karyawan menurun dikarenakan kemungkinan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, upah yang minim dan juga ketidakpuasan dalam bekerja. CV.Sinar Bintang Gemilang dalam meningkatkan kinerja karyawan juga mengalami kendala-kendala. Ini ditunjukkan

dengan adanya permasalahan yang terjadi dilingkungan perusahaan, penurunan kinerja masih sering terjadi. Salah satunya yaitu masalah kepuasan kerja, permasalahan tentang kepuasan kerja. Sehingga diperlukan suatu solusi guna menangani masalah kepuasan kerja karyawan. Terkadang saat kepuasan kerja karyawan menurun berakibat menurunkan kinerja karyawan dan juga pengaruhnya adalah morosotnya suatu perusahaan, bila tidak diatasi dengan baik maka perusahaan tersebut akan cenderung mengalami penurunan.

CV. Sinar Bintang Gemilang yang dimiliki oleh Bapak Wachid Zubaidi adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pembuatan sarung tangan (*glove manufacture*). Perusahaan tersebut beralamat di Dusun Sidokerto, Desa Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Tidak hanya sarung tangan kulit, perusahaan tersebut juga memproduksi berbagai macam produk yang terbuat dari kulit seperti tas, jaket, dompet, sepatu, dan ikat pinggang. Namun produk utamanya adalah sarung tangan kulit. Bahan baku yang digunakan adalah kulit sapi dan kulit domba. Tidak hanya daerah lokal, hasil produksi perusahaan tersebut didistribusikan ke Asia dan Amerika. Sehingga permintaan pasar meningkat dan menuntut perusahaan untuk memenuhi target dengan waktu yang singkat. Namun lambatnya proses produksi masih menjadi kendala perusahaan. Dengan kata lain kinerja perusahaan belum tercipta dengan baik dan menjadi masalah yang dialami Perusahaan milik Bapak Wachid Zubaidi. Kurangnya semangat dan motivasi bagi karyawan mengakibatkan ketidakpuasan dalam bekerja sehingga karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaannya secara maksimal.

Menurut Heidjrachman dan Husnan (dalam Parwanto, 2006) mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan pegawai, yakni: gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan,

pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat (Heidjrachman dan Husnan, 2002: 194). Sedangkan Menurut Loeke (dalam Parwanto, 2006: 211), kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perlakuan yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah, pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan Wahyudin dan Parwanto (2006) tentang pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pusat pendidikan komputer akuntansi IMKA di Surakarta, memperoleh hasil penelitian bahwa Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sikap rekan sekerja merupakan faktor kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh paling dominan besar dibandingkan variabel lain terhadap kinerja. Faktor kepuasan kerja, gaji, kepemimpinan, dan sikap rekan sekerja dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 99,5 % sedangkan sisanya 0,5 % dijelaskan oleh faktor kepuasan kerja lain di luar model.

Persoalannya adalah bagaimanakah pengaruh faktor kepuasan, yaitu: gaji, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sikap rekan sekerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang terjadi di CV. Sinar Bintang Gemilang Sleman. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor kepuasan kerja itu pengaruhnya terhadap kinerja karyawannya. Berdasarkan permasalahan yang ada, dapat dilakukan evaluasi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam rangka meningkatkan kinerja. Komponen kepuasan kerja yang

dimaksud dalam penelitian ini adalah faktor organisasi, psikologik, fisik, keamanan, sosial, budaya, finansial. Hasil evaluasi diperoleh pengaruh komponen kepuasan kerja karyawan yang paling signifikan dan komponen tersebut akan di analisis lebih lanjut untuk meningkatkan produktivitas. Maka penelitian ini mengambil judul yang bertitik tolak dari pemikiran di atas.

### **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Seberapa besar pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan?

### **1.3. Batasan Masalah**

Batasan masalah yang dibuat untuk menghindari terjadinya penyimpangan dalam pembahasan adalah:

1. Penelitian dilakukan pada bagian produksi CV. Sinar Bintang Gemilang.
2. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode analisis jalur.
3. Membahas tentang hubungan kepuasan kerja karyawan dengan produktivitas kerja.
4. Faktor tingkat kepuasan kerja (variabel bebas) meliputi organisasi, psikologik, fisik, keamanan, sosial, budaya, dan finansial.
5. Elemen keluaran yang akan dievaluasi sebagai variabel terikat yaitu produktivitas kerja.

6. Penelitian ini dioalah dengan teknik statistik yaitu analisis regresi, korelasi, dan analisis jalur.

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui besar pengaruh simultan dan kontribusi masing-masing faktor yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja .
2. Untuk mengetahui faktor kepuasan kerja apa saja yang paling signifikan dalam mempengaruhi tingkat produktivitas .

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### **a. Bagi Perusahaan**

Hasil penelitian dapat memberikan masukan kepada manajer sebagai pengelola sumber daya untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan demi terwujudnya produktivitas kerja yang baik.

##### **b. Bagi Mahasiswa**

Hasil penelitian dapat dijadikan ilmu untuk memperdalam pengetahuan akan permasalahan yang dihadapi dalam dunia kerja terutama yang berkaitan dengan produktivitas kerja.

#### **1.6. Sistematika Penulisan**

Sistematika penulisan dibuat untuk membantu memberikan gambaran umum tentang penelitian yang akan dilakukan. Secara garis besar sistematika penulisan sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab ini akan menguraikan secara singkat mengenai latar belakang masalah mengenai permasalahan produktivitas kerja yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang, yang perlu dilakukan peningkatan kepuasan kerja karyawan untuk mencapai rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab Tinjauan Pustaka berisi tentang kajian secara induktif yang berisikan hasil penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya yang ada hubungannya dengan penelitian yang dilakukan. Di samping itu juga kajian secara deduktif yang berisikan tentang konsep dan prinsip dasar yang diperlukan untuk memecahkan masalah penelitian, dasar-dasar teori untuk mendukung kajian yang akan dilakukan.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab ketiga ini menguraikan bahan atau materi penelitian, sifat penelitian, objek dan tempat penelitian, prosedur penelitian, dan data yang akan dikaji serta cara analisis yang dipakai dan sesuai dengan bagan alir yang telah dibuat.

## **BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA**

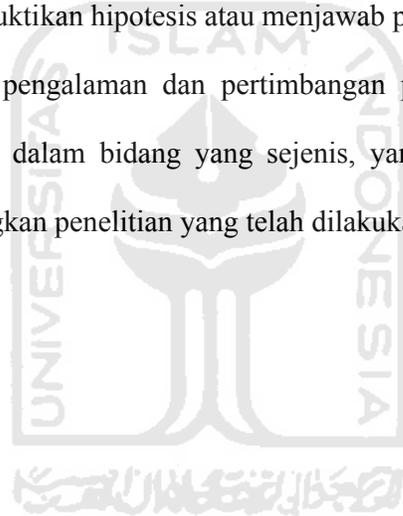
Bab ini menguraikan data-data yang dihasilkan selama penelitian dan pengolahan data tersebut dengan metode yang telah ditentukan hasil analisis.

## **BAB V PEMBAHASAN**

Bab ini membahas hasil penelitian berupa tabel hasil pengolahan data, grafik, persamaan atau model serta analisis yang menyangkut penjelasan teoritis secara kualitatif, kuantitatif maupun statistik dari hasil penelitian dan kajian untuk menjawab tujuan penelitian.

## **BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan memuat pernyataan singkat dan tepat yang dijabarkan dari hasil penelitian serta pembahasan untuk membuktikan hipotesis atau menjawab permasalahan. Saran dibuat berdasarkan pengalaman dan pertimbangan penulis, ditujukan kepada para peneliti dalam bidang yang sejenis, yang ingin melanjutkan dan mengembangkan penelitian yang telah dilakukan.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Kajian Deduktif

##### 2.1.1. Manajemen

Manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian orang-orang serta sumber daya organisasi lainnya. Menurut Oey Liang Lee dikutip dalam (Dwi Utami 1995:8), manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan pengontrolan “*human and natural resources*” untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen pada dasarnya merupakan seni atau proses dalam menyelesaikan sesuatu yang terkait dengan pencapaian tujuan. Dalam pencapaian tujuan tersebut, terdapat tiga faktor, yaitu :

- a) Adanya penggunaan sumber daya organisasi, baik sumber daya manusia, alam, ataupun faktor produksi lainnya.
- b) Adanya proses bertahan dari mulai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
- c) Adanya seni dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan hal ini merupakan bakat dan keterampilan seseorang.

Secara universal manajemen adalah penggunaan sumberdaya organisasi untuk mencapai sasaran dan kinerja yg tinggi dalam berbagai tipe organisasi *profit* maupun *non profit*. Definisi manajemen yg dikemukakan oleh Daft (2003:4) sebagai berikut: *“Management is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning organizing leading and controlling organizational resources”*. Pendapat tersebut kurang lebih mempunyai arti bahwa manajemen merupakan pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien lewat perencanaan pengorganisasian pengarahan dan pengawasan sumberdaya organisasi.

### **2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari ilmu manajemen, yang berarti merupakan suatu usaha untuk mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia di dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi. Organisasi yang maju tentu dihasilkan oleh personil atau pegawai yang dapat mengelola organisasi tersebut ke arah kemajuan yang diinginkan organisasi, sebaliknya tidak sedikit organisasi yang hancur dan gagal karena ketidakmampuannya dalam mengelola sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2001:10) manajemen sumber daya manusia adalah “ Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien, membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat “. Sedangkan menurut Simamora (2004:4) manajemen sumber daya manusia adalah ,” pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan, juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya. Blum (As'ad, 2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Handoko (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai respon emosional menunjukkan perasaan yang menyenangkan berkaitan dengan pandangan karyawan terhadap pekerjaannya.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan naik hanya dimungkinkan oleh adanya peningkatan efisiensi (waktu, bahan, tenaga) dan sistem kerja, teknik produksi, dan adanya peningkatan keterampilan kerja (Prasetyo dan Wahyudin, 2006). Kinerja menunjukkan bahwa individu merupakan perbandingan dari efektivitas keluaran (pencapaian untuk kerja maksimal) dengan efisiensi salah satu masukan (tenaga kerja) yang mencakup kuantitas, kualitas dalam waktu tertentu. Kinerja adalah suatu ukuran dari pada hasil kerja atau kinerja seseorang dengan proses input sebagai masukan dan output sebagai

keluarannya yang merupakan indikator daripada kinerja karyawan dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Kinerja dan produksi merupakan dua pengertian yang berbeda bahwa produksi dinilai dari jumlah produk yang dihasilkan dalam satu jam, sedangkan kinerja dinilai dari jumlah produksi dibagi rerata nadi kerja persatu jam kerja (Yusuf dan Santiana, 2004). Peningkatan kinerja mengandung pengertian penambahan hasil dan perbaikan pencapaian produk tersebut (Ravianto, 1985).

#### **2.1.5. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah totalitas semua nilai yang mungkin baik hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif ataupun kualitatif dari karakteristik tertentu mengenai sekumpulan objek yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya. Dikemukakan bahwa jika jumlah populasi yang diamati kurang dari 100 maka lebih baik digunakan seluruhnya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi (Suharsimi, 2004). Objek penelitian yang dipilih adalah karyawan CV. Sinar Bintang Gemilang, Sleman.

#### **2.1.6. Uji Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana skor/ nilai/ ukuran yang diperoleh benar-benar menyatakan hasil pengukuran/ pengamatan yang ingin diukur (Agung, 1990). Validitas pada umumnya dipermasalahkan berkaitan dengan hasil pengukuran psikologis atau non fisik. Berkaitan dengan karakteristik psikologis, hasil pengukuran yang diperoleh sebenarnya diharapkan dapat menggambarkan atau memberikan skor/ nilai suatu karakteristik lain yang menjadi perhatian utama. Macam validitas umumnya digolongkan dalam tiga kategori besar, yaitu validitas isi (*content validity*),

validitas berdasarkan kriteria (*criterion-related validity*) dan validitas konstruk. Pada penelitian ini akan dibahas hal menyangkut validitas untuk menguji apakah pertanyaan-pertanyaan itu telah mengukur aspek yang sama.

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Berkaitan dengan pengujian validitas instrumen, Riduwan menjelaskan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur. Alat ukur yang tidak valid berarti memiliki validitas rendah. Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dulu dicari harga korelasi antara bagian - bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah :

Jenis kriteria uji validitas yang umum digunakan adalah :

#### *Korelasi Product Moment*

Korelasi ini banyak digunakan untuk ukuran sampel yang relatif besar, sehingga bisa didekati dengan distribusi normal.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan :

$r_{hitung}$  : Koefisien korelasi

$\sum x_i$  : Jumlah skor item

$\sum y_i$  : Jumlah skor total (seluruh item)

n : Jumlah responden

Selanjutnya dihitung dengan Uji-t dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{r_{hitung} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{hitung}^2}}$$

Keterangan :

$t_{hitung}$  : Nilai thitung

$r_{hitung}$  : Koefisien korelasi hasil rhitung

n : Jumlah responden

Distribusi (tabel t) untuk  $\alpha = 0.05$  dan derajat kebebasan dk = (n-2).

Kaidah keputusan :

1. Jika thitung > ttabel berarti valid.
2. Jika thitung < ttabel tidak valid.

### 2.1.7. Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1989). Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) uji reliabilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan atau keajengan) alat pengumpul data (instrumen) yang digunakan. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus *alpha*. Metode mencari reliabilitas internal yaitu menganalisis reliabilitas alat ukur dari satu kali pengukuran rumus yang digunakan adalah *alpha*.

Jika skala itu dikelompokkan kedalam 5 kelas dengan range yang sama, maka ukuran *alpha* dapat diimplementasikan sebagai berikut ini.

- a. Nilai *alpha* Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel
- b. Nilai *alpha* Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel
- c. Nilai *alpha* Cronbach 0,42 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel
- d. Nilai *alpha* Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

e. Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliabel

Langkah- langkah mencari nilai reliabilitas dengan metode *alpha* adalah sebagai berikut:

1. Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus :

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

$\sigma_i^2$  : Varians skor tiap - tiap item.

$\sum X_i^2$  : Jumlah kuadrat item Xi

$(\sum X_i)^2$  : Jumlah item Xi dikuadratkan.

n : Jumlah responden

2. Menjumlahkan varians semua item dengan rumus :

$$\sum \sigma_i^2 = \sigma_1^2 + \sigma_2^2 + \sigma_3^2 + \dots + \sigma_n^2$$

Dimana :

$\sum \sigma_i^2$  : Jumlah varians semua item.

$\sigma_1, \sigma_2, \sigma_3 \dots n$  : Varians item 1,2,3...n.

3. Menghitung varians total dengan rumus :

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

Dimana :

$\sigma_t^2$  : Varians total

$\sum X_t^2$  : Jumlah kuadrat item X total

$(\sum X_t)^2$  : Jumlah item X total dikuadratkan.

n : Jumlah responden

3. Memasukan nilai Alpha dengan rumus :

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

Dimana :

$r_{11}$  : Nilai reliabilitas

$\sum \sigma_i^2$  : Jumlah varians skor tiap-tiap item

$\sigma_t^2$  : Varians total

$k$  : Jumlah item

### 2.1.8. Skala Pengukuran

Skala (*Scale*) merupakan suatu instrumen atau mekanisme untuk membedakan individu dalam hal terkait suatu variabel minat yang diamati (Uma Sekaran, 2006). Dalam ilmu statistic pada umumnya skala dapat digolongkan ke dalam empat jenis yaitu:

#### 1. Skala Nominal

Merupakan skala yang memungkinkan peneliti untuk menempatkan subjek pada kategori atau kelompok tertentu. Misalnya responden suatu penelitian dikelompokkan berdasarkan gender yaitu pria dan wanita. Kedua kategori tersebut diberi kode masing – masing 1 dan 2. Nomor tersebut hanya sebagai label yang sederhana dan tidak memiliki nilai instrinsik.

#### 2. Skala Ordinal

Skala ordinal tidak hanya mengategorikan variabel–variabel untuk menunjukkan perbedaan di antara berbagai kategori, tetapi juga mengurutkannya berdasarkan tingkatan (orde). Misalnya opini responden terhadap tingkat kepentingan terhadap sejumlah kegiatan / tugas.

### 3. Skala Interval

Data yang dikumpulkan dengan menggunakan skala ini dapat dioperasikan dengan operasi aritmatika tertentu. Dengan kata lain, skala interval tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran (magnitude) perbedaan preferensi antarindividu.

### 4. Skala Rasio

Skala ini merupakan angka yang memiliki sifat nominal, ordinal dan interval serta memiliki nilai absolut dari objek yang diukur. Misalnya seseorang dengan berat 250 pon adalah dua kali berat seseorang dengan berat 125 pon.

Setelah mengetahui empat tipe skala yang dapat dipakai untuk mengukur dimensi dan elemen variabel secara operasional, adalah perlu untuk menelaah metode penskalaan (yaitu menentukan nomor dan simbol) untuk memperoleh respon subjek terhadap objek, peristiwa atau orang.

Terdapat dua kategori utama dalam penskalaan dalam penelitian organisasional yaitu:

#### A. Skala Peringkat

Memiliki beberapa kategori respon dan digunakan untuk mendapatkan respon yang terkait dengan objek, peristiwa atau orang yang dipelajari, meliputi :

1. Skala Dikotomi
2. Skala Kategori
3. Skala Likert
4. Skala Numerikal
5. Skala Diferensial

6. Skala Peringkat Terperinci
7. Skala Jumlah Konstan
8. Skala Stapel
9. Skala Peringkat Grafik
10. Semantik Skala Konsensus

Dari sepuluh kategori tersebut, yang paling banyak digunakan dalam penelitian organisasional adalah skala *Likert*. Skala *Likert* ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu, misalnya setuju–tidak setuju, senang– tidak senang dan baik–tidak baik dengan lima skala penilaian yaitu 1, 2, 3, 4, dan 5 (Bilson, 2004).

#### B. Skala Ranking

Membuat perbandingan antar objek, peristiwa, atau orang serta mengungkap pilihan yang lebih disukai dan merankingnya, meliputi :

1. Skala Perbandingan Berpasangan
2. Skala Komparatif

#### 2.1.9. Analisi Jalur (*Path Analysis*)

Riduwan, (2007) mengungkapkan mengenai penggunaan Analisis jalur (*Path Analysis*).

##### 1. Konsep dan Defenisi

Analisis jalur atau *Path Analysis* pertama kali dikembangkan pada tahun 1920–an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright. Analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung dari seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Model *path*

*analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat atau "a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variables". Oleh sebab itu, rumusan masalah penelitian dalam kerangka path analysis berkisar pada : (1) Apakah variabel *eksogen* ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ) berpengaruh terhadap variabel *endogen*  $Y$ . (2) Berapa besar pengaruh kausal langsung, kausal tidak langsung, kausal total maupun simultan dari seperangkat *eksogen* ( $X_1, X_2, \dots, X_k$ ) berpengaruh terhadap variabel *endogen*  $Y$ .

## 2. Langkah – langkah Analisis Jalur

### A. Menentukan Hipotesis dan Model Awal Analisis Jalur

Model merupakan representasi dari suatu sistem yang sedang diamati. Dalam penelitian ini, model sederhana yang digunakan yaitu model skematis dan matematis. Model skematis dibuat dalam suatu "diagram jalur" yang digunakan untuk menggambarkan kerangka hubungan kausal antar jalur (satu variabel terhadap variabel lainnya). Sedangkan model matematisnya merupakan model persamaan regresi yang juga menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

### B. Perhitungan Skor Setiap Variabel

#### 1. Transformasi Data Ordinal ke Data Interval

Skala data yang seharusnya digunakan dalam analisis jalur adalah skala interval. Oleh karena itu, skala ordinal pada data penelitian kuisioner ditransformasikan menjadi skala interval. Hal ini juga dilakukan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik dimana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi data ordinal ke data interval yang

paling sederhana yaitu dengan menggunakan MSI (*Methods of Successive Interval*).

Adapun langkah – langkah perhitungan untuk transformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI (*Methods of Successive Interval*) adalah sebagai berikut :

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuisioner penelitian yang telah disebarkan.
- b. Menentukan frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan.

- c. Menentukan Proporsi

Proporsi diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah frekuensi per item jawaban dengan total frekuensi.

- d. Menentukan Proporsi Kumulatif

Proporsi kumulatif diperoleh dengan menjumlahkan secara berurutan untuk setiap nilai proporsi.

- e. Menentukan Nilai z

Nilai proporsi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku dengan melihat tabel distribusi normal kumulatif.

- f. Menentukan Densitas

Nilai densitas diperoleh dari tabel koordinat kurve normal baku.

- g. Menentukan *Scale Value* (SV)

$$\text{Rumus SV} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

- h. Menentukan Skala Akhir (Sa)

Transformasi data interval diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$S_{ai} = S_{Vi} + [1 + |NS_{\min}|]$$

## 2. Rekapitulasi Skor Variabel

Berdasarkan data hasil transformasi selanjutnya dibuat rekapitulasi skor semua variabel dengan cara menjumlahkan skor setiap item pertanyaan yang terkait dengan variabel tersebut.

### C. Perhitungan Analisis Korelasi Dan Regresi

Selanjutnya dilakukan analisis korelasi dan regresi terhadap data rekapitulasi skor variabel yang dapat dilakukan dengan software SPSS .

### D. Perhitungan Koefisien Jalur

Berdasarkan hasil perhitungan regresi dan korelasi di atas, maka dapat ditentukan bahwa:

$r_{ij}$  = nilai korelasi parsial antara variabel i dan j diperoleh dari tabel korelasi

$\rho_{ij}$  = koefisien jalur antara variabel i dan j diperoleh dari tabel regresi

$\epsilon$  = Pengaruh variabel lain (error)

$$Y = \rho_{YX_1} + \rho_{YX_2} + \rho_{YX_3} + \rho_{YX_4} + \rho_{YX_5} + \rho_{YX_6} + \rho_{YX_7} + \epsilon$$

Kemudian dapat digambarkan diagram jalur akhir lengkap dengan koefisien korelasi dan koefisien jalur akhir.

### E. Pengujian Analisis Jalur

1. Pengujian Secara Keseluruhan
2. Pengujian Secara Individual

## 2.1.10. Metode Penelitian *Survey*

Penelitian survei dapat digunakan untuk maksud penjajakan (*eksploratif*), deskriptif, penjelasan (*explanatory*), evaluasi, prediksi, dan penelitian operasional. Penelitian *survey* dapat dilakukan langsung kepada populasi (penelitian populasi). Adapun *instrumen* yang dapat digunakan dalam penelitian *survey* antara lain dengan wawancara (*interview*) dan kuisisioner (angket).

### 1. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan cara pengumpulan data dengan menanyakan langsung kepada informan atau pihak yang kompeten dalam suatu permasalahan. Pertanyaan yang diajukan biasanya disiapkan terlebih dahulu yang diarahkan pada informasi untuk topik yang akan digarap. Dalam menggunakan daftar pertanyaan yang telah disiapkan, penanya tidak semata-mata bergantung pada pertanyaan tersebut, tetapi bila ada informasi yang menarik dan perlu diketahui lebih lanjut, maka penanya boleh saja mengajukan pertanyaan di luar daftar yang telah disiapkan.

### 2. Kuisisioner (Angket)

Kuisisioner (angket) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya dan hal-hal lain yang diketahuinya.

Bentuk angket secara umum dapat dibagi atas beberapa bentuk yaitu :

#### a. Angket dengan pertanyaan bebas (Angket tidak berstruktur)

Jawaban yang dapat diberikan berupa jawaban bebas, maksudnya adalah uraian berupa pendapat, hasil pemikiran, tanggapan, dan lain lain mengenai segala sesuatu yang dipertanyakan setiap item angket.

#### b. Angket dengan pertanyaan terikat (Angket berstruktur)

Angket bentuk ini memberikan pertanyaan yang telah disediakan sejumlah alternatif jawabannya. Sehingga jawaban yang didapatkan tidak akan berkisar jauh dari alternatif yang telah diberikan.

c. Angket dengan jawaban singkat (*Short answer item*)

Angket ini berupa kombinasi / gabungan antara angket tidak berstruktur dengan angket berstruktur. Kebebasan dalam menjawab merupakan faktor yang Menyebabkannya hampir sama dengan angket tidak berstruktur. Sebaliknya permintaan jawaban yang menghusus dan tertentu (terarah) dengan peluang menjawab secara singkat, merupakan faktor yang menyebabkannya hampir sama dengan angket berstruktur.

Langkah-langkah dalam penyusunan kuesioner secara umum adalah :

1. Tahap persiapan , meliputi :
  - a. Merumuskan maksud dan tujuan penelitian
  - b. Menyusun pertanyaan-pertanyaan angket sesuai dengan rincian aspek aspek yang berhubungan.
  - c. Angket yang sudah disiapkan dianjurkan untuk dikonsultasikan dengan seorang atau lebih pakar dalam bidang yang diselidiki.
  - d. Kemudian susunlah petunjuk pengisian kuesioner dalam memandu responden.
2. Tahap Uji Coba (*Try Out*) kuesioner pendahuluan  
Tahap uji coba bertujuan untuk :
  - a. Memeriksa kemungkinan terdapat pertanyaan-pertanyaan yang kurang jelas maksudnya bagi responden.
  - b. Memeriksa kemungkinan terdapat kata kata yang asing sehingga tidak dimengerti oleh responden.

- c. Memeriksa kemungkinan terdapat pertanyaan-pertanyaan yang terlalu dangkal dalam mengungkapkan masalah penelitian.
- d. Memeriksa kemungkinan terdapat pertanyaan yang tidak relevan dengan masalah dan tujuan penelitian.
- e. Menyempurnakan kuisisioner, dari sisi isi, desain, *validitas*, dan kehandalan.

### 3. Penyebaran / Pengisian kuisisioner

Tahap berikutnya adalah menyampaikan kuisisioner kepada responden untuk diisi agar data yang diperlukan dalam suatu penelitian dapat dikumpulkan. Penyebaran angket dapat menggunakan surat pengantar, yang disahkan diterima dan ditanda tangani oleh responden. Penyebaran angket dapat menggunakan jasa tenaga khusus pengumpul data yang langsung datang ke responden atau dengan menggunakan surat menyurat kepada responden. Tetapi untuk cara yang kedua, perlu dipikirkan strategi dan cara agar responden mau mengembalikan kuisisioner yang telah diisi dengan memuaskan. Hal ini dapat dirangsang misalnya dengan memberikan hadiah kepada responden.

### 4. Tindak Lanjut (*Follow Up*) kuisisioner

Tindak lanjutnya dapat berupa :

- a. Penanggulangan masalah angket yang belum kembali, dengan memberikan surat susulan kepada responden.
- b. Peneliti dapat meminta bantuan pihak ketiga yang disegani dan dihormati oleh responden baik secara langsung maupun dengan perantara surat.

- c. Dilakukan pengecekan terhadap jawaban angket untuk mengetahui konsistensi jawaban terhadap pertanyaan sebelumnya.

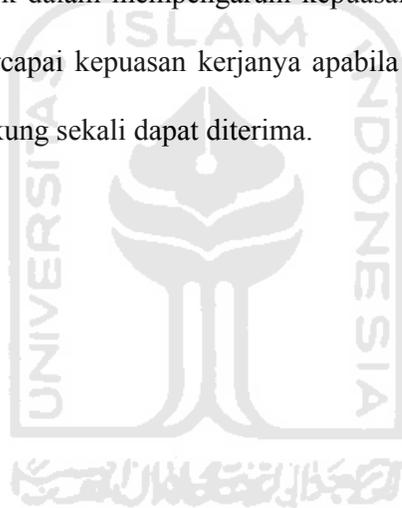
## 2.2. Kajian Induktif

Penelitian – penelitian yang terkait dengan kepuasan nasabah terhadap pelayanan antara lain :

Prasetyo dan Wahyudin (2006) dalam penelitiannya menganalisis tentang pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivits kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Dengan menggunakan analisis regresi linier berganda, diperoleh hasil koefisien regresi variabel kepuasan kerja (X1) sebesar 0,231. Ini berarti variabelkepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan sehingga jika variabel lain dianggap konstan maka produktivitas akan meningkat sebesar 0,231. Motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh lebih besar dari pada kepuasan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan koefisien nilai P motivasi kerja sebesar 0,541 lebih besar dari nilai kepuasan kerja yaitu sebesar 0,231. Kesimpulannya, variabel kepuasan dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga sama dengan penelitian Jarwadi (2001), di mana variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Tetapi, penelitian ini berbeda dengan penelitian Narimo (2005), di mana variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap produktivitas kerja pegawai.

Koesmono (2005), meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. Dengan menggunakan SEM

(*Structural Equation Modeling*) program *Analysis of Moment Structure* (AMOS) Versi 5.0 (Ghozali : 2004) disertai dengan uji kesesuaian model (*Goodness of Fit*) pada persamaan struktural, diperoleh hasil, dari hubungan kausalitas nampak bahwa pengaruh yang terbesar adalah dari motivasi terhadap kepuasan kerja yaitu 1.462 sedangkan urutan lainnya adalah budaya organisasi terhadap motivasi sebesar 0.680 dan motivasi terhadap kinerja sebesar 0.387, budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,506 dan terhadap kepuasan kerja sebesar 0.183 dan yang terakhir adalah kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0.003 Dari hasil ini nampak bahwa motivasi merupakan hal yang pokok dalam mempengaruhi kepuasan kerja, pernyataan umum bahwa seseorang akan tercapai kepuasan kerjanya apabila motivasi yang ada dalam perusahaan sangat mendukung sekali dapat diterima.





## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Sifat Penelitian**

Dalam penelitian ini akan meneliti tentang Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja. Kesimpulan dari hasil penelitian hanya berlaku di CV. Sinar Bintang Gemilang.

#### **3.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV. Sinar Bintang Gemilang, Sleman, Yogyakarta.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai dengan bulan Agustus 2011.

#### **3.3 Subjek dan Objek Penelitian**

a. Subjek Penelitian

Yang dimaksud sebagai subjek penelitian adalah orang – orang yang dijadikan responden yaitu para karyawan.

b. Objek dalam penelitian ini adalah variabel yang akan diteliti yaitu faktor kepuasan kerja karyawan meliputi psikologik, fisik, finansial, dan sosial.

### 3.4 Variabel Penelitian dan Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yaitu :

a. Variabel Bebas

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Yang menjadi variabel bebas dalam penelitian ini adalah faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

b. Variabel Terikat

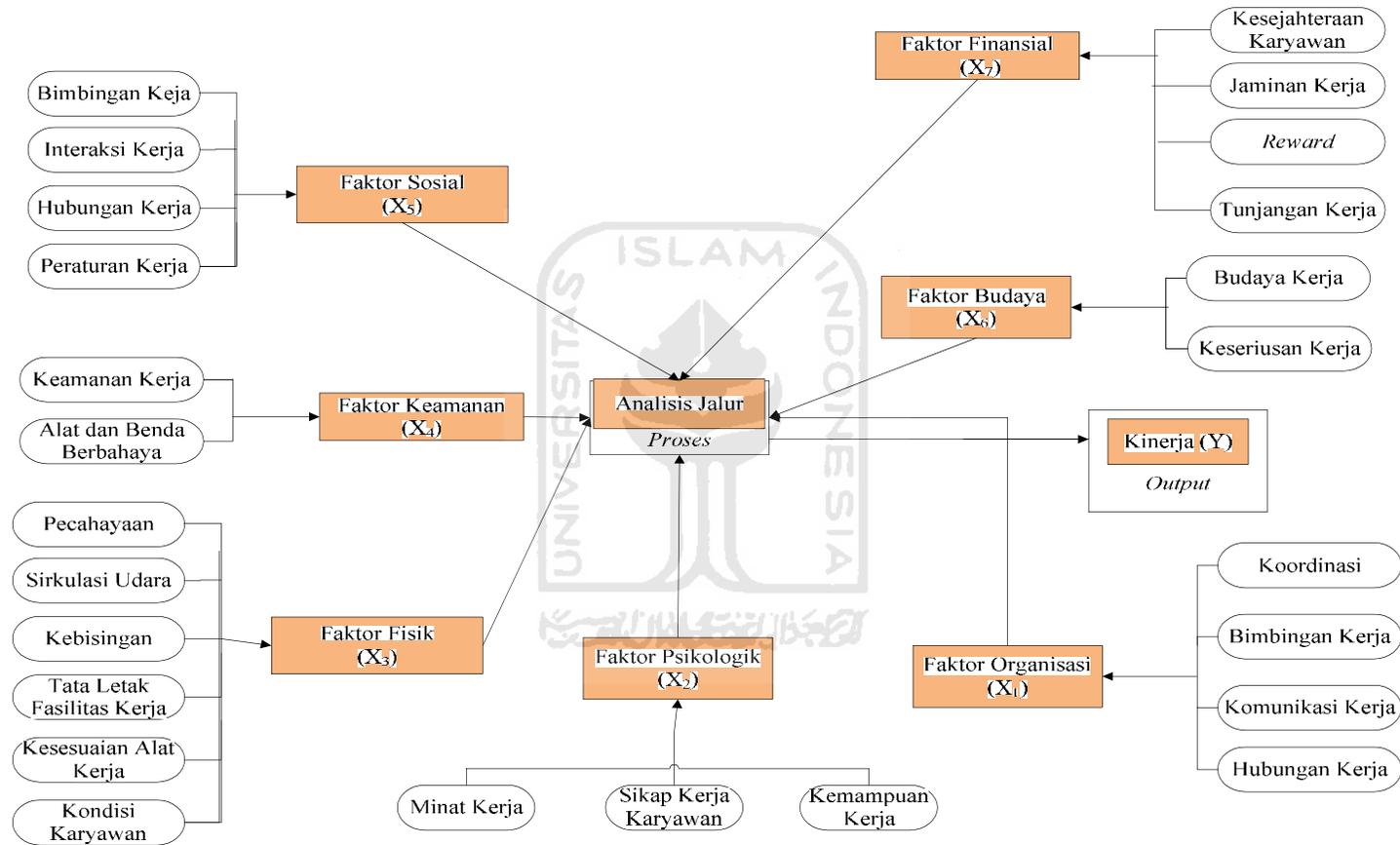
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

### 3.5 Kerangka Konsep

Kerangka konsep dalam penelitian adalah dasar pemikiran dari penelitian yang disintesis dari fakta, observasi dan telaah kepustakaan. Uraian dalam kerangka berpikir menjelaskan hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian secara logis. Kerangka pemikiran yang baik yaitu apabila mengidentifikasi variabel – variabel penting yang sesuai dengan permasalahan penelitian, dan secara logis mampu menjelaskan keterkaitan antar variabel tersebut.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dibuat kerangka pemikiran yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dalam suatu bagan seperti berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konsep

Sumber : Kesuma, 2011 (modifikasi)

### 3.6 Prosedur Penelitian

Prosedur penelitian dimaksudkan untuk menguraikan atau menggambarkan langkah – langkah penelitian secara rinci dan sistematis agar hasil yang diperoleh lebih efektif dan efisien.

#### 3.6.1 Observasi Pendahuluan dan Studi Pustaka

Dilakukan untuk mensintesis kondisi aktual atau gejala yang terjadi di lapangan dengan teori yang berkaitan dengan kepuasan sehingga pada akhirnya dapat dirumuskan secara jelas permasalahan yang sebetulnya terjadi (*Problem Occure*).

#### 3.6.2 Pengumpulan Data

Data-data penelitian diambil dari beberapa sumber sebagai berikut :

##### 1. Data Primer.

Adapun yang dimaksud dengan data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari obyek yang diteliti. Teknik yang digunakan adalah :

##### a. Wawancara.

Wawancara dilakukan dengan nasabah bank dan petugas bank.

##### b. Observasi.

Observasi dilakukan dengan cara pengumpulan data yang dilaksanakan dengan membagikan kuisisioner kepada para nasabah bank.

##### 2. Data Sekunder.

Data sekunder diperoleh dari literatur-literatur atau dokumen lainya yang berhubungan dengan obyek yang diteliti.

### 3.6.3 Pengolahan Data

Data yang diperoleh dari kuisisioner tertutup selanjutnya diolah dengan teknik statistik yaitu analisis regresi, korelasi dan analisis jalur.

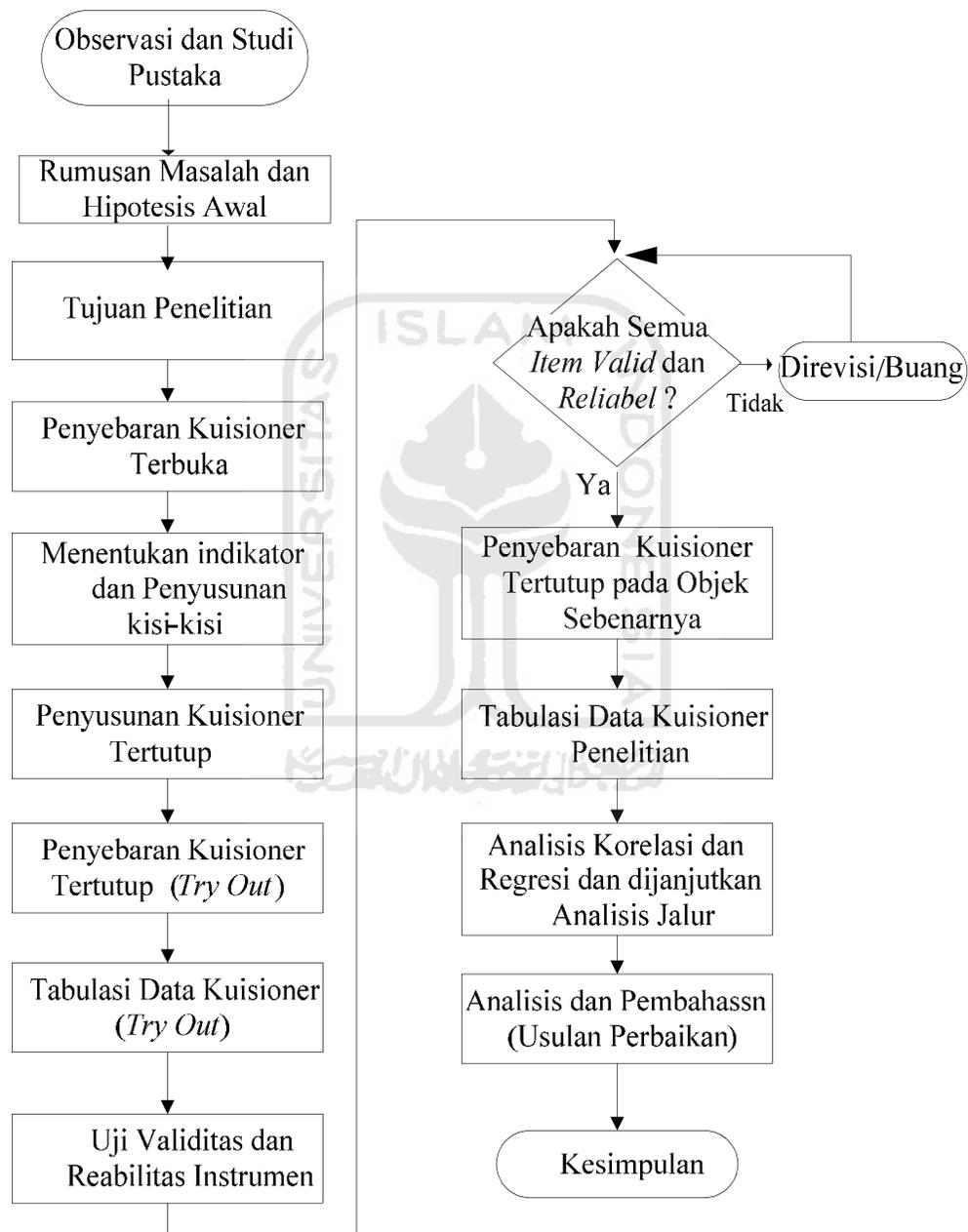
### 3.6.4 Analisis dan Pembahasan

Hasil intrepetasi dari pengolahan data selanjutnya dianalisis dan dievaluasi untuk memberikan gambaran atau mendeskripsikan sistem kerja yang aktual sehingga dapat diberikan usulan – usulan perbaikannya.



### 3.6.5 Diagram Alur Penelitian

Adapun langkah-langkah penelitian dapat dipresentasikan seperti gambar berikut:



Gambar 3.2 Flowcart Penelitian

## BAB IV

### PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

#### 4.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuisisioner untuk mendapatkan informasi yang diinginkan. Wawancara dilakukan untuk mendapatkan variabel dan indikator terhadap elemen sistem kerja maupun lingkungan kerja yang mungkin dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan dalam mengevaluasi kinerja karyawan. Indikator-indikator yang diperoleh selanjutnya akan digunakan sebagai masukan untuk menyusun kisi-kisi kuisisioner tertutup. Kuisisioner tertutup yang dibuat, dilakukan penyebaran sebanyak 2 kali. Pertama dilakukan *try out* penyebaran kuisisioner tertutup pendahuluan dilakukan kepada responden lain yang memiliki karakteristik pekerjaan yang sama dengan objek penelitian yang sebenarnya. Objek penelitian penyebaran kuisisioner tertutup pendahuluan *try out* dilakukan di CV. Homesick yang dimiliki oleh Bapak Yoyok, Dusun Gondosari, Desa Sitimulyo, Kecamatan Piyungan, Kabupaten Bantul, Daerah Istimewa Yogyakarta dengan jumlah pekerja sebanyak 9 orang. Tujuan *Try out* kuisisioner tertutup pendahuluan ini dilakukan untuk memeriksa kejelasan setiap item pernyataan. Kemudian setelah diketahui bahwa setiap pernyataan pada kuisisioner tertutup pendahuluan sudah jelas, dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya terhadap hasil penyebaran kuisisioner tertutup *try out*. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah *instrumen* atau setiap item pernyataan dalam kuisisioner merupakan *instrumen* yang tepat untuk mengukur apa yang hendak diukur. Jika terdapat *instrumen* atau item yang tidak valid maka item tersebut tidak dapat digunakan selanjutnya untuk penelitian dan harus dibuang. Uji

reliabilitas dilakukan untuk melihat tingkat kepercayaan terhadap data yang diperoleh dari *instrumen* pengumpulan data sehingga jika dilakukan pengumpulan data ulang dengan instrumen dan objek yang sama maka hasilnya akan sama atau perbedaannya tidak signifikan. Adapun kuisisioner tertutup pendahuluan *try out* ini dapat dilihat pada Lampiran 1.

Setelah kuisisioner tertutup *try out* dinyatakan valid dan reliable, maka dilakukan penyebaran kuisisioner tertutup terhadap objek sebenarnya yaitu di CV. Sinar Bintang Gemilang yang dimiliki oleh Bapak Wachid Zubaidi, Dusun Sidokerto, Desa Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta, dengan jumlah pekerja sebanyak 26 orang. Dan hasil kuisisioner tertutup akan dilakukan pengujian menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Adapun kuisisioner tertutup dapat dilihat pada Lampiran 2.

#### 4.1.1 Kisi – Kisi Kuisisioner

Tabel 4.1 Kisi – Kisi Kuisisioner

No	Variabel	Indikator	No Pertanyaan
1	Faktor Organisasi ( $X_1$ )	Koordinasi	1
		Bimbingan kerja	2
		Komunikasi kerja	3
		Hubungan kerja	4,5
2	Faktor Psikologik ( $X_2$ )	Kemampuan kerja	6
		Sikap kerja	7,8
		Minat kerja	9
3	Faktor Fisik ( $X_3$ )	Pencahayaan	10
		Sirkulasi udara	11
		Kebisingan	12
		Tata letak fasilitas kerja	13
		Kesesuaian alat kerja	14,15
		Kondisi kesehatan	16,17
4	Faktor Keamanan ( $X_4$ )	Keamanan kerja	18
		Alat dan Benda berbahaya	19,20
5.	Faktor Sosial ( $X_5$ )	Bimbingan kerja	21
		Interaksi kerja	22,23
		Hubungan kerja	24

Tabel 4.2 Lanjutan Kisi-kisi kuisioner

No	Variabel	Indikator	No Pertanyaan
		Peraturan kerja	25
6.	Faktor Budaya ( $X_6$ )	Budaya kerja	26,27
		Keseriusan kerja	28
7	Faktor Finansial ( $X_7$ )	Kesejahteraan karyawan	29,30
		Jaminan kerja	31
		<i>Reward</i>	32
		Tunjangan kerja	33
8.	Produktivitas kerja ( $Y$ )	Produk yang dihasilkan	34

Pernyataan yang terdapat dalam kuisioner merupakan pengembangan dari indikator-indikator yang terdapat dalam setiap variabel seperti yang terdapat pada Tabel 4.1 dan Tabel 4.2. Untuk item-item pernyataan menggunakan 5 alternatif jawaban yang berskala pengukuran ordinal yaitu dengan menggunakan skala *Likert* dengan kisaran 1–5. Skala ini untuk menunjukkan derajat intensitas atau tinggi rendahnya pengaruh setiap indikator terhadap kepuasan kerja yang dirasakan. Alternatif jawaban yang digunakan yaitu sebagai berikut:

Nilai 5 : SS (Sangat Setuju)

Nilai 4 : S (Setuju)

Nilai 3 : N (Netral)

Nilai 2 : TS (Tidak Setuju)

Nilai 1 : STS (Sangat Tidak Setuju)

4.1.2 Data Kuisiонер *Try Out*Tabel 4.3 Data Kuisiонер Pendahuluan *Try Out*

Variabel	Nomor Pernyataan	Responden								
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9
X1	1	5	3	5	5	5	4	5	5	4
	2	4	3	4	4	5	3	4	4	5
	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3
	4	5	4	5	4	3	4	5	5	4
	5	4	4	5	5	4	5	4	4	3
X2	6	4	5	4	4	3	4	4	4	3
	7	5	5	5	3	4	3	5	5	4
	8	4	4	4	5	4	4	3	5	3
	9	4	4	4	5	5	3	5	4	4
X3	10	5	5	5	4	4	4	4	4	4
	11	4	4	4	5	5	3	4	5	3
	12	4	4	4	3	5	4	5	4	4
	13	5	4	5	4	3	4	5	4	3
	14	4	5	4	5	5	4	4	3	4
	15	4	5	5	4	5	3	3	4	3
	16	5	2	4	3	4	4	5	2	2
	17	5	2	3	4	3	3	5	4	2
X4	18	5	3	4	5	5	4	4	4	3
	19	4	5	4	5	3	4	5	5	3
	20	4	4	5	3	4	3	4	4	3
X5	21	4	3	4	5	5	4	5	4	4
	22	3	4	4	3	4	3	5	4	3
	23	5	5	3	5	3	4	4	5	3
	24	5	3	4	5	4	5	5	5	4
	25	5	3	4	4	5	1	2	3	3
X6	26	4	3	5	4	5	2	3	1	2
	27	4	4	3	5	3	1	2	2	1
	28	4	2	5	5	3	2	1	2	2
X7	29	5	2	4	4	2	1	2	1	2
	30	5	2	4	5	3	2	1	2	1
	31	5	3	5	5	4	3	3	3	4
	32	4	3	4	4	3	3	4	4	4
	33	4	1	4	5	4	2	3	3	2
Y	34	4	4	5	4	4	5	3	4	3

### 4.1.3 Data Kuisisioner Tertutup

Tabel 4.4 Data Kuisisioner Tertutup

Variabel	Nomor Pernyataan	Responden																									
		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14	R 15	R 16	R 17	R 18	R 19	R 20	R 21	R 22	R 23	R 24	R 25	R 26
X <sub>1</sub>	1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	3	3	3	4	5
	2	4	4	4	4	3	3	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	3
	3	4	3	4	4	4	5	5	3	3	3	5	5	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	4	4	5	5
	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4
	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	4	5	5	3	4	5	5	4	4	3
X <sub>2</sub>	6	4	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	5	3	4
	7	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	3	5	5	4	4	3
	8	4	5	3	4	4	4	3	3	5	5	4	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5	3	4	4	5	5
	9	4	4	3	4	4	4	5	5	3	3	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5
X <sub>3</sub>	10	3	4	4	4	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	5	4	5	3	3	5	4	4	3	3	4	3
	11	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4
	12	4	3	4	4	5	5	3	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4
	13	4	4	4	3	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	5	3	4	3	4	3	4	5	3	4
	14	2	3	3	4	2	3	2	5	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	4	3	2	4	5	3
	15	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	2	3	3	4	3	2	4	4
	16	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	4	5	4
	17	3	4	3	4	4	4	3	3	2	2	3	2	2	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	2	4	3

Tabel 4.5 Lanjutan Data Kuisioner Tertutup

Variabel	Nomor Pernyataan	Responden																									
		R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14	R 15	R 16	R 17	R 18	R 19	R 20	R 21	R 22	R 23	R 24	R 25	R 26
X <sub>4</sub>	18	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	3	5	4	4	3	3	5	4	3	5	4	3	4	3	3	4
	19	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	3	5	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4
	20	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5
X <sub>5</sub>	21	4	4	3	3	5	3	5	3	3	4	5	3	5	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	5	4	3
	22	4	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	3	4
	23	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4
	24	4	4	3	4	5	5	4	4	3	3	5	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	4	4	4
	25	2	3	4	3	2	3	3	3	4	4	2	3	4	3	3	4	2	3	4	4	3	2	4	4	3	3
X <sub>6</sub>	26	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	3	4	4	5	5
	27	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	3	5	4	3	3	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3
	28	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	5	3	5	4
X <sub>7</sub>	29	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	4	1	4	1	1	1	1	4	4	3	4	4	5
	30	4	4	1	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
	31	1	4	1	3	3	4	4	1	4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	4	1
	32	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4
	33	1	4	1	3	1	1	1	1	4	1	2	1	3	1	4	1	1	1	4	3	4	4	3	4	2	3
Y	34	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	3	5	5	3	5	4	4

Keterangan nama responden :

R1 :	Ida	R10 :	Saminem	R19 :	Juminah
R2 :	Yoyok	R11 :	Doni	R20 :	Ika
R3 :	Maria	R12 :	Jono	R21 :	Siti
R4 :	Yanti	R13 :	Keni	R22 :	Martini
R5 :	Tatik	R14 :	Mursinah	R23 :	Leni
R6 :	Juminep	R15 :	Marto Iyono	R24 :	Sri Haryani
R7 :	Tini	R16 :	Sapto	R25 :	Eni
R8 :	Asih	R17 :	Istikanah	R26 :	Martini
R9 :	Samirah	R18 :	Ambar		

## 4.2 Pengolahan Data

### 4.2.1. Uji Validitas Kuisisioner *Try Out*

Sebelum melakukan pengujian validitas instrumen pernyataan terlebih dahulu dicari harga korelasi. Adapun rumus yang digunakan adalah dengan korelasi pearson "product moment" yaitu sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n \sum (x_i y_i) - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{[n \sum x_i^2 - (\sum x_i)^2][n \sum y_i^2 - (\sum y_i)^2]}}$$

Selanjutnya dilakukan perhitungan uji – t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{r_{hitung} \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_{hitung}^2}}$$

Keterangan :

n = Jumlah responden

Dengan titik kritis dilihat dari tabel distribusi t (Lampiran 3) untuk tingkat kepercayaan  $\alpha$  dan derajat kebebasan ( $dk = n - 2$ ). Sedangkan daerah kritisnya yaitu  $t_{hit} < t$  tabel dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Item pernyataan kuisioner merupakan instrumen yang tidak *valid*

Ha : Item pernyataan kuisioner merupakan instrumen yang *valid*

Contoh perhitungan validasi instrument pernyataan pertama dilakukan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 4.6 Data dan Validasi Instrumen Pernyataan Pertama

No	Responden	Instrument Pernyataan Pertama				
		X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	R1	5	147	25	21609	735
2	R2	3	94	9	8836	282
3	R3	5	144	25	20736	720
4	R4	5	148	25	21904	720
5	R5	5	135	25	18225	740
6	R6	4	89	16	7921	675
7	R7	5	142	25	20164	356
8	R8	5	148	25	21904	710
9	R9	4	92	16	8464	740
Jumlah		41	1139	191	149763	5326

$$r_{hitung} = \frac{9(5326) - (41)(1139)}{\sqrt{[9(191) - (41)^2][9(149763) - (1139)^2]}} = 0.891110914$$

$$t_{hitung} = \frac{0.891110914\sqrt{9-2}}{\sqrt{1-(0.891110914)^2}} = 5.195532981$$

Setelah diperoleh nilai korelasi dan t hitung selanjutnya dilakukan analisis untuk mengetahui apakah instrumen pernyataan pertama valid atau tidak, dengan tahapan sebagai berikut :

1. Menetapkan hipotesis

Ho : Item pernyataan kuisioner merupakan instrumen yang tidak *valid*

Ha : Item pernyataan kuisioner merupakan instrumen yang *valid*

2. Menentukan titik kritis.

Dengan taraf signifikan yang dipilih  $\alpha = 0.05$  dan  $dk = 9 - 2 = 7$  maka diperoleh titik kritis  $t(0,05;7) = 2.365$  dengan daerah kritis  $t_{hit} < 5.195532981$

3. Kesimpulan

Karena  $t_{hit} (5.195532981) > t_{tabel} (2.365)$  maka  $H_0$  ditolak dan dapat disimpulkan bahwa item pernyataan pertama merupakan instrumen yang *valid*.

Pengujian validasi dilakukan kesemua item pernyataan pada kuisioner tertutup pendahuluan *try out*, diperoleh hasil dari 34 pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	t hitung	Nilai t Tabel $n = 9, \alpha = 0.05$	Keterangan	Kesimpulan
1	0,891110914	5,195532981	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
2	0,833598933	3,99278516	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
3	0,864130446	4,54285737	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
4	0,72474865	2,78297176	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
5	0,882505148	4,96465143	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
6	0,808948204	3,64066826	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
7	0,749473892	2,99519636	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
8	0,831463098	3,95954616	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
9	0,812034364	3,68129808	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
10	0,915190524	6,0080336	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
11	0,795924277	3,47841255	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
12	0,775824739	3,25325984	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
13	0,763084316	3,1238351	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
14	0,905249219	5,63702399	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
15	0,795344146	3,47150798	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
16	0,876702966	4,82200227	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
17	0,881909751	4,94956177	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
18	0,803271759	3,56818673	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
19	0,877690087	4,84559851	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
20	0,88536022	5,03853388	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
21	0,798868547	3,51386144	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
22	0,816095673	3,73615392	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
23	0,795924277	3,47841255	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>

Tabel 4.8 Lanjutan Hasil Pengujian Validitas Instrumen

Nomor Pernyataan	Nilai Korelasi	t hitung	Nilai t Tabel n = 9, $\alpha = 0.05$	Keterangan	Kesimpulan
24	0,784321914	3,34505878	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
25	0,859019574	4,43946554	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
26	0,850965549	4,28665463	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
27	0,70526529	2,6320244	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
28	0,789727639	3,40597762	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
29	0,94279462	7,48228473	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
30	0,884453614	5,01479485	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
31	0,746880507	2,97170537	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
32	0,758369724	3,07821701	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
33	0,751293556	3,01186631	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>
34	0,854278926	4,34810478	2,365	t hit>t tab	<i>Valid</i>

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas Kuisisioner *Try Out*

Uji reliabilitas data kuisisioner tertutup pendahuluan *try out* dilakukan pada semua item pernyataan dikarenakan semua item tersebut dinyatakan *valid*. Langkah-langkah sebagai berikut berikut :

1. Menghitung varians skor tiap-tiap item dengan rumus :

$$\sigma_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_i^2 = \frac{191 - \frac{(41)^2}{9}}{9} = 0,4691358$$

2. Menjumlahkan varians semua item dengan rumus :

$$\sigma_t^2 = \sigma_1^2 + \sigma_2^2 + \sigma_3^2 + \dots + \sigma_{34}^2$$

$$\sigma_t^2 = 0,4691358 + 1,0617283 + 0,3950617 + \dots + 0,5432098 = 28,22222$$

3. Menghitung varians total dengan rumus :

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum x_t^2 - \frac{(\sum x_t)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma t^2 = \frac{149763 - \frac{(1139)^2}{9}}{9} = 624,0246914$$

4. Memasukan nilai *Alpha* dengan rumus :

$$r_{11} = \left( \frac{k}{k-1} \right) \left( 1 - \frac{\sigma t^2}{\sigma t^2} \right)$$

$$r_{11} = \left( \frac{34}{34-1} \right) \left( 1 - \frac{28,22222}{624,0246914} \right) = 0,983706$$

Dengan cara yang sama untuk mencari nilai pada langkah 1, 2, 3 untuk setiap pernyataan lainnya maka didapatkan hasil pada Tabel 4.19.



Tabel 4.9 Perhitungan Reliabilitas Kuisisioner

Nomor Pernyataan	Responden									$\sum xi$	$\sum xi^2$	$\sigma t^2$
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9			
1	5	3	5	5	5	4	5	5	4	41	191	0,469135802
2	5	3	5	4	3	2	4	5	3	34	138	1,061728395
3	4	3	5	4	4	3	4	4	3	34	132	0,395061728
4	5	4	4	4	4	3	5	4	2	35	143	0,765432099
5	5	3	4	5	4	3	5	4	3	36	150	0,666666667
6	4	3	5	4	3	2	4	4	3	32	120	0,691358025
7	5	4	5	4	4	3	5	5	4	39	173	0,444444444
8	3	3	4	5	4	2	4	5	2	32	124	1,135802469
9	4	3	4	5	5	3	4	4	3	35	141	0,543209877
10	5	3	4	5	4	3	4	5	3	36	150	0,666666667
11	4	3	5	5	3	3	4	5	3	35	143	0,765432099
12	4	3	4	4	5	3	5	4	3	35	141	0,543209877
13	5	3	5	5	4	4	4	4	3	37	157	0,543209877
14	5	2	4	5	5	3	4	5	2	35	149	1,432098765
15	4	3	5	4	5	3	5	4	3	36	150	0,666666667
16	4	2	4	4	4	2	3	3	2	28	94	0,765432099
17	3	2	3	4	4	1	4	4	2	27	91	1,111111111
18	5	3	4	5	5	3	4	5	4	38	166	0,617283951
19	5	3	4	5	5	2	5	4	3	36	154	1,111111111

Tabel 4.10 Lanjutan Perhitungan Reliabilitas Kuisisioner

Nomor Pernyataan	Responden									$\sum xi$	$\sum xi^2$	$\sigma t^2$
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9			
20	5	3	4	4	4	3	4	4	3	34	132	0,395061728
21	5	2	4	5	4	2	5	4	4	35	147	1,209876543
22	5	3	4	4	5	3	4	4	2	34	136	0,839506173
23	4	3	5	5	3	3	4	5	3	35	143	0,765432099
24	4	3	4	3	4	2	4	4	3	31	111	0,469135802
25	4	2	5	4	3	1	4	5	3	31	121	1,580246914
26	4	2	4	4	5	3	4	5	2	33	131	1,111111111
27	4	2	4	4	3	3	4	5	2	31	119	1,358024691
28	4	3	4	4	4	3	5	4	1	32	124	1,135802469
29	3	1	3	3	2	1	2	3	1	19	47	0,765432099
30	5	3	4	5	4	3	4	4	3	35	141	0,543209877
31	5	4	4	5	3	3	5	5	2	36	154	1,111111111
32	4	3	5	4	3	3	4	4	3	33	125	0,444444444
33	3	1	3	3	4	1	2	5	2	24	78	1,555555556
34	4	3	4	5	4	3	5	4	3	35	141	0,543209877
Total	147	94	144	148	135	89	142	148	92	1139	4557	28,22222222
Kuadrat Total	21609	8836	20736	21904	18225	7921	20164	21904	8464	149763		624,0246914

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh nilai ( $r_{11}$ ) 0,983706 mendekati 1. Karena nilai instrumen kuisioner tertutup pendahuluan tersebut 0, 0,983706 > 0.6, maka sudah sangat *reliable*. Adapun perhitungan uji reliabilitas yang lainya dilakukan menggunakan SPSS dapat dilihat pada Lampiran 4.

### 4.2.3 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

#### A. Model Awal Analisis Jalur

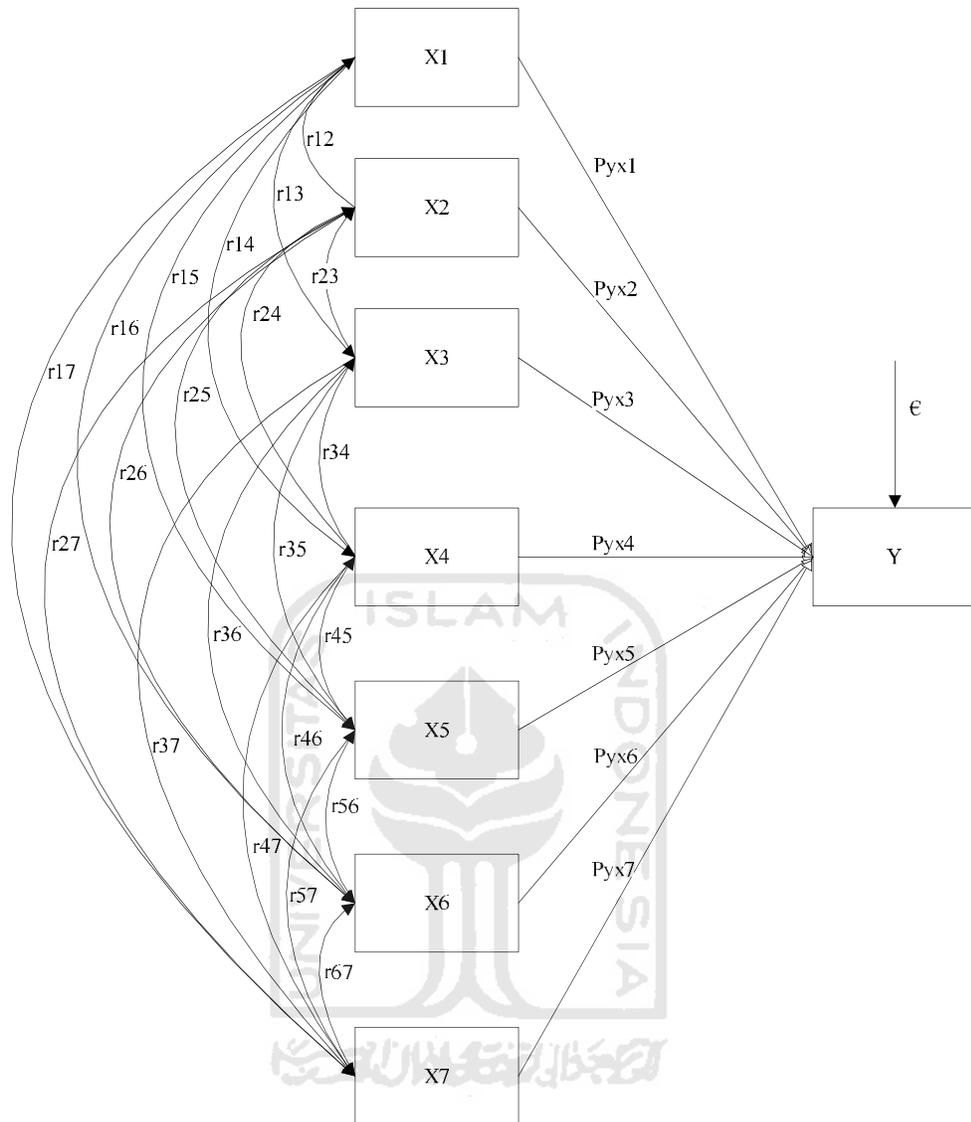
Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) model merupakan representasi dari suatu sistem yang sedang diamati. Dalam penelitian ini, model sederhana yang digunakan yaitu model skematis dan matematis. Model skematis dibuat dalam suatu "diagram jalur" yang digunakan untuk menggambarkan kerangka hubungan kausal antar jalur (satu variabel terhadap variabel lainnya). Sedangkan model matematisnya merupakan model persamaan regresi yang juga menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Adapun variabel penelitian yang akan diuji yaitu :

##### a. Variabel Bebas

Variabel bebas dalam penelitian ini meliputi Faktor Organisasi ( $X_1$ ), Faktor Psikologik ( $X_2$ ), Faktor Fisik ( $X_3$ ), Faktor Keamanan ( $X_4$ ), Faktor Sosial ( $X_5$ ), Faktor Budaya ( $X_6$ ), Faktor Finansial ( $X_7$ ).

##### b. Variabel Terikat

Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja karyawan variabel ( $Y$ ). Oleh karena itu dibuat jalur hubungan kausal antara variabel-variabel. Variabel terikat dalam variabel-variabel di atas dapat dideskripsikan dengan suatu diagram jalur yang terdapat pada gambar 4.1.



Gambar 4.1 Diagram jalur (X1, X2, X3, X4, X5, X6, X7 dan Y)

Keterangan :

$r_{ij}$  = Nilai korelasi parsial antara variabel i dan j

$P_{ij}$  = Koefisien jalur antara variabel i dan j

$\epsilon$  = Pengaruh variabel lain (*error*)

persamaan regresi yang digunakan yaitu:

$$Y = P_{YX_1} X_1 + P_{YX_2} X_2 + P_{YX_3} X_3 + P_{YX_4} X_4 + P_{YX_5} X_5 + P_{YX_6} X_6 + P_{YX_7} X_7 + \epsilon$$

## B. Perhitungan Skor Setiap Variabel

### 1. Transformasi Data Ordinal Ke Data Interval

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) skala data yang sebaiknya digunakan dalam analisis jalur adalah skala interval. Data yang diperoleh dari hasil kuisisioner masih dalam skala ordinal, sehingga perlu dilakukan transformasi menjadi skala interval. Hal ini juga dilakukan untuk memenuhi sebagian dari syarat analisis parametrik dimana data setidaknya berskala interval. Teknik transformasi data ordinal ke data interval yang paling sederhana yaitu dengan menggunakan MSI (*Methods of Successive Interval*).

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) langkah – langkah perhitungan untuk transformasi data ordinal menjadi data interval dengan MSI (*Methods of Successive Interval*) adalah sebagai berikut:

- a. Memperhatikan setiap butir jawaban responden dari kuisisioner penelitian yang telah disebarkan.
- b. Menentukan frekuensi responden yang memilih alternatif jawaban 1, 2, 3, 4 dan 5 untuk setiap item pertanyaan. Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.11.

Tabel 4.11 Pengelompokan Jawaban Responden

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	0	0	3	15	8	26
2	0	0	6	13	7	26
3	0	0	6	12	8	26
4	0	0	4	17	5	26
5	0	0	7	11	8	26
6	0	0	8	11	7	26

Tabel 4.12 Lanjutan Pengelompokan Jawaban Responden

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
7	0	0	6	12	8	26
8	0	0	6	11	9	26
9	0	0	6	11	9	26
10	0	0	11	9	6	26
11	0	0	9	13	4	26
12	0	0	9	13	4	26
13	0	0	11	11	4	26
14	0	6	10	8	2	26
15	0	3	9	14	0	26
16	0	4	9	12	1	26
17	0	9	10	7	0	26
18	0	0	7	13	6	26
19	0	0	7	13	6	26
20	0	0	9	12	5	26
21	0	0	13	9	4	26
22	0	0	6	15	5	26
23	0	0	8	13	5	26
24	0	0	7	14	5	26
25	0	5	12	9	0	26
26	0	0	11	12	3	26
27	0	0	10	10	6	26
28	0	0	9	12	5	26
29	16	1	1	7	1	26
30	1	0	6	19	0	26
31	0	1	6	14	5	26
32	0	0	6	19	1	26
33	12	2	5	7	0	26
34	0	1	8	12	5	26
Frekuensi	34	32	258	413	152	884

## c. Menentukan Nilai Proporsi

Proporsi diperoleh dari hasil perbandingan antara jumlah frekuensi per item jawaban dengan total frekuensi sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

$$P_1 = \frac{34}{884} = 0.038$$

$$P_2 = \frac{32}{884} = 0.036$$

$$P_3 = \frac{258}{884} = 0.292$$

$$P_4 = \frac{413}{884} = 0.467$$

$$P_5 = \frac{152}{884} = 0.172$$

d. Menentukan Proporsi Kumulatif

Proporsi kumulatif diperoleh dengan menjumlahkan secara berurutan untuk setiap nilai proporsi dan diperoleh hasil sebagai berikut :

$$PK_1 = 0 + 0.038 = 0.038$$

$$PK_2 = 0.038 + 0.036 = 0.074$$

$$PK_3 = 0.074 + 0.292 = 0.366$$

$$PK_4 = 0.366 + 0.467 = 0.833$$

$$PK_5 = 0.833 + 0.172 = 1.005$$

e. Menentukan Nilai Z

Asumsi yang digunakan terhadap nilai proporsi kumulatif (PK) dianggap mengikuti distribusi normal baku. Oleh karena itu dengan melihat tabel distribusi normal (Lampiran 5) dan dapat diperoleh nilai z untuk setiap kategori sebagai berikut :

$$\begin{aligned} \text{Untuk nilai } PK_1 &= 0.5 - PK_1 \\ &= 0.5 - 0.038 \\ &= 0.462, \text{ maka } Z_1 = -1.78 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Untuk nilai } PK_2 &= 0.5 - PK_2 \\ &= 0.5 - 0.074 \\ &= 0.426, \text{ maka } Z_1 = -1.45 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{Untuk nilai } PK_3 &= 0.5 - PK_3 \\ &= 0.5 - 0.366 \\ &= 0.134, \text{ maka } Z_1 = -0.35 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{Untuk nilai } PK_4 &= PK_4 - 0.5 \\
 &= 0.833 - 0.5 \\
 &= 0.333, \text{ maka } Z_1 = 0.97
 \end{aligned}$$

$$\text{Untuk nilai } PK_5 = PK_5 = 1,005 \text{ maka } Z_1 = \sim$$

f. Menentukan Densitas

Nilai densitas diperoleh dari tabel koordinat kurva normal baku (Lampiran 6)

untuk nilai :

$$D_1 = \text{Nilai } 1.78 \text{ pada tabel bernilai } = 0,0818$$

$$D_2 = \text{Nilai } 1.45 \text{ pada tabel bernilai } = 0,1394$$

$$D_3 = \text{Nilai } 0.35 \text{ pada tabel bernilai } = 0,3752$$

$$D_4 = \text{Nilai } 0.97 \text{ pada tabel bernilai } = 0,2492$$

$$D_5 = \text{Nilai } \sim \text{ pada tabel bernilai } = 0$$

g. Menentukan *scale value* (SV)

$$\text{Rumus SV} = \frac{(\text{Density at Lower Limit}) - (\text{Density at Upper Limit})}{(\text{Area Below Upper Limit}) - (\text{Area Below Lower Limit})}$$

$$SV_1 = \frac{0 - 0,0818}{0,033 - 0} = - 2.153$$

$$SV_2 = \frac{0,0818 - 0,1394}{0,074 - 0,038} = - 1.6$$

$$SV_3 = \frac{0,1394 - 0,3752}{0,356 - 0,074} = - 0.807$$

$$SV_4 = \frac{0,3752 - 0,2492}{0,833 - 0,366} = 0.27$$

$$SV_5 = \frac{0,2492 - 0}{1,005 - 0,833} = 1.449$$

h. Menentukan Skala Akhir (Sa)

Transformasi data interval diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai

berikut :

$$Sai = Svi + [1 + |NSmin|]$$

$$Sa_1 = (- 2.153 + 3.153) = 1$$

$$Sa_2 = (- 1.6 + 3.153) = 1.553$$

$$Sa_3 = (- 0.807 + 3.153) = 2.346$$

$$Sa_4 = (0.27 + 3.153) = 3.423$$

$$Sa_5 = (1.449 + 3.153) = 4.602$$

Hasil perhitungan menggunakan (*Methods of Successive Interval*) dapat ditabulasikan pada Tabel 4.13.

Tabel 4.13 Proses Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
1	0	0	3	15	8	26
2	0	0	6	13	7	26
3	0	0	6	12	8	26
4	0	0	4	17	5	26
5	0	0	7	11	8	26
6	0	0	7	12	7	26
7	0	0	6	12	8	26
8	0	0	6	11	9	26
9	0	0	6	11	9	26
10	0	0	11	9	6	26
11	0	0	3	18	5	26
12	0	0	9	13	4	26
13	0	0	11	11	4	26
14	0	6	10	8	2	26
15	0	3	9	14	0	26
16	0	4	9	12	1	26
17	0	9	10	7	0	26
18	0	0	12	10	4	26
19	0	0	7	13	6	26
20	0	0	9	12	5	26
21	0	0	12	9	5	26
22	0	0	6	15	5	26
23	0	0	8	13	5	26
24	0	0	7	14	5	26
25	0	5	12	9	0	26
26	0	0	11	12	3	26
27	0	0	10	10	6	26
28	0	0	9	12	5	26
29	16	1	1	7	1	26

Tabel 4.14 Lanjutan Proses Transformasi Data Ordinal Menjadi Data Interval

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
	1	2	3	4	5	
30	1	0	6	19	0	26
31	5	1	6	14	0	26
32	0	0	6	19	1	26
33	12	2	5	7	0	26
34	0	1	8	12	5	26
Frekuensi	34	32	258	413	152	884
Proporsi	0.038	0.036	0.292	0.647	0.172	
PK	0.038	0.074	0.366	0.833	1.005	
Zi	-1.78	-1.45	-0.35	0.97	~	
Densiti	0.0818	0.1394	0.3752	0.2492	0	

Dengan demikian hasil transformasi skala ordinal ke skala interval diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.15 Hasil Transformasi Skala Data

Skala Ordinal	Berubah	Skala Interval
Alternatif Jawaban 1	Menjadi	1
Alternatif Jawaban 2	Menjadi	1.553
Alternatif Jawaban 3	Menjadi	2.346
Alternatif Jawaban 4	Menjadi	3.423
Alternatif Jawaban 5	Menjadi	4.602

2. Rekapitulasi Skor Variabel

Berdasarkan hasil transformasi skala data yang terdapat pada Tabel 4.16. Selanjutnya dibuat rekapitulasi skor semua variabel dengan cara menjumlahkan skor setiap item pernyataan yang terkait dengan variabel tersebut. Hasil rekapitulasinya dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 4.16 Data Penelitian Berskala Interval

Nomor Pernyataan	Responden																									
	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R	R
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
1	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602	3.423	3.423	3.423	4.602	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602	3.423	3.423	4.602	3.423	3.423	3.423	4.602	2.346	2.346	2.346	3.423	4.602
2	3.423	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	4.602	4.602	3.423	3.423	4.602	3.423	2.346	4.602	4.602	3.423	2.346	4.602	3.423	3.423	2.346	4.602	3.423	3.423	3.423	2.346
3	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602	2.346	2.346	2.346	4.602	4.602	3.423	3.423	3.423	4.602	3.423	4.602	3.423	2.346	2.346	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602
4	3.423	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602	3.423	3.423	2.346	4.602	3.423	3.423	2.346	2.346	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602	2.346	3.423	4.602	3.423	3.423	3.423	3.423
5	3.423	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	4.602	3.423	3.423	4.602	4.602	4.602	2.346	2.346	3.423	3.423	4.602	4.602	2.346	3.423	4.602	4.602	3.423	3.423	2.346
6	3.423	3.423	3.423	3.423	4.602	2.346	2.346	4.602	4.602	3.423	4.602	2.346	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	2.346	4.602	4.602	3.423	4.602	2.346	3.423	3.423
7	3.423	3.423	2.346	4.602	4.602	4.602	3.423	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	4.602	2.346	3.423	4.602	4.602	2.346	3.423	3.423	2.346	4.602	4.602	3.423	3.423	2.346
8	3.423	4.602	2.346	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	4.602	4.602	3.423	3.423	3.423	4.602	2.346	2.346	4.602	4.602	3.423	3.423	4.602	2.346	3.423	3.423	4.602	4.602
9	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602	2.346	2.346	3.423	4.602	4.602	2.346	3.423	4.602	2.346	3.423	4.602	3.423	4.602	2.346	4.602	3.423	3.423	4.602
10	2.346	3.423	3.423	3.423	2.346	4.602	2.346	2.346	4.602	4.602	3.423	3.423	2.346	2.346	4.602	3.423	4.602	2.346	2.346	4.602	3.423	3.423	2.346	2.346	3.423	2.346
11	3.423	3.423	3.423	4.602	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	3.423	3.423	2.346	4.602	3.423	3.423	4.602	3.423	3.423	3.423	3.423	3.423
12	3.423	2.346	3.423	3.423	4.602	4.602	2.346	2.346	3.423	4.602	2.346	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	4.602	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423
13	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	4.602	3.423	3.423	2.346	4.602	3.423	2.346	2.346	2.346	3.423	4.602	2.346	3.423	2.346	3.423	2.346	3.423	4.602	2.346	3.423
14	1.553	2.346	2.346	3.423	1.553	2.346	1.553	4.602	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	3.423	1.553	1.553	2.346	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	2.346	1.553	4.602
15	3.423	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	2.346	3.423	3.423	1.553	3.423	3.423	1.553	2.346	2.346	3.423	2.346	3.423	1.553	3.423
16	3.423	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	3.423	2.346	2.346	1.553	1.553	1.553	3.423	3.423	2.346	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	2.346	3.423	1.553	3.423	4.602
17	2.346	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	1.553	1.553	2.346	1.553	1.553	2.346	3.423	1.553	1.553	2.346	3.423	1.553	2.346	2.346	1.553	1.553	3.423	2.346
18	3.423	2.346	3.423	2.346	2.346	3.423	2.346	4.602	2.346	3.423	2.346	4.602	3.423	3.423	2.346	2.346	4.602	3.423	2.346	4.602	3.423	2.346	3.423	2.346	2.346	3.423
19	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602	2.346	3.423	3.423	2.346	4.602	4.602	2.346	2.346	3.423	3.423	4.602	2.346	3.423	4.602	3.423	2.346	3.423	3.423
20	3.423	3.423	2.346	3.423	2.346	3.423	4.602	2.346	3.423	3.423	2.346	2.346	4.602	3.423	4.602	4.602	3.423	2.346	3.423	2.346	2.346	3.423	2.346	3.423	3.423	4.602
21	3.423	3.423	2.346	2.346	4.602	2.346	4.602	2.346	2.346	3.423	4.602	2.346	4.602	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	3.423	3.423	2.346	2.346	4.602	3.423	2.346
22	3.423	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	4.602	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	2.346	2.346	3.423	4.602	3.423	3.423	2.346	3.423	4.602	4.602	4.602	3.423	2.346	3.423

Tabel 4.17 Lanjutan Data Penelitian Berskala Interval

Nomor Pernyataan	Responden																									
	R 1	R 2	R 3	R 4	R 5	R 6	R 7	R 8	R 9	R 10	R 11	R 12	R 13	R 14	R 15	R 16	R 17	R 18	R 19	R 20	R 21	R 22	R 23	R 24	R 25	R 26
23	3.423	2.346	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	2.346	3.423	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	4.602	4.602	2.346	3.423	4.602	2.346	3.423	4.602	4.602	3.423	3.423	3.423
24	3.423	3.423	2.346	3.423	4.602	4.602	3.423	3.423	2.346	2.346	4.602	4.602	3.423	3.423	2.346	3.423	2.346	4.602	3.423	3.423	2.346	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423
25	1.553	2.346	3.423	2.346	1.553	2.346	2.346	2.346	3.423	3.423	1.553	2.346	3.423	2.346	2.346	3.423	1.553	2.346	3.423	3.423	2.346	1.553	3.423	3.423	2.346	2.346
26	2.346	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	3.423	2.346	2.346	3.423	2.346	2.346	3.423	2.346	2.346	3.423	3.423	3.423	2.346	3.423	4.602	2.346	3.423	3.423	4.602	4.602
27	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	3.423	2.346	4.602	4.602	3.423	2.346	4.602	3.423	2.346	2.346	4.602	3.423	3.423	4.602	3.423	2.346	3.423	4.602	2.346	2.346
28	3.423	2.346	3.423	3.423	4.602	3.423	3.423	4.602	4.602	2.346	2.346	2.346	3.423	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	3.423	3.423	3.423	4.602	2.346	4.602	3.423	3.423
29	1	3.423	1	1	1	1	1	1	1	1	1.553	1	1	3.423	1	3.423	1	1	1	1	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	4.602
30	3.423	3.423	1	2.346	2.346	3.423	3.423	3.423	3.423	3.423	2.346	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423	3.423	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423
31	1	3.423	1	2.346	2.346	3.423	3.423	1	3.423	3.423	2.346	2.346	2.346	3.423	3.423	1	3.423	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	1.553	3.423	3.423	1
32	4.602	3.423	3.423	2.346	2.346	3.423	3.423	3.423	3.423	3.423	2.346	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423	3.423	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423
33	1	3.423	1	2.346	1	1	1	1	3.423	1	1.553	1	2.346	1	3.423	1	1	1	3.423	2.346	3.423	3.423	2.346	3.423	1.553	2.346
34	3.423	4.602	1.553	4.602	2.346	3.423	2.346	2.346	4.602	3.423	2.346	3.423	2.346	3.423	2.346	2.346	3.423	2.346	3.423	3.423	3.423	3.423	3.423	4.602	4.602	3.423



Tabel 4.18 Rekapitulasi Skor Variabel

Responden	Variabel							Y
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	
R1	17.115	13.692	23.36	10.269	15.245	9.192	11.025	3.423
R2	16.038	10.461	25.23	8.115	14.961	9.192	27.115	4.602
R3	17.115	14.871	25.23	9.192	14.961	10.269	7.423	3.423
R4	18.294	16.05	27.486	9.192	13.884	9.192	10.384	3.423
R5	17.319	13.794	22.85	8.115	16.526	9.294	9.038	2.346
R6	17.319	12.717	25.434	10.269	15.063	8.115	10.269	3.423
R7	18.396	14.973	21.308	11.55	17.319	10.269	12.269	2.346
R8	18.396	14.973	25.434	11.55	13.884	9.294	9.846	3.423
R9	16.14	12.717	26.795	8.115	14.961	11.55	14.692	4.602
R10	17.217	14.871	25.718	10.269	14.961	10.371	12.269	3.423
R11	20.652	13.794	23.462	8.115	17.063	8.115	10.114	2.346
R12	19.473	14.973	21.49	9.294	15.063	7.038	11.192	1.533
R13	18.396	12.717	19.336	12.627	17.217	10.371	10.384	2.346
R14	17.319	12.615	21.999	11.448	14.961	9.192	14.692	3.423
R15	16.14	14.973	25.332	9.294	16.14	8.115	14.692	3.423
R16	18.294	13.896	20.697	9.294	19.473	9.192	12.269	2.346
R17	17.217	13.794	24.925	11.448	12.014	10.371	12.269	3.423
R18	20.652	14.871	20.922	9.192	16.14	9.192	12.269	2.346
R19	19.473	12.615	24.539	10.371	16.14	8.115	14.692	3.423
R20	13.884	12.152	24.641	9.294	16.038	11.448	10.384	2.346
R21	16.14	16.152	24.153	9.192	16.14	11.448	17.115	4.602
R22	19.575	13.896	24.255	10.371	16.526	8.115	17.115	4.602
R23	17.217	16.05	19.62	9.192	17.319	11.448	10.937	3.423
R24	16.038	14.817	22.669	8.115	18.294	10.371	17.115	4.602
R25	18.294	13.794	28.665	9.192	14.961	11.55	15.245	3.423
R26	17.319	14.973	24.153	11.448	14.961	10.371	14.794	3.423

### C. Perhitungan Analisis Korelasi dan Regresi

1. Analisis korelasi dan regresi terhadap semua komponen sistem kerja. Analisis korelasi dan regresi terhadap data rekapitulasi skor variabel yang dilakukan dengan perhitungan menggunakan *software SPSS* dan diperoleh hasil sebagai seperti :

Tabel 4.19 Korelasi Antar Variabel (X1-X7 dan Y)

		X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	Y
X1	Pearson Correlation	1	.199	-.255	.168	.106	-.543**	-.221	-.391*
	Sig. (2-tailed)		.329	.209	.413	.606	.004	.278	.048
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
X2	Pearson Correlation	.199	1	-.101	.007	.057	.110	-.377	-.071
	Sig. (2-tailed)	.329		.625	.974	.783	.593	.057	.731
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
X3	Pearson Correlation	-.255	-.101	1	-.218	-.613**	.113	.179	.475*
	Sig. (2-tailed)	.209	.625		.284	.001	.583	.380	.014
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
X4	Pearson Correlation	.168	.007	-.218	1	-.242	-.011	-.212	-.170
	Sig. (2-tailed)	.413	.974	.284		.234	.959	.299	.406
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
X5	Pearson Correlation	.106	.057	-.613**	-.242	1	-.014	.022	-.197
	Sig. (2-tailed)	.606	.783	.001	.234		.945	.914	.336
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
X6	Pearson Correlation	-.543**	.110	.113	-.011	-.014	1	.031	.277
	Sig. (2-tailed)	.004	.593	.583	.959	.945		.880	.171
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
X7	Pearson Correlation	-.221	-.377	.179	-.212	.022	.031	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.278	.057	.380	.299	.914	.880		.001
	N	26	26	26	26	26	26	26	26
Y	Pearson Correlation	-.391*	-.071	.475*	-.170	-.197	.277	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.048	.731	.014	.406	.336	.171	.001	
	N	26	26	26	26	26	26	26	26

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

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

Tabel 4.20 Model Summary

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 <sup>a</sup>	0.627	0.482	0.613241

a. Predictors : (Constant). X7, X2, X6, X1, X4, X5, X3

b. Dependent Variable : Y

Tabel 4.21 Anova (b)

Model		Sum Of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.392	7	1.627	4.328	.006 <sup>a</sup>
	Residual	6.769	18	0.376		
	Total	18.161	25			

a. Predictors : (Constant). X7, X2, X6, X1, X4, X5, X3

b. Dependent Variable : Y

Tabel 4.22 Koefisien Regresi (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3,813	4,824		-0,790	0,440
	X1	-0,091	0,104	-0,164	-0,875	0,393
	X2	0,139	0,103	0,221	1,356	0,192
	X3	0,139	0,078	0,382	1,791	0,090
	X4	0,056	0,115	0,085	0,489	0,631
	X5	0,028	0,118	0,050	0,238	0,814
	X6	0,069	0,121	0,102	0,569	0,576
	X7	0,137	0,036	0,623	3,842	0,001

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.23 Kontribusi Variabel Bebas

Variabel	Koefisien Jalur (P)	Kontribusi (P-)
X1	-0,164	2.69%
X2	0,221	4.88%
X3	0,382	14.59%

X4	0,085	0.72%
X5	0,050	0.25%
X6	0,102	1.04%
X7	0,623	38.81%
$\sum_{i=1-7} X_i$		

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, nilai koefisien jalur pada masing masing variabel diperoleh dari Tabel 4.22 Koefisien Regresi (a) dengan mengambil nilai Beta pada *Standardized Coefficients*. Menurut Riduwan dan Kuncoro (2007) besar kecilnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Dimana KP : Nilai koefisien determinan

r : Nilai koefisien korelasi (Beta pada *Standardized Coefficients*)

Berdasarkan pada Tabel 4.23 dapat disimpulkan bahwa terdapat empat variabel yang berkontribusi cukup dominan diantara variable lainnya yaitu faktor psikologik ( $X_2$ ), faktor fisik ( $X_3$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ). Untuk itu perlu ditinjau kembali besarnya kontribusi simultan kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dengan mengabaikan komponen lainnya. Perhitungan dilakukan terhadap nilai skor variable  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_7$ , dan Y.

2. Analisis korelasi dan regresi terhadap variable faktor psikologik ( $X_2$ ), faktor fisik ( $X_3$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) dilakukan dengan perhitungan pada software SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.24 Korelasi Antar Variabel ( $X_2, X_3, X_7$  dan Y)

		X2	X3	X7	Y
X2	Pearson Correlation	1	-.101	-.377	-.071
	Sig. (2-tailed)		.625	.057	.731
	N	26	26	26	26

X3	Pearson Correlation	-.101	1	.179	.475*
	Sig. (2-tailed)	.625		.380	.014
	N	26	26	26	26
X7	Pearson Correlation	-.377	.179	1	.631**
	Sig. (2-tailed)	.731	.380		.001

Tabel 4.25 Lanjutan Korelasi Antar Variabel (X<sub>4</sub>,X<sub>5</sub>,X<sub>7</sub> dan Y)

		X2	X3	X7	Y
X7	N	26	26	26	26
Y	Pearson Correlation	-.071	.475**	.631**	1
	Sig. (2-tailed)	.731	.014	.001	
	N	26	26	26	26

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

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

Tabel 4.26 Model Summary (b)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimate
1	.756 <sup>a</sup>	.571	.513	.594922

a. Predictors : (Constant), X7, X3, X2

b. Dependent Variable : Y

Tabel 4.27 Anova (b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.375	3	3.458	9.771	.000 <sup>a</sup>
	Residual	7.787	22	.354		
	Total	18.161	25			

a. Predictors: (Constant), X7, X3, X2

b. Dependent Variable: Y

Tabel 4.28 Koefisien Regresi (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.716	1.972		-1.884	0.073
	X2	0.132	0.095	0.210	1.390	0.179

	X3	0.139	0.052	0.381	2.685	0.014
	X7	0.141	0.033	0.642	4.206	0.000

a. Dependent Variable: Y

Pada Tabel 4.26 besarnya nilai *R square* adalah 0.571. Nilai tersebut digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh faktor psikologik ( $X_2$ ), faktor fisik ( $X_3$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) terhadap kinerja. Berdasarkan nilai *R square* diperoleh pengaruh faktor psikologik ( $X_2$ ), faktor fisik ( $X_3$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) terhadap kinerja sebesar 57.1 %. Sedangkan sisanya 42.9 % di pengaruhi oleh faktor lain.

#### D. Perhitungan Koefisien Jalur

Hasil perhitungan regresi dan korelasi, maka dapat diperoleh bahwa :

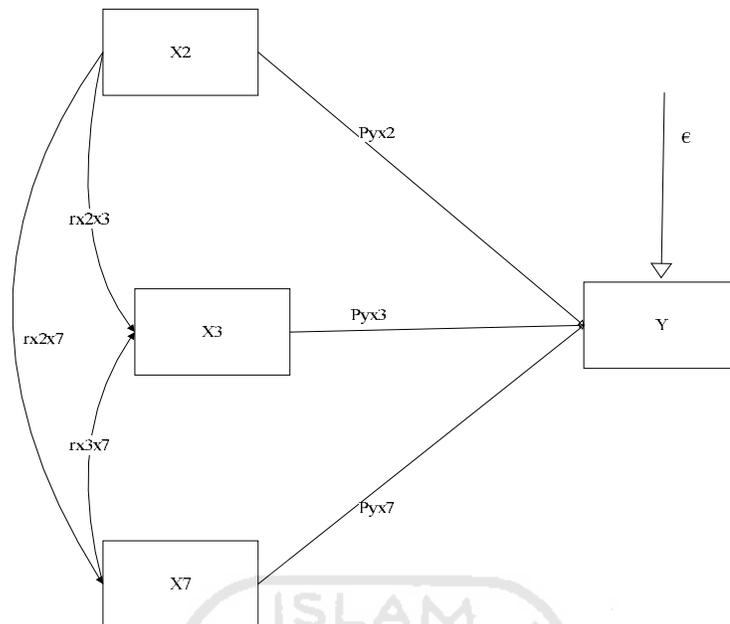
$r_{ij}$  = nilai korelasi parsial antara i dan j

$p_{ij}$  = koefisien jalur antara i dan j

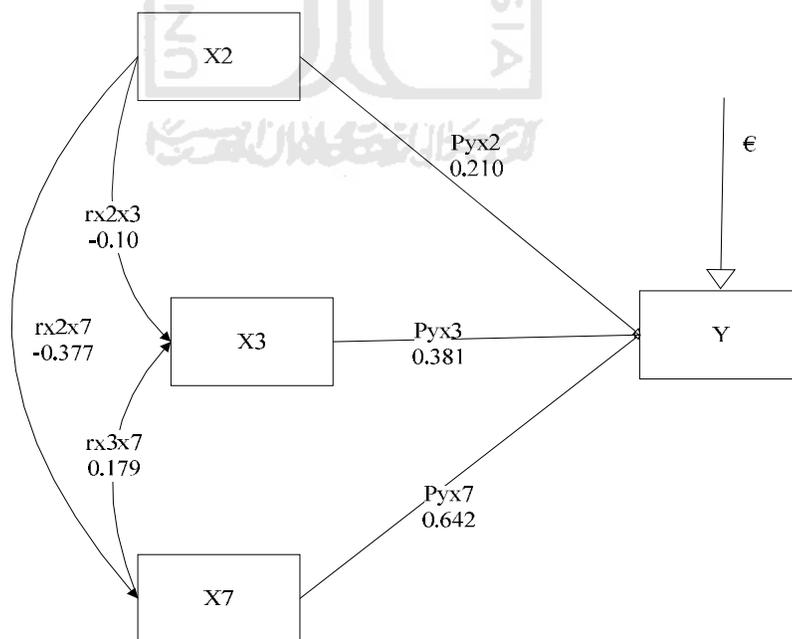
$\epsilon$  = pengaruh variabel lain (*error*)

$$Y = PYX_2 + PYX_3 + PYX_7 + \epsilon$$

$$Y = 0.210 + 0.381 + 0.642 + \epsilon$$



Gambar 4.2 Diagram Jalur  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_7$ , dan  $Y$



Gambar 4.3 Diagram Jalur Akhir

## Pengujian Analisis Jalur

### 1. Pengujian Secara Keseluruhan

Hipotesis statistik untuk pengujian secara keseluruhan yaitu :

$$H_0 : \beta_2 = \beta_3 = \beta_7 = 0$$

$H_a$  : Sekurang-kurangnya ada satu  $\beta_k \neq 0$ ;  $k=1, 3$  dan  $4$ .

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

$H_0$  : Faktor psikologik ( $X_2$ ), faktor fisik ( $X_3$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

$H_a$  : Faktor psikologik ( $X_2$ ), faktor fisik ( $X_3$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari Tabel 4.25 diperoleh nilai probabilitas ( $\text{sig}$ ) = 0.00. Karena nilai  $\text{sig} < \alpha$  (0,05), maka keputusannya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang menandakan bahwa faktor psikologik ( $X_2$ ), faktor fisik ( $X_3$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu pengujian secara individual dapat dilakukan.

### 2. Pengujian Secara Individual

Uji secara individual dapat ditunjukkan oleh Tabel 4.27.

Pengujian pengaruh psikologik ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan finansial ( $X_7$ ) terhadap kinerja.

Langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

#### a. Pengujian pengaruh psikologik ( $X_2$ ) terhadap kinerja ( $Y$ )

##### 1. Menentukan hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

Ho :  $PYX_1 = 0$

Ha :  $PYX_1 > 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

Ho : Faktor psikologik ( $X_2$ ) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ho : Faktor psikologik ( $X_2$ ) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menghitung besarnya t hitung = 1.390

3. Menghitung besarnya t tabel

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:

DK :  $n-2$ , jadi DK  $(26-2) = 24$

Dan dioperoleh t tabel sebesar 2.064

4. Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika t hitung  $>$  t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung  $<$  t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5. Karena t hitung  $<$  t tabel ( $1.390 < 2.064$ ) maka terima Ho diterima dan Ha ditolak dan disimpulkan bahwa faktor psikologik ( $X_2$ ) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

b. Pengujian pengaruh fisik ( $X_3$ ) terhadap kinerja (Y)

Langkah pengujian yang dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

Ho :  $PYX_1 = 0$

Ha :  $PYX_1 > 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

Ho : Faktor fisik ( $X_3$ ) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Faktor fisik ( $X_3$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menghitung besarnya t hitung = 2.685

3. Menghitung besarnya t tabel

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:

DK :  $n-2$ , jadi DK  $(26-2) = 24$

Dan diperoleh t tabel sebesar 2.064

4. Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika t hitung  $>$  t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung  $<$  t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

Karena t hitung  $<$  t tabel ( $2.685 < 2.064$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima, disimpulkan bahwa faktor fisik ( $X_3$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

c. Pengujian pengaruh finansial ( $X_7$ ) terhadap Kinerja (Y)

1. Menentukan hipotesis

Hipotesis penelitian yang akan diuji dirumuskan menjadi hipotesis statistik berikut :

Ho :  $PYX_1 = 0$

Ha :  $PYX_1 > 0$

Hipotesis dalam bentuk kalimat :

Ho : Faktor finansial ( $X_7$ ) tidak berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Faktor finansial ( $X_7$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Menghitung besarnya t hitung = 4.206

3. Menghitung besarnya t tabel

Taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0.05 dan derajat kebebasan (DK) dengan ketentuan:

DK :  $n-2$ , jadi DK  $(26-2) = 24$

Dan diperoleh t tabel sebesar 2.064

4. Menentukan kriteria

Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika t hitung  $>$  t tabel maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Jika t hitung  $<$  t tabel maka Ho diterima dan Ha ditolak.

5. Karena t hitung  $<$  t tabel ( $4.206 < 2.064$ ) maka Ho ditolak dan Ha diterima dan disimpulkan bahwa faktor finansial ( $X_7$ ) berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja karyawan.



## BAB V

### PEMBAHASAN

#### 5.1 Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi dan regresi menggunakan SPSS terhadap variabel ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_4$ ,  $X_5$ ,  $X_6$ ,  $X_7$ , dan  $Y$ ), di dapatkan nilai signifikansi  $> 0.05$  ( $0.06 > 0.05$ ) pada tabel Anova (Tabel 2.22). Menurut Sarwono (2007) jika nilai signifikansi penelitian  $> 0.05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dengan ketentuan hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  : Faktor Organisasi ( $X_1$ ), Faktor Psikologik ( $X_2$ ), Faktor Fisik ( $X_3$ ), Faktor Keamanan ( $X_4$ ), Faktor Sosial ( $X_5$ ), Faktor Budaya ( $X_6$ ), Faktor Finansial ( $X_7$ ) tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

$H_a$  : Faktor Organisasi ( $X_1$ ), Faktor Psikologik ( $X_2$ ), Faktor Fisik ( $X_3$ ), Faktor Keamanan ( $X_4$ ), Faktor Sosial ( $X_5$ ), Faktor Budaya ( $X_6$ ), Faktor Finansial ( $X_7$ ) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja.

Oleh karena itu jika dilakukan pengujian korelasi dan regresi terhadap variabel yang cukup dominan dalam mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Berdasarkan hasil yang ada dalam Tabel 4.23 di dapat bahwa kontribusi variabel bebas yang dominan yaitu faktor psikologik ( $X_2$ ) sebesar 4.88%, faktor fisik ( $X_5$ ) sebesar 14.59%, dan faktor finansial ( $X_7$ ) sebesar 38.81%.

Setelah dilakukan pengujian analisis regresi terhadap variabel bebas faktor psikologik ( $X_3$ ), faktor fisik ( $X_5$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ), di peroleh nilai Anova (Tabel 4.27)

dengan nilai signifikansi kurang dari 0.05 ( $0.00 < 0.05$ ) dengan hipotesis sebagai berikut :

Ho : Faktor psikologik ( $X_3$ ), faktor fisik ( $X_5$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) tidak berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Ha : Faktor psikologik ( $X_3$ ), faktor fisik ( $X_5$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal ini menunjukkan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima yang menunjukkan bahwa faktor psikologik ( $X_3$ ), faktor fisik ( $X_5$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### 5.1.1 Interpretasi Analisis Jalur

Hubungan kausal antara kondisi elemen sistem kerja di CV. Sinar Bintang Gemilang terhadap tingkat kinerja karyawan digambarkan dalam Gambar 4.3.

Berdasarkan Gambar 4.3 dapat dilakukan interpretasi sebagai berikut

#### A. Korelasional

Korelasional menunjukkan tingkat hubungan atau keterkaitan antara dua variabel, baik antara sesama variabel bebas maupun antara satu variabel bebas dengan satu variabel terikat. Hubungan korelasional ini dapat dilihat dari nilai koefisien korelasi ( $r_{ij}$ ) pada tabel korelasi hasil pengolahan data di SPSS maupun yang tertera pada diagram jalur pada Gambar 4.3. Sedangkan interpretasi dari nilai koefisien korelasi adalah sebagai berikut (Sarwono, 2007).

Nilai antara 0.00 – 0.25 : Korelasi sangat lemah (dianggap tidak ada)

Nilai > 0.25 – 0.5 : Korelasi cukup kuat

Nilai  $> 0.5 - 0.75$  : Korelasi kuat.

Nilai  $> 0.75 - 1.00$  : Korelasi sangat kuat.

Berdasarkan pada Tabel 4.29 terdapat beberapa korelasional yang dapat diuraikan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Korelasi antara faktor psikologik ( $X_2$ ) dan fisik ( $X_3$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara faktor udara dan kebisingan sebesar  $-0.101$ , yang berarti hubungan antara faktor psikologik dan fisik tidak ada. Korelasi kedua variabel bersifat tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar  $0.625 > 0.05$ .

2. Korelasi antara faktor psikologik ( $X_2$ ) dan finansial ( $X_7$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara faktor psikologik dan finansial sebesar  $-0.377$ , yang berarti hubungan antara faktor udara dan kebisingan tidak ada. Korelasi kedua variabel bersifat tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar  $0.057 > 0.05$ .

3. Korelasi antara psikologik ( $X_2$ ) dan kinerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara psikologik dan kinerja sebesar  $-0.071$ , yang berarti hubungan antara faktor psikologik dan kinerja tidak ada. Korelasi kedua variabel bersifat tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar  $0.731 > 0.05$ .

4. Korelasi antara faktor fisik ( $X_3$ ) dan finansial ( $X_7$ ).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara faktor udara dan hubungan kerja sebesar  $0.179$ , yang berarti hubungan antara

faktor fisik dan finansial sangat lemah dan searah (karena hasilnya positif). Searah artinya jika faktor fisik tinggi maka finansial juga tinggi. Korelasi kedua variabel bersifat tidak signifikan karena nilai signifikansi sebesar  $0.380 > 0.05$ .

5. Korelasi antara fisik ( $X_3$ ) dan kinerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara fisik dan kinerja sebesar 0.475, yang berarti hubungan antara fisik dan kinerja cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif). Korelasi kedua variabel signifikan karena nilai signifikansi sebesar  $0.014 < 0.05$ .

6. Korelasi antara finansial ( $X_7$ ) dan kinerja (Y).

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi menggunakan SPSS, korelasi antara finansial dan kinerja sebesar 0.631, yang berarti hubungan antara finansial dan kinerja kuat dan searah (karena hasilnya positif). Korelasi kedua variabel signifikan karena nilai signifikansi sebesar  $0.001 < 0.05$ .

B. Kontribusi Simultan

Korelasional simultan menunjukkan tingkat hubungan atau keterkaitan antara variabel bebas ( $X_2$ ,  $X_3$ ,  $X_7$ ) dengan satu variabel terikat (Y) secara simultan. Besarnya korelasional simultan diperoleh dari nilai *R square* dan disimpulkan bahwa besarnya pengaruh faktor psikologik ( $X_2$ ), fisik ( $X_3$ ), dan finansial ( $X_7$ ) terhadap kinerja sebesar 57.1 %. Sedangkan sisanya 42.9 % di pengaruhi oleh faktor lain.

C. Kontribusi variabel bebas terhadap kinerja

Untuk melihat kontribusi yang diberikan oleh kondisi komponen kepuasan kerja terhadap kinerja, dapat dilihat pada Tabel 4.28. Berdasarkan Tabel 4.28 maka hasil temuan penelitian secara objektif bahwa:

1. Faktor psikologik ( $X_2$ ) yang diukur kinerja (Y) tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Besarnya kontribusi faktor kebisingan yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja adalah sebesar  $(0.210)^2 \times 100 \% = 4.41 \%$ .
2. Faktor fisik ( $X_3$ ) yang diukur kinerja (Y) tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Besarnya kontribusi faktor kebisingan yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja adalah sebesar  $(0.381)^2 \times 100 \% = 14.5\%$ .
3. Faktor finansial ( $X_7$ ) yang diukur kinerja (Y) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Besarnya kontribusi faktor udara yang secara langsung berkontribusi terhadap kinerja adalah sebesar  $(0.642)^2 \times 100 \% = 41.2 \%$ .

### **5.1.2 Pengaruh Faktor Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja.**

Hasil perhitungan menunjukkan terdapat 3 variabel bebas yang berpengaruh secara simultan terhadap tingkat kepuasan kerja yaitu faktor psikologik ( $X_3$ ), faktor fisik ( $X_5$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ). Oleh karena itu dari ketiga variabel tersebut perlu dianalisis terhadap indikator-indikator (aspek) apa saja yang mempengaruhi variabel bebas tersebut terhadap tingkat produktivitas kerja. Pengaruh kondisi elemen sistem kerja di CV. Sinar Bintang Gemilang yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

#### A. Finansial

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor finansial memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja. Besarnya kontribusi hubungan kerja yang secara langsung berkontribusi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 41.2 %. Oleh Karena itu, untuk membantu mengoptimalkan kinerja di perlukan perbaikan terhadap faktor fisik yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang.

Peningkatan perbaikan terhadap finansial yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang terkait pengaruhnya yaitu : (a) Gaji karyawan, hendaknya diberikan gaji sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan, misalnya gaji karyawan ditentukan dari masa kerja, riwayat pendidikan dan kemampuan kerja ; (b) Waktu Pembayaran Gaji, hendaklah dilaksanakan sesuai dengan waktu yang telah disepakati bersama; (c) Tunjangan; dapat meningkatkan semangat kerja. Karena karyawan merasa dihargai atas setiap pekerjaan yang telah dilakukan sehingga dapat memberikan kepuasan dalam; (d) *Rewards*, penghargaan sangat penting untuk memacu dan menjaga kinerja karyawan, misalnya bila target tercapai maka karyawan mendapatkan bonus 1x gaji atau lebih dari.

#### B. Faktor fisik

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja. Besarnya kontribusi faktor fisik yang secara langsung berkontribusi terhadap produktivitas kerja adalah sebesar 14.5 %. Oleh Karena itu, untuk membantu mengoptimalkan kinerja

karyawan di perlukan perbaikan terhadap faktor fisik yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang.

Perbaikan terhadap faktor fisik yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang terkait pengaruhnya yaitu : (a) Sumber cahaya, ialah dengan menambahkan sumber cahaya di beberapa sudut ruangan memberi kenyamanan bagi para pekerja; (b) Ventilasi udara, ialah dengan menambahkan lubang ventilasi ataupun jendela di ruang kerja dapat mengurangi rasa panas di ruangan kerja, yang mengganggu pekerjaan; (c) Mengurangi tingkat kebisingan, ialah dengan meletak beberapa jenis tanaman disudut ruangan kerja, dedaunan yang dapat mengurangi kebisingan sampai 95% juga memberikan oksigen yang segar dalam ruangan, untuk menghilangkan stres akibat kebisingan; (d) Peralatan kerja, ialah dengan mengganti mesin yang sering rusak dengan yang baru untuk mengurangi biaya perawatan dan terganggunya proses produksi akibat rusaknya peralatan kerja.

#### C. Faktor psikologik

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya tidak memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja di CV. Sinar Bintang Gemilang. Besarnya kontribusi faktor psikologik secara langsung berkontribusi terhadap kinerja adalah sebesar 4.41 %. Oleh Karena itu, untuk membantu mengoptimalkan kinerja karyawan di perlukan perbaikan terhadap faktor psikologik yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang.

Perbaikan terhadap faktor psikologik yang ada di CV. Sinar Bintang Gemilang terkait pengaruhnya yaitu : (a) Kemampuan kerja, ialah adanya penurunan kemampuan kerja yang berakibat menurunnya kualitas produk yang dihasilkan

kurangnya semangat dan koordinasi antara rekan kerja; (b) Dilihat dari sikap kerja, ialah terdapat beberapa pekerja yang kurang semangat dan tidak adanya koordinasi antara rekan kerja; (c) Dilihat dari minat kerja, ialah terdapat beberapa pekerja yang terkadang terlambat datang dalam bekerja.





## BAB VI

### PENUTUP

#### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan antara lain :

1. Berdasarkan nilai *R square* diperoleh pengaruh faktor psikologik ( $X_2$ ), faktor fisik ( $X_3$ ), dan faktor finansial ( $X_7$ ) terhadap kinerja karyawan sebesar 57.1%. Sedangkan sisanya 42.9 % di pengaruhi oleh faktor lain. Dan kontribusi setiap komponen sistem kerja terhadap tingkat kepuasan kerja di CV. Sinar Bintang Gemilang adalah faktor organisasi ( $X_1$ ) berkontribusi sebesar 2.69%, faktor psikologik ( $X_2$ ) berkontribusi sebesar 4.88%, faktor fisik ( $X_3$ ) berkontribusi sebesar 14.59%, faktor keamanan ( $X_4$ ) berkontribusi sebesar 0.72%, faktor sosial ( $X_5$ ) berkontribusi sebesar 0.25%, faktor budaya ( $X_6$ ) berkontribusi sebesar 1.04%, faktor finansial ( $X_7$ ) berkontribusi sebesar 38.81%.
2. Komponen dari sistem kerja di CV. Sinar Bintang Gemilang yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah faktor finansial sebesar 41.2% yang berarti faktor finansial ( $X_7$ ) yang diukur produktivitas kerja ( $Y$ ) memiliki kontribusi yang signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan.

## 6.2. Saran

### 6.2.1. Saran Untuk CV. Sinar Bintang Gemilang

Berdasarkan kesimpulan yang ada, saran yang diusulkan kepada CV. Sinar Bintang Gemilang adalah perlu diadakannya penerapan terhadap usulan dari beberapa variabel yaitu variabel psikologik, variabel fisik, dan variabel finansial yaitu :

#### 1. Variabel finansial

- a. Untuk meningkatkan semangat kerja sebaiknya gaji karyawan diberikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan
- b. Dari sisi *reward* dan tunjangan dari pihak manajemen perlu memberikan *reward* dan tunjangan kepada pekerja. Sehingga pekerja akan termotivasi untuk bekerja dengan baik

#### 2. Variabel fisik

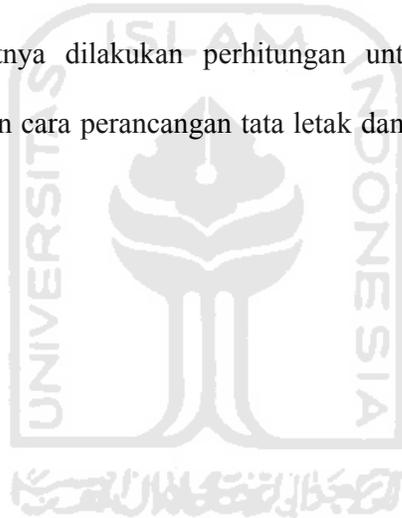
- a. Perlu adanya penambahan dalam pencahayaan di ruang kerja karyawan untuk menjaga ketelitian dalam menjaga kualitas produk.
- b. Perlu adanya perbaikan dalam sirkulasi udara, khususnya ventilasi di dalam ruangan kerja agar tidak terasa pengap sehingga mengganggu kenyamanan bekerja.
- c. Untuk mengurangi stres akibat kebisingan perlu adanya perbaikan dengan meletak beberapa jenis tanaman disudut ruangan kerja untuk mengurangi kebisingan sampai 95% selain itu tanaman juga memberikan oksigen yang segar dalam ruangan.

### 3. Variabel psikologik

- a. Untuk mencegah adanya penurunan kemampuan kerja karyawan dari pihak perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan dan pengarahan kepada setiap karyawannya.
- b. Dilihat dari sikap dan minat kerja sebaiknya dari pihak perusahaan memberikan aturan yang tegas kepada para karyawannya yang datang terlambat ataupun yang kurang semangat dalam bekerja.

#### 6.2.2. Saran Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya dilakukan perhitungan untuk mengetahui kenaikan produktivitas kerja, dengan cara perancangan tata letak dan fasilitas ruang kerja yang efektif dan efisien.

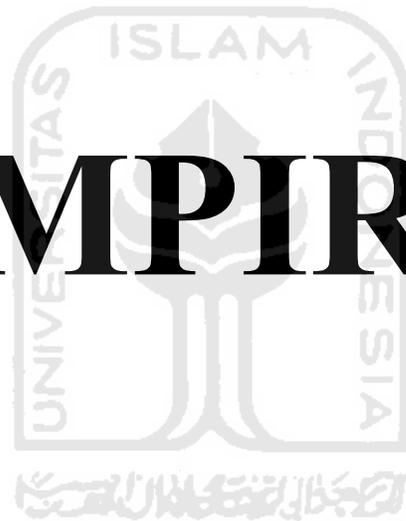


## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2004. *Prosedur Penelitian: Suatu pendekatan Praktek*. Bandung: Rineka Cipta.
- Armstrong, M. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Alex Media Kompetindo.
- Fauzy Ahmad., 2009. *Statistik Industri*, Jilid 1 th. Jakarta.
- Ferdianto, Kesuma, 2011. *Desain Sistem Kerja Pada Pengrajin Mendong Dengan Pendekatan Ergonomi Makro*, Skripsi, Jurusan Teknik Industri Fakultas Teknologi Industri Universitas Islam Indonesia.
- Hadi, Sutrisno, 1995. *Analisis Regresi*. Andi Offset, Jogjakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE .
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengertian Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Heidjrachman dan Suad Husnan. 2002. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Koesmono, Teman, H., 2005. *Jurnal Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah, Di Jawa Timur, UKWM, Surabaya*.
- Koesmono, Teman, H., 2005. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan", Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah, Jawa Timur.
- Kreitner Robert, Kinicki Angelo, 2005. *Organizational Behavior (Terjemahan) Buku 1*, Edisi Kelima, Salemba Empat, Jakarta.
- Martoyo, S., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Novitasari, 2003. Pengaruh Stress Kerja terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan PT. H.M. Sampoerna Tbk Surabaya. *Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Airlangga*, Surabaya. [www.damandiri.or.id/detail.php?id=307](http://www.damandiri.or.id/detail.php?id=307)

- Parwanto, dan Wahyudin., 2007. *Jurnal Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*, Pusat Pendidikan Komputer Akuntansi IMKA, UMS, Surakarta.
- Purnomo, H., 2003. *Pengantar Teknik Industri*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Riduwan, dan Kuncoro, E.A., 2007. *Analisis Jalur*, hlm 01,30. Bandung: Alfabeta.
- J. Ravianto, 1985. *Produktivitas dan manajemen*. Yogyakarta : UGM Press.
- Sarwono, J., 2007. *Analisis Jalur untuk Riset Bisnis dengan SPSS*, hlm. 237-246. Yogyakarta: CV. Andi Offset.
- Masri Singarimbun. 1989. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Simamamora, B., 2004. *Riset Pemasaran*, hlm. 158. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sudjana, 2002. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kesebelas, Bandung: Penerbit Alfabeta
- Supardi dan Anwar, S., (2004). *Dasar-dasar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: UII Press.
- Supranto, J., 2001. *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikkan Pangsa Pasar*. Cetakan Kedua. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Suryantoro, B., 2007. Pengaruh Kepemimpinan, Internal Organisasi, Kondisi Perekonomian, Regulasi Pemerintah, Perpajakan Terhadap Produktivitas Pada Usaha Kecil Industri Sigaret Kretek Tangan (UKI SKT) di Jawa Timur, *Journal Ekonomi dan Mangemen*, 8 (2007) 192–201.
- Uma Sekaran, 2006, *Research Methods For Business*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.

# LAMPIRAN



## LAMPIRAN 1

### KUISIONER *TRY OUT*

<b>NO</b>	
<b>NAMA</b>	

#### I. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda (x) pada jawaban berikut ini :

1. Jenis Kelamin :

- a. Laki – laki
- b. Perempuan

2. Usia Saudara/i :

- a. 11-20 tahun
- b. 21-30 tahun
- c. 31-40 tahun
- d. Diatas 40 tahun

3. Pendidikan :

- a. SD
- b. SLTP
- c. SMA
- d. Lainnya (sebutkan)...

4. Masa kerja anda sebagai pekerja di CV. Sinar Bintang Gemilang :

- a. 1-2 tahun
- b. 3-5 tahun
- c. 6-10 tahun
- d. Diatas 10 tahun

## II. KUISIONER

Penelitian ini dilakukan di CV. Sinar Bintang Gemilang yang dimiliki oleh Bapak Wachid Zubaidi, Dusun Sidokerto, Desa Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Pertimbangan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan pada saat ini dengan menggunakan skala lima langkah yaitu : alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

Nilai 5 : Untuk jawaban Sangat Setuju. Artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = SS

Nilai 4 : Untuk jawaban Setuju artinya dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = S

Nilai 3 : Untuk jawaban Netral artinya tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan = N

Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan = TS

Nilai 1 : Untuk jawaban yang Sangat Tidak Setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = STS

### 1. Variabel Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1.	Saya sering berkoordinasi dengan pemilik usaha bila mendapatkan kesulitan dalam bekerja.					
2.	Saya pernah mendapatkan bimbingan dan arahan dalam melaksanakan pekerjaan.					
3.	Saya tidak menemui kesulitan untuk berkomunikasi dengan rekan lain.					

4.	Saya merasa hubungan kerja yang akrab sudah terjalin di dalam perusahaan .					
5.	Rekan kerja selalu memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					

## 2. Variabel Psikologik

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
6.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan kemampuan saya.					
7.	Saya merasa marah jika melihat rekan kerja main-main dalam bekerja.					
8.	Saya merasa bersalah dalam diri sendiri jika, telat datang dalam bekerja.					
9.	Saya selalu datang tepat waktu dalam bekerja.					

## 3. Variabel Fisik

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
10.	Menurut saya, jumlah sumber cahaya yang terpasang di dalam ruangan kerja cukup memadai.					
11.	Sirkulasi udara di dalam ruang kerja suda baik, sehingga tidak mengganggu kelancaran saya dalam bekerja .					

12.	Ruang tempat saya bekerja tidak terlalu bising, sehingga saya merasa nyaman dalam bekerja.					
13.	Saya merasa optimal dengan tata letak tempat kerja yang seperti sekarang dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan.					
14.	Saya bisa menghasilkan produk dengan cepat dengan menggunakan alat sekarang ini.					
15.	Peralatan kerja yang saya gunakan masih dalam kondisi baik.					
16.	Saya merasa lelah fisik setelah bekerja.					
17.	Saya merasa lelah pikiran setelah bekerja.					

#### 4. Variabel Keamanan

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
18.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan memiliki keamanan yang baik.					
19.	Saya tidak pernah mengalami kecelakaan akibat benda dan material.					
20.	Saya tidak pernah menemukan benda dan material kerja yang berbahaya di tempat kerja.					

## 5. Variabel Sosial

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
21.	Saya merasa senang dan bangga atas dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan.					
22.	Atasan dan karyawan bekerja bersama-sama membangun rasa saling percaya.					
23	Saya selalu berinteraksi dengan baik dengan rekan kerja.					
24.	Karyawan merasa senang dengan hubungan kerja yang terjalin dengan baik selama ini.					
25.	Peraturan kerja di perusahaan ini membuat saya disiplin dan bertanggung jawab.					

## 6. Variabel Budaya

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
26.	Saya tidak mendahulukan membalas sms atau mengangkat telfon, meskipun pada saat bekerja.					
27.	Saya lebih baik serius bekerja dari pada bercanda dengan rekan kerja.					
28.	Saya bekerja dengan baik walaupun tidak ada atasan.					

## 7. Variabel Finansial

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
29.	Jumlah gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan.					
30.	Waktu pembayaran gaji karyawan selalu tepat waktu sesuai kesepakatan.					
31.	Menurut saya, perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi.					
32.	Sebaiknya pimpinan memberikan penghargaan kepada setiap karyawan yang menjalankan pekerjaannya dengan baik.					
33.	Saya merasa, peluang untuk mendapatkan tunjangan/bonus di perusahaan ini terbuka bagi seluruh karyawan					

## 8. Variabel Produktivitas kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
34.	Produk yang saya hasilkan sudah maximum					

## LAMPIRAN 2

### KUISIONER TERTUTUP

NO	
----	--

#### III. IDENTITAS RESPONDEN

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda (x) pada jawaban berikut ini :

5. Jenis Kelamin :
  - c. Laki – laki
  - d. Perempuan
6. Usia Saudara/i :
  - e. 11-20 tahun
  - f. 21-30 tahun
  - g. 31-40 tahun
  - h. Diatas 40 tahun
7. Pendidikan :
  - e. SD
  - f. SLTP
  - g. SMA
  - h. Sarjana Muda (D3)
  - i. Lainnya (sebutkan)...
8. Masa kerja anda sebagai pekerja di CV. Sinar Bintang Gemilang :
  - e. 1-2 tahun
  - f. 3-5 tahun
  - g. 6-15 tahun
  - h. Diatas 15 tahun

#### IV. KUISIONER

Penelitian ini dilakukan di CV. Sinar Bintang Gemilang yang dimiliki oleh Bapak Wachid Zubaidi, Dusun Sidokerto, Desa Purwomartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta. Pertimbangan setiap item, kemudian Bapak/Ibu diminta untuk menilai keadaan yang sebenarnya sampai dengan pada saat ini dengan menggunakan skala lima langkah yaitu : alternatif pilihan 1 sampai dengan 5 jawaban pertanyaan dengan ketentuan sebagai berikut :

- Nilai 5 : Untuk jawaban Sangat Setuju. Artinya responden sangat setuju dengan pertanyaan karena sangat sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = SS
- Nilai 4 : Untuk jawaban Setuju artinya dianggap sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = S
- Nilai 3 : Untuk jawaban Netral artinya tidak dapat menentukan dengan pasti apa yang dirasakan = N
- Nilai 2 : Untuk jawaban Tidak Setuju artinya responden tidak setuju dengan pertanyaan karena tidak sesuai dengan apa yang dirasakan = TS
- Nilai 1 : Untuk jawaban yang Sangat Tidak Setuju artinya pertanyaan sangat tidak sesuai dengan keadaan yang dirasakan oleh responden = STS

#### 9. Variabel Kebersihan

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
1	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan saya bekerja tertata rapi					
2	Lingkungan kerja di tempat					

	<b>saya bekerja selalu bersih</b>					
<b>3</b>	<b>Tidak ada debu yang mengganggu kelancaran saya dalam bekerja</b>					
<b>4</b>	<b>Kondisi ruang kerja tidak menyenangkan karena kotor dan berantakan</b>					

#### 10. Variabel Penerangan

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>
<b>5</b>	<b>Menurut saya, jumlah sumber cahaya yang terpasang di dalam ruangan kerja cukup memadai</b>					
<b>6</b>	<b>Penerangan di dalam ruang bekerja yang berasal dari sinar matahari kurang mendukung penyelesaian pekerjaan</b>					
<b>7</b>	<b>Penempatan sumber cahaya di dalam ruangan tempat saya bekerja kurang tepat</b>					
<b>8</b>	<b>Pendistribusian cahaya di ruang kerja sudah merata sehingga tidak menyilaukan pandangan saya sehingga membuat saya nyaman bekerja</b>					

#### 11. Variabel Pertukaran Udara

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
9	Sirkulasi udara di dalam ruang kerja kurang, sehingga mengganggu kelancaran saya dalam bekerja					
10	Ventilasi udara terlalu sedikit sehingga udara yang masuk hanya sedikit					
11	Sistem ventilasi ruang kerja karyawan sudah baik sehingga tidak menimbulkan rasa gerah yang dapat mengganggu pekerjaan					
12.	Perlu adanya kipas angin untuk menambah kesejukan dalam ruang kerja saya					

## 12. Variabel Keamanan

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
13	Perusahaan menyediakan masker dan sarung tangan sebagai alat pelindung kerja					
14	Menurut saya, perusahaan tidak memberikan jaminan keamanan berupa asuransi					
15	Perusahaan telah menyediakan peralatan canggih yang					

	<b>mendukung aktivitas karyawan</b>					
<b>16.</b>	<b>Menurut saya, pengaturan dan tata letak peralatan kerja sudah sesuai dengan urutan pekerjaan yang akan diselesaikan dan tidak menimbulkan bahaya</b>					

### 13. Variabel Kebisingan

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>
<b>17</b>	<b>Ruang tempat saya bekerja masih terlalu bising sehingga mengganggu kenyamanan saya dalam bekerja</b>					
<b>18</b>	<b>Perusahaan telah melakukan antisipasi untuk menghindari kebisingan akibat bunyi mesin</b>					
<b>19</b>	<b>Menurut saya perusahaan telah mengurangi tingkat kebisingan dengan memasang alat kedap suara dan penggunaan sumbat telinga</b>					
<b>20.</b>	<b>Menurut saya, pengaturan dan pengendalian suara pada ruang kerja sudah diperhatikan dengan baik</b>					

### 14. Variabel Suhu

<b>No</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>SS</b>	<b>S</b>	<b>N</b>	<b>KS</b>	<b>TS</b>
-----------	-------------------	-----------	----------	----------	-----------	-----------

21	Saya merasa tidak nyaman karena ruang kerja saya terasa panas					
22	Perusahaan perlu menyediakan alat tambahan (AC/Kipas angin) untuk menurangi panasnya ruang kerja					
23	Atap yang digunakan kurang tepat sehingga dapat menyerap panas dan menimbulkan ketidaknyamanan dalam bekerja					

#### 15. Variabel Hubungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
24	Atasan dan karyawan bekerja bersama-sama membangun rasa saling percaya					
25	Rekan kerja memotivasi saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
26	Saya merasa hubungan kerja yang akrab terjalin di dalam perusahaan					
27	Saya bisa menjalin hubungan baik dengan karyawan yang memiliki jenis pekerjaan yang sama dengan saya					
28	Jumlah gaji yang diberikan kepada saya sesuai dengan					

	kontribusi yang saya berikan kepada perusahaan/sudah mencapai upah minimal otonomi daerah					
--	---	--	--	--	--	--

**Lanjutan Faktor Hubungan Kerja**

No	Pernyataan	SS	S	N	KS	TS
29	Waktu pembayaran gaji tidak sesuai dengan waktu standar pembayaran gaji					
30	Peluang untuk mendapatkan tunjangan/bonus di perusahaan ini terbuka bagi seluruh karyawan					
31	Saya merasa puas dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu di perusahaan					
32	Saya merasa senang dan bangga atas dukungan dan bimbingan yang diberikan oleh atasan kepada karyawan					
33	Perusahaan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan dengan adil					
34	Saya dapat bekerja secara					

	<b>maksimal jika mendapat motivasi lebih dari perusahaan yang menjadikan saya puas dalam bekerja.</b>					
--	---	--	--	--	--	--

### LAMPIRAN 3

#### TABEL DISTRIBUSI $t$ STUDENT



df	Tingkat signifikansi uji satu arah					
	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
	Tingkat signifikansi uji dua arah					
	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01	0T001
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	636,619
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	31,599
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	1,476	2,015	2,571	3,385	4,032	6,869
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,959
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	5,041
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,587
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	1,235	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,813	3,819
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,690
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,659
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
40	1,303	1,697	2,021	2,423	2,704	3,551
60	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460
120	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617	3,373
∞	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576	3,291

#### LAMPIRAN 4

#### HASIL UJI RELIABILITAS SPSS

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.986	34

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	171.6000	24424.300	.849	.986
P2	171.6000	24512.800	.947	.986
P3	171.6000	24643.300	.908	.986
P4	171.6000	24110.800	.922	.986
P5	171.6000	24718.300	.905	.986
P6	171.6000	24587.300	.953	.986
P7	171.6000	24643.300	.908	.986
P8	171.6000	24774.800	.850	.986
P9	171.6000	24774.800	.850	.986
P10	171.6000	24763.300	.858	.986
P11	171.6000	24040.300	.891	.986
P12	171.6000	24349.300	.995	.985
P13	171.6000	24502.300	.937	.986
P14	171.6000	25288.300	.646	.986
P15	171.6000	24393.800	.900	.986
P16	171.6000	24706.300	.877	.986
P17	171.6000	25600.300	.343	.987
P18	171.6000	24580.300	.883	.986
P19	171.6000	24457.300	.980	.985
P20	171.6000	24478.300	.985	.985
P21	171.6000	24710.800	.842	.986
P22	171.6000	24254.800	.975	.985
P23	171.6000	24402.800	.996	.985
P24	171.6000	24328.300	.992	.985
P25	171.6000	24998.300	.667	.986
P26	171.6000	24373.300	.951	.986
P27	171.6000	24685.300	.917	.986
P28	171.6000	24478.300	.985	.985
P29	171.6000	26563.300	-.209	.990
P30	171.6000	23807.300	.913	.986
P31	171.6000	24720.800	.807	.986
P32	171.6000	23750.800	.937	.986
P33	171.6000	26151.300	-.010	.988
P34	171.6000	24587.300	.992	.985

**LAMPIRAN 5****TABEL DISTRIBUSI NORMAL (Z)**

z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0.0000	0.0040	0.0080	0.0120	0.0160	0.0199	0.0239	0.0279	0.0319	0.0359
0.1	0.0398	0.0438	0.0478	0.0517	0.0557	0.0596	0.0636	0.0675	0.0714	0.0753
0.2	0.0793	0.0832	0.0871	0.0910	0.0948	0.0987	0.1026	0.1064	0.1103	0.1141
0.3	0.1179	0.1217	0.1255	0.1293	0.1331	0.1368	0.1406	0.1443	0.1480	0.1517
0.4	0.1554	0.1591	0.1628	0.1664	0.1700	0.1736	0.1772	0.1808	0.1844	0.1879
0.5	0.1915	0.1950	0.1985	0.2019	0.2054	0.2088	0.2123	0.2157	0.2190	0.2224
0.6	0.2257	0.2291	0.2324	0.2357	0.2389	0.2422	0.2454	0.2486	0.2517	0.2549
0.7	0.2580	0.2611	0.2642	0.2673	0.2704	0.2734	0.2764	0.2794	0.2823	0.2852
0.8	0.2881	0.2910	0.2939	0.2967	0.2995	0.3023	0.3051	0.3078	0.3106	0.3133
0.9	0.3159	0.3186	0.3212	0.3238	0.3264	0.3289	0.3315	0.3340	0.3365	0.3389
1.0	0.3413	0.3438	0.3461	0.3485	0.3508	0.3531	0.3554	0.3577	0.3599	0.3621
1.1	0.3643	0.3665	0.3686	0.3708	0.3729	0.3749	0.3770	0.3790	0.3810	0.3830
1.2	0.3849	0.3869	0.3888	0.3907	0.3925	0.3944	0.3962	0.3980	0.3997	0.4015
1.3	0.4032	0.4049	0.4066	0.4082	0.4099	0.4115	0.4131	0.4147	0.4162	0.4177
1.4	0.4192	0.4207	0.4222	0.4236	0.4251	0.4265	0.4279	0.4292	0.4306	0.4319
1.5	0.4332	0.4345	0.4357	0.4370	0.4382	0.4394	0.4406	0.4418	0.4429	0.4441
1.6	0.4452	0.4463	0.4474	0.4484	0.4495	0.4505	0.4515	0.4525	0.4535	0.4545
1.7	0.4554	0.4564	0.4573	0.4582	0.4591	0.4599	0.4608	0.4616	0.4625	0.4633
1.8	0.4641	0.4649	0.4656	0.4664	0.4671	0.4678	0.4686	0.4693	0.4699	0.4705
1.9	0.4713	0.4719	0.4726	0.4732	0.4738	0.4744	0.4750	0.4756	0.4761	0.4767
2.0	0.4772	0.4778	0.4783	0.4788	0.4793	0.4798	0.4803	0.4808	0.4812	0.4817
2.1	0.4821	0.4826	0.4830	0.4834	0.4838	0.4842	0.4846	0.4850	0.4854	0.4857
2.2	0.4861	0.4864	0.4868	0.4871	0.4875	0.4878	0.4881	0.4884	0.4887	0.4890
2.3	0.4893	0.4896	0.4898	0.4901	0.4904	0.4906	0.4909	0.4911	0.4913	0.4916
2.4	0.4918	0.4920	0.4922	0.4925	0.4927	0.4929	0.4931	0.4932	0.4934	0.4936
2.5	0.4938	0.4940	0.4941	0.4943	0.4945	0.4946	0.4948	0.4949	0.4951	0.4952
2.6	0.4953	0.4955	0.4956	0.4957	0.4959	0.4960	0.4961	0.4962	0.4963	0.4964
2.7	0.4965	0.4966	0.4967	0.4968	0.4969	0.4970	0.4971	0.4972	0.4973	0.4974
2.8	0.4974	0.4975	0.4976	0.4977	0.4977	0.4978	0.4979	0.4979	0.4980	0.4981
2.9	0.4981	0.4982	0.4982	0.4983	0.4984	0.4984	0.4985	0.4985	0.4986	0.4986
3.0	0.4987	0.4987	0.4987	0.4988	0.4988	0.4989	0.4989	0.4989	0.4990	0.4990
3.1	0.4990	0.4991	0.4991	0.4991	0.4992	0.4992	0.4992	0.4992	0.4993	0.4993
3.2	0.4993	0.4993	0.4994	0.4994	0.4994	0.4994	0.4994	0.4995	0.4995	0.4995
3.3	0.4995	0.4995	0.4995	0.4996	0.4996	0.4996	0.4996	0.4996	0.4996	0.4997
3.4	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4997	0.4998
3.5	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998	0.4998
3.6	0.4998	0.4998	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999
3.7	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999
3.8	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999	0.4999
3.9	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000	0.5000

LAMPIRAN 6

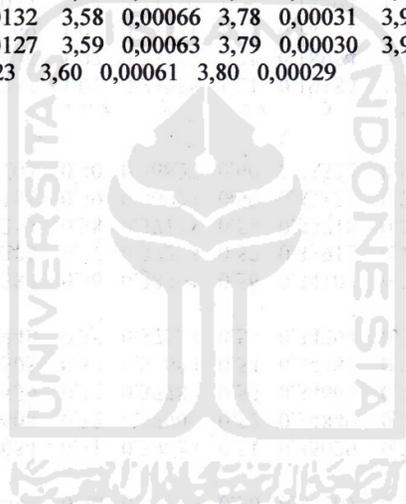
## TABEL DISTRIBUSI NORMAL BAKU

$z = 0 \quad y = 0,39894$							
$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y	$\pm z$	y
0,01	0,39892	0,21	0,39024	0,41	0,36678	0,61	0,33121
0,02	0,39886	0,22	0,38940	0,42	0,36526	0,62	0,32918
0,03	0,39876	0,23	0,38853	0,43	0,36371	0,63	0,32713
0,04	0,39862	0,24	0,38762	0,44	0,36213	0,64	0,32506
0,05	0,39844	0,25	0,38667	0,45	0,36053	0,65	0,32297
0,06	0,39822	0,26	0,38568	0,46	0,35889	0,66	0,32086
0,07	0,39797	0,27	0,38466	0,47	0,35723	0,67	0,31874
0,08	0,39767	0,28	0,38361	0,48	0,35553	0,68	0,31659
0,09	0,39733	0,29	0,38251	0,49	0,35381	0,69	0,31443
0,10	0,39695	0,30	0,38139	0,50	0,35207	0,70	0,31225
0,11	0,39654	0,31	0,39023	0,51	0,35029	0,71	0,31006
0,12	0,39608	0,32	0,37903	0,52	0,34849	0,72	0,30785
0,13	0,39559	0,33	0,37780	0,53	0,34667	0,73	0,30563
0,14	0,39505	0,34	0,37654	0,54	0,34482	0,74	0,30339
0,15	0,39448	0,35	0,37524	0,55	0,34294	0,75	0,30114
0,16	0,39387	0,36	0,38391	0,56	0,34105	0,76	0,29887
0,17	0,39322	0,37	0,37255	0,57	0,33912	0,77	0,29659
0,18	0,39253	0,38	0,37115	0,58	0,33718	0,78	0,29431
0,19	0,39181	0,39	0,36973	0,59	0,33521	0,79	0,29200
0,20	0,39104	0,40	0,36827	0,60	0,33322	0,80	0,28969
0,81	0,28737	1,01	0,23955	1,21	0,19186	1,41	0,14764
0,82	0,28504	1,02	0,23713	1,22	0,18954	1,42	0,14556
0,83	0,28269	1,03	0,23471	1,23	0,18724	1,43	0,14350
0,84	0,28034	1,04	0,23230	1,24	0,18494	1,44	0,14146
0,85	0,27798	1,05	0,22988	1,25	0,18265	1,45	0,13943
0,86	0,27562	1,06	0,22747	1,26	0,18037	1,46	0,13742
0,87	0,27324	1,07	0,22506	1,27	0,17810	1,47	0,13542
0,88	0,27086	1,08	0,22265	1,28	0,17585	1,48	0,13344
0,89	0,26848	1,09	0,22025	1,29	0,17360	1,49	0,13147
0,90	0,26609	1,10	0,21785	1,30	0,17137	1,50	0,12952
0,91	0,26369	1,11	0,21546	1,31	0,16915	1,51	0,12758
0,92	0,26129	1,12	0,21307	1,32	0,16694	1,52	0,12566
0,93	0,25888	1,13	0,21069	1,33	0,16474	1,53	0,12376
0,94	0,25647	1,14	0,20831	1,34	0,16256	1,54	0,12188
0,95	0,25406	1,15	0,20594	1,35	0,16038	1,55	0,12001
0,96	0,25164	1,16	0,20357	1,36	0,15822	1,56	0,11816
0,97	0,24923	1,17	0,20121	1,37	0,15608	1,57	0,11632
0,98	0,24681	1,18	0,19886	1,38	0,15395	1,58	0,11450
0,99	0,24439	1,19	0,19652	1,39	0,15183	1,59	0,11270
1,00	0,24197	1,20	0,19419	1,40	0,14973	1,60	0,11092

$\pm z$	y						
1,61	0,10915	1,81	0,07754	2,01	0,05292	2,21	0,03470
1,62	0,10741	1,82	0,07614	2,02	0,05186	2,22	0,03394
1,63	0,10567	1,83	0,07477	2,03	0,05082	2,23	0,03319
1,64	0,10396	1,84	0,07341	2,04	0,04980	2,24	0,03246
1,65	0,10226	1,85	0,07206	2,05	0,04879	2,25	0,03174
1,66	0,10059	1,86	0,07074	2,06	0,04780	2,26	0,03103
1,67	0,09893	1,87	0,06943	2,07	0,04682	2,27	0,03034
1,68	0,09728	1,88	0,06814	2,08	0,04586	2,28	0,02965
1,69	0,09566	1,89	0,06687	2,09	0,04491	2,29	0,02898
1,70	0,09405	1,90	0,06562	2,10	0,04398	2,30	0,02833
1,71	0,09246	1,91	0,06439	2,11	0,04307	2,31	0,02768
1,72	0,09089	1,92	0,06316	2,12	0,04217	2,32	0,02705
1,73	0,08933	1,93	0,06195	2,13	0,04128	2,33	0,02643
1,74	0,08780	1,94	0,06077	2,14	0,04041	2,34	0,02582
1,75	0,08628	1,95	0,05959	2,15	0,03955	2,35	0,02522
1,76	0,08478	1,96	0,05844	2,16	0,03871	2,36	0,02463
1,77	0,08329	1,97	0,05730	2,17	0,03788	2,37	0,02406
1,78	0,08183	1,98	0,05618	2,18	0,03706	2,38	0,02349
1,79	0,08038	1,99	0,05508	2,19	0,03626	2,39	0,02294
1,80	0,07895	2,00	0,05399	2,20	0,03547	2,40	0,02239

$\pm z$	y						
2,41	0,02186	2,61	0,01323	2,81	0,00770	3,01	0,00430
2,42	0,02134	2,62	0,01289	2,82	0,00748	3,02	0,00417
2,43	0,02083	2,63	0,01256	2,83	0,00727	3,03	0,00405
2,44	0,02033	2,64	0,01223	2,84	0,00707	3,04	0,00393
2,45	0,01984	2,65	0,01191	2,85	0,00687	3,05	0,00381
2,46	0,01936	2,66	0,01160	2,86	0,00668	3,06	0,00370
2,47	0,01889	2,67	0,01130	2,87	0,00649	3,07	0,00358
2,48	0,01842	2,68	0,01100	2,88	0,00631	3,08	0,00348
2,49	0,01797	2,69	0,01071	2,89	0,00613	3,09	0,00337
2,50	0,01753	2,70	0,01042	2,90	0,00595	3,10	0,00327
2,51	0,01709	2,71	0,01014	2,91	0,00578	3,11	0,00317
2,52	0,01667	2,72	0,00987	2,92	0,00562	3,12	0,00307
2,53	0,01625	2,73	0,00961	2,93	0,00545	3,13	0,00298
2,54	0,01585	2,74	0,00935	2,94	0,00530	3,14	0,00288
2,55	0,01545	2,75	0,00909	2,95	0,00514	3,15	0,00279
2,56	0,01506	2,76	0,00885	2,96	0,00499	3,16	0,00271
2,57	0,01468	2,77	0,00861	2,97	0,00485	3,17	0,00262
2,58	0,01431	2,78	0,00837	2,98	0,00471	3,18	0,00254
2,59	0,01394	2,79	0,00814	2,99	0,00457	3,19	0,00246
2,60	0,01358	2,80	0,00792	3,00	0,00443	3,20	0,00238

$\pm z$	y						
3,21	0,00231	3,41	0,00119	3,61	0,00059	3,81	0,00029
3,22	0,00224	3,42	0,00115	3,62	0,00057	3,82	0,00027
3,23	0,00216	3,43	0,00111	3,63	0,00055	3,83	0,00026
3,24	0,00210	3,44	0,00107	3,64	0,00053	3,84	0,00025
3,25	0,00203	3,45	0,00104	3,65	0,00051	3,85	0,00024
3,26	0,00196	3,46	0,00100	3,66	0,00049	3,86	0,00023
3,27	0,00190	3,47	0,00097	3,67	0,00047	3,87	0,00022
3,28	0,00184	3,48	0,00094	3,68	0,00046	3,88	0,00021
3,29	0,00178	3,49	0,00090	3,69	0,00044	3,89	0,00021
3,30	0,00172	3,50	0,00087	3,70	0,00042	3,90	0,00020
3,31	0,00167	3,51	0,00084	3,71	0,00041	3,91	0,00019
3,32	0,00161	3,52	0,00081	3,72	0,00039	3,92	0,00018
3,33	0,00156	3,53	0,00079	3,73	0,00038	3,93	0,00018
3,34	0,00151	3,54	0,00076	3,74	0,00037	3,94	0,00017
3,35	0,00146	3,55	0,00073	3,75	0,00035	3,95	0,00016
3,36	0,00141	3,56	0,00071	3,76	0,00034	3,96	0,00016
3,37	0,00136	3,57	0,00068	3,77	0,00033	3,97	0,00015
3,38	0,00132	3,58	0,00066	3,78	0,00031	3,98	0,00014
3,39	0,00127	3,59	0,00063	3,79	0,00030	3,99	0,00014
3,40	0,00123	3,60	0,00061	3,80	0,00029		



## LAMPIRAN 7

### BUKTI PENELITIAN



**CV. Sinar Bintang Gemilang**  
**Glove Manufacture**

Dusun Sidokerto, Purwomartani, Kalasan, Sleman 55571 Telp. (0274) 7481554, 7423437

#### SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Wachid Zubaidi  
Jabatan : Pemilik CV. Sinar Bintang Gemilang  
Menerangkan bahwa :  
Nama : Rizqy Priagung  
No. Mahasiswa : 07 522 202  
Jurusan : Teknik Industri  
Fakultas : Teknologi Industri  
Universitas : Universitas Islam Indonesia  
Telah selesai melaksanakan penelitian yang berjudul :

***"ANALISIS PENENTUAN FAKTOR – FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN UNTUK MENINGKATKAN  
PRODUKTIVITAS KERJA"***

Di CV. Sinar Bintang Gemilang di Dusun Sidokerto, Desa Purwamartani, Kecamatan Kalasan, Kabupaten Sleman, Yogyakarta.

Waktu penelitian : 17 Juli – 22 Agustus 2011

Demikian surat ini diberikan agar dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 1 September 2011

Mengetahui

Pemilik CV. Sinar Bintang Gemilang



## LAMPIRAN 8

### DOKUMENTASI PRODUK DI CV. SINAR BINTANG GEMILANG

