

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI
KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO)
SYARIAH JATIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh
MOCH. QORI' FAJAR B.
NIM : 08510067

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2015**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI
KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO)
SYARIAH JATIM MALANG**

SKRIPSI



Oleh
MOCH. QORI' FAJAR B.
NIM : 08510067

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2015**

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI
KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO)
SYARIAH JATIM MALANG**

SKRIPSI

Diajukan Kepada :
Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan dalam
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)



Oleh :

**MOCH. QORI' FAJAR B.
NIM : 08510067**

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Moch. Qori' Fajar B.
NIM : 08510067
Alamat : Jl. Dinoyo Permai No. 39 Malang

menyatakan bahwa "Skripsi" yang saya buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dengan judul :

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO) SYARIAH JATIM MALANG

adalah hasil karya saya sendiri, bukan "Duplikasi" dari karya orang lain.

Selanjutnya apabila di kemudian hari ada "Klaim" dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, tetapi menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa paksaan dari siapapun.

Malang, 15 Mei 2015

Hormat saya,



Moch. Qori' Fajar B.

NIM : 08510067

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI KOPERASI
AGRO NIAGA (KANINDO) SYARIAH JATIM MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

MOCH. QORI' FAJAR B.
NIM: 08510067

Telah Disetujui, 17 April 2014
Dosen Pembimbing,

Drs. H. Achmad Sani Suriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

Mengetahui:
Ketua Jurusan,



Dr. H. Mubahul Munir, Lc., M.Ei
NIP 19750707 200501 1 005

LEMBAR PENGESAHAN

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DI KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO) SYARIAH JATIM MALANG

SKRIPSI

Oleh:

MOCH. QORI' FAJAR B.

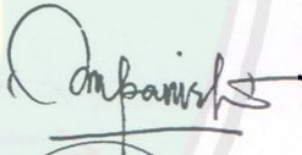
NIM: 08510067

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Tanggal 24 April 2015

Susunan Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Ketua Penguji
Vivin Maharani Ekowati, S.Sos., M.Si
NIPT. 20150201 2 437

: 

2. Sekretaris/Pembimbing
Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si
NIP. 19720212 200312 1 003

: 

3. Penguji Utama
Dr. Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si
NIP. 19711108 199803 2 002

: 

Disahkan Oleh :
Ketua Jurusan,



Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707 200561 1 005

PERSEMBAHAN

This paper, I dedicate to :

My dear mother

"Hj. Mamik Sri Utami"

I respect my father

"H. Mu'adji Wijaya, BME"

My dear brother and sister

"Mas Moch. Ronald Ridwan"

"Mbak Rike Farid Santi, SE"

"Mas Bagus Santri Buana, SE"

"Adikku Moch. Sulthon Abdillah"

And my love, mother of my children someday

"Galuh Raka Prana, S.Pd"

My teacher's, all my best freind's, and my "dolor-dolor" in KSR-PM9 UIN MALIK

Malang.

Thank Very Much for Everything.

The logo is a shield-shaped emblem with a light green background and a grey border. It features the text "UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG" around the top and "PUSAT PERPUSTAKAAN" at the bottom. In the center, there is a yellow calligraphic design. The word "MOTTO" is centered above the main text.

MOTTO

“Dan barang siapa yang menghendaki kehidupan akhirat dan berusaha kearah itu dengan sungguh - sungguh sedang ia adalah mukmin, maka mereka itu adalah orang-orang yang usahanya dibalas dengan baik”

(QS. Al-Isra' : 19)

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirrohim

Segala puja dan puji bagi Allah SWT., Tuhan semesta alam yang telah memlimpahkan rahmat dan inayah-nya kepada kita semua, sehingga penulis dapat menyelesaikan Laporan Skripsi untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi S1 dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang”. Sholawat serta salam semoga tetap dapat tersalurkan kepada junjungan kita Nabi Besar Muhammad saw., yang selalu menjadikan suri tauladan kita.

Penyelesaian skripsi ini tentunya tidak lepas dari dukungan, *support*, dan sumbangsih dari segenap pihak. Oleh karenanya, dengan ucapan terima kasih teristemewa penulis sampaikan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Mudjia Rahardjo, M. Si., selaku Rektor UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
2. Bapak Dr. H. Salim Al Idrus, MM., M. Ag., selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Bapak Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei., selaku ketua jurusan manajemen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang
4. Bapak Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M. Si., selaku dosen pembimbing penyusunan skripsi yang telah memberikan dorongan dan arahan selama melakukan penyusunan skripsi

5. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah mendidik, membimbing, dan mengajarkan ilmu-ilmunya kepada penulis
6. Bapak Drs. H. Untung Endro C, MM., selaku Ketua Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang beserta staf yang telah turut membantu dan kerjasamanya dalam proses penelitian
7. Bapak, Ibuk dan seluruh keluarga besar penulis yang telah memberikan bantuan do'a dan segala bimbingan dalam segala aktifitas kehidupan penulis
8. Seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, yang telah dengan ikhlas membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga kebaikan yang telah dilakukan selama ini menjadi catatan amal baik dan dapat membantu kelak di akhirat. Di samping itu, penulis berharap semoga dengan adanya skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya, serta untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang Ekonomi khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia terutama di UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Namun demikian, penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, oleh karenanya penulis mengharap kritik dan saran bersifat membangun dari semua pihak.

Akhirnya dengan mengharap Ridlo Allah SWT., semoga penulisan skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pembaca. Amiin.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERNYATAAN	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.3.1. Tujuan Penelitian	4
1.3.2. Kegunaan Penelitian	4
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	5
2.1. Penelitian Terdahulu	5
2.2. Kajian Teori	8
2.2.1. Motivasi	8
2.2.2. Kepuasan Kerja	16
2.2.3. Prestasi Kerja	22
2.3. Hipotesis	27
BAB III : METODE PENELITIAN	28
3.1. Lokasi Penelitian	28
3.2. Jenis dan Pendekatan Penelitian	28
3.3. Populasi dan Sampel	28
3.3.1. Populasi	28
3.3.2. Sampel	29
3.4. Teknik Pengambilan Sampel	29
3.5. Data dan Jenis Data	30
3.5.1. Data Primer	30
3.5.2. Data Sekunder	30
3.6. Teknik Pengumpulan Data	31
3.6.1. Wawancara (<i>Interview</i>)	31
3.6.2. Dokumentasi	32
3.6.3. Kuesioner (Angket)	32
3.7. Definisi Operasional Variabel	33
3.8. Alat Pengukur Data	33

3.9. Model Analisis Data	34
3.9.1. Uji Data	34
3.9.2. Uji Asumsi Klasik	36
3.9.3. Uji Hipotesis	38
BAB IV : PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN.....	41
4.1. Paparan Data	41
4.1.1. Gambaran Umum Instansi	41
4.1.2. Visi dan Misi KANINDO Syariah	42
4.1.3. Kelembagaan	42
4.1.4. Struktur Organisasi	43
4.2. Karakteristik Responden	44
4.2.1. Responden Berdasarkan Usia	44
4.2.2. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2.3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian	47
4.3.1. Variabel Motivasi (X_1)	47
4.3.2. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	48
4.3.3. Variabel Prestasi Kerja (Y)	49
4.4. Hasil Uji Instrumen	50
4.4.1. Uji Validitas dan Reabilitas	50
4.4.2. Uji Asumsi Klasik	52
4.4.3. Interpretasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda	54
4.4.4. Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2)	55
4.4.5. Hasil Uji Hipotesis	56
4.5. Pembahasan Hasil Penelitian	58
4.5.1. Pengaruh Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang	58
4.5.2. Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang	59
4.5.3. Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang	61
4.5.4. Pengaruh Dominan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang	62
BAB V : PENUTUP	65
5.1. Kesimpulan	65
5.2. Saran	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	6
Tabel 3.1 Indikator Bebas dan Variabel Terikat	33
Tabel 3.3 Keterangan Skala Secara Interval	34
Tabel 3.4 Pedoman Pemberian Inteprestasi Koefisien Korelasi	36
Tabel 3.5 Pedoman Pemberian Inteprestasi Koefisien R^2	39
Tabel 4.1 Susunan Pengurus, Pengawas, dan Karyawan	44
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia	44
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X_1)	47
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X_2)	48
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Item Variabel Prestasi Kerja (Y)	49
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda	54
Tabel 4.12 Output Untuk Koefisien Determinasi (R^2)	55
Tabel 4.13 Ringkasan Hasil Analisis Regresi	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow	10
Gambar 2.2 Model Konsep	27



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Deskripsi Responden

Lampiran 2 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap X_1 , X_2 , dan Y

Lampiran 3 : Hasil dari Uji Validitas dan Reabilitas

Lampiran 4 : Hasil dari Analisis Regresi dan Korelasi

Lampiran 5 : Hasil dari Asumsi Klasik



ABSTRAK

Moch. Qori' Fajar B., 2015, Skripsi. Judul : “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang”.

Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan Kerja dan Prestasi Kerja

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja, dan variabel manakah yang dominan. Pada dasarnya setiap individu memiliki tingkat kepuasan dan motivasi kerja yang berbeda-beda sesuai dengan penilaiannya terhadap pekerjaan yang dimilikinya. Akan tetapi kepuasan dan motivasi kerja tentunya akan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan dalam memaksimalkan hasil pekerjaannya. Sehingga agar seseorang mendapatkan hasil pekerjaan yang maksimal tersebut, maka perlu diketahui kekurangan yang ada dalam diri individu karyawan baik berupa kepuasan individu maupun kebutuhan yang diharapkan.

Studi ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode *Ex-postfacto* yaitu penelitian dimana variabel motivasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel prestasi kerja karyawan, dengan jumlah sampel 73 responden atau dengan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: (1) Observasi, (2) Wawancara, (3) Kuesioner. Adapun instrument penelitian ini menggunakan kuesioner dengan memberikan skala likert 1 sampai 5. Dengan alat analisis melalui uji validitas, uji reliabilitas, regresi berganda, uji determinasi, uji F dan uji t.

Berdasarkan alat analisis diatas diperoleh bahwa motivasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja dengan besaran nilai $F_{Hitung} = 0.510 > F_{Tabel(0.05,2,37)} = 3.251$ atau $Sig F = 0.000 < \alpha = 0.05$. Secara parsial diketahui hanya X_1 yang terdapat pengaruh secara parsial terhadap Y, dibuktikan dengan nilai statistik uji t = $5.183 > t_{Tabel(0.025,29)} = 2.36$ atau $Sig 0.000 < \text{nilai } \alpha (0.05)$. Maka dalam penelitian ini variabelbebas yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabelmotivasi (X_2), dibuktikan dari X_1 memiliki kontribusi 51.9% atau dengan nilai beta terbesar yakni 0,519.

ABSTRACT

Moch. Qori' Fajar B., 2015, THESIS. Title : "The Effect of Motivation and Job Satisfaction on The Job Performance in Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang".

Supervisor : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si

Keywords : Motivation, Job Satisfaction and Job Performance

This study raises the issue of employee performance in Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang, with the purpose of analyzing the effect of motivational variables (X_1) and job satisfaction variables (X_2). The purpose of this research is to analyze the influence of independent variables on the dependent variable, and which variables are dominant. Basically every individual has a level of job satisfaction and motivation are different according to its assessment of the job. However, satisfaction and motivation will certainly influence on employee performance in maximizing the results of his work. So that one obtains the maximum work, then please note that there are deficiencies in the individual employee in the form of individual satisfaction and the expected needs of the individual.

This study uses quantitative research with Ex-postfacto method is research where motivational variables (X_1) and job satisfaction variables (X_2) has occurred when researchers began with the observation variable employee performance, with a sample of 73 respondents or census techniques. Data was collected through: (1) observation, (2) interview, (3) Questionnaire. The instrument of this study used a questionnaire to provide a Likert scale of 1 to 5. The tool of analysis through test validity, reliability testing, regression, determination test, F test and t test.

Based on the above analysis tools showed that motivation (X_1) and job satisfaction (X_2) simultaneously influence on the performance of the magnitude of the value of $F = 0.510 > F_{Tabel(0.05,2,37)} = 3,251$ or $Sig F = 0.000 < \alpha = 0:05$. Partially known X_1 contained only partial effect on Y, evidenced by the value of the test statistic $t = 5183 > t_{Tabel(0.025,29)} = 2.36$ or $0.000 Sig < value \alpha (0.05)$. So in this study the independent variable most dominant influence on job performance is the motivation variable (X_1), evidenced from X_1 has contributed 51.9% or the value of the largest beta 0.519.

المستخلص

م. قرعي فجر ب، 2015، أطروحة. العنوان : "تأثير الرضا الوظيفي ودافعية الإنجاز على الوظيفي ضد الموظفين في جاوة التعاونية الزراعية Niaga اندونيسيا (KANINDO) الشرعية مالانج الشرقية."

المشرف : د. H. أحمد ساني سوپريانتو، M.Si, SE

كلمات البحث : الدافع، والرضا الوظيفي والأداء الوظيفي

وتهدف هذه الدراسة إلى تحليل تأثير التحفيز والرضا الوظيفي على أداء العمل، والمتغيرات التي هي المهيمنة. أساسا كل فرد لديه مستوى الرضا والدافعية تختلف وفقا لتقييم العمل لديه. ومع ذلك، فإن الرضا الوظيفي والتحفيز يؤثر بالتأكيد على أداء عمل الموظفين في تعظيم نتائج عمله. حتى لشخص ما للحصول على الحد الأقصى للعمل، فأنت بحاجة لمعرفة أوجه القصور التي توجد داخل موظفين الفردية في شكل رضا الأفراد فضلا عن الطلب المتوقع.

هذه الدراسة استخدام أساليب البحث الكمي السابق postfacto هي البحوث التي حدثت متغيرات الدافع (X_1) ومتغيرات الرضا الوظيفي (X_2) عندما بدأ الباحثون مع ملاحظة أداء الموظف متغير، مع عينة من 73 المشاركين، أو مع تقنيات التعداد. وقد تم جمع البيانات من خلال: (1) الملاحظة (2) مقابلة، (3) الاستبيان. أداة هذه الدراسة استخدم استبيان لتوفير مقياس ليكرت من 1 إلى 5. مع أدوات التحليل من خلال اختبار الصلاحية، اختبار الموثوقية، الانحدار، اختبار تحديد واختبار F واختبار (t).

استنادا إلى أداة التحليل أعلاه يدل على أن الدافع (X_1) والرضا الوظيفي (X_2) تأثير في وقت واحد على أداء ضخامة قيمة $F_{tabel(0.05)} > F = 0.510$ ، $F = 3251$ (أو سيح $\alpha = 0.000$)، $F = 5183$ الجدول ر (0025.29) = 2.36 أو 0.000 سيح > قيمة (0.05) α حتى في هذه الدراسة التأثير الأبرز على الأداء الوظيفي و(X_1)، مصدقة من X_1 ساهم 51.9% أو أكبر قيمة بيتا وهو 0.519.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini, dapat kita ketahui bahwa setiap individu menginginkan hal yang terbaik untuk diri mereka sendiri. Begitu juga dengan keinginan atau tujuan yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sebagaimana dijelaskan oleh Hasibuan (2004:120) “Organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja”. Sehingga tujuan suatu organisasi tidaklah terlepas dari tujuan dari tiap individu itu sendiri.

Perlu kita pahami pula bahwa organisasi memiliki sumber daya (input) dasar seperti bahan dan tenaga kerja, yang kemudian dikelola serta diproses untuk menghasilkan barang atau jasa (output) kepada konsumen. Maka perlu adanya perhatian akan menjaga tiap-tiap individu ini untuk tetap saling berkoordinasi dan berkerjasama dengan baik demi mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Pendayagunaan sumber daya yang termasuk sumber daya manusia merupakan faktor penting yang menunjang tercapainya suatu tujuan organisasi.

Salah satu faktor penting yang perlu dijaga adalah memperhatikan kepuasan kerja. Sebagaimana dijelaskan oleh Handoko (2001:193) “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Sehingga perlu diketahui sesuatu hal yang diharapkan oleh sumber daya manusia itu sendiri dalam meningkatkan kepuasan kerja tiap individu itu sendiri. Sebagaimana dijelaskan

oleh mangkunegara (2002:121), “dimana karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Makin besar kebutuhan karyawan terpenuhi, makin puas pula karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya, apabila kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, karyawan tersebut akan merasa tidak puas”.

Selain daripada itu, faktor yang perlu diketahui oleh organisasi ialah tingkat motivasi dari karyawan itu sendiri. Hal ini sangat berpengaruh terhadap proses meningkatkan prestasi kerja karyawan. Motivasi juga erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan sebagaimana menurut Hasibuan (2008:141)“Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas–tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2008:94). Sehingga dengan meningkatnya prestasi pencapaian tujuan organisasi dapat efektif. Maka dalam permasalahan prestasi kerja juga merupakan faktor yang perlu diperhatikan selain dari kepuasan kerja dan motivasi itu sendiri.

Berdasarkan pengalaman peneliti ketika melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) yang dilaksanakan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang. Peneliti menemui beberapa fakta yang berhubungan dengan proses kinerja karyawan, yang dimana dari hasil pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan kurang menuai target yang diharapkan. Selain

daripada itu, peneliti juga menemui fakta bahwa beban pekerjaan yang dialami tiap karyawan dengan merangkap beberapa pekerjaan yang berbeda konteksnya.

Sehingga untuk menciptakan karyawan yang memiliki prestasi kerja yang optimal diperlukan beberapa faktor. Salah satu faktornya terkait masalah kepuasan kerja, karena tiap organisasi atau perusahaan perlu memahami kebutuhan dan keinginan karyawan. Selain itu, diperlukan pula sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja. Jadi diharapkan dengan meningkatnya kepuasan kerja dan motivasi karyawan, prestasi kerja karyawan pun akan meningkat pula. Maka, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang”**.

1.2 Rumusan Masalah

- a. Apakah terdapat pengaruh secara simultan pada variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang?
- b. Apakah terdapat pengaruh secara parsial pada variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang?
- c. Manakah antara variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja yang dominan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui pengaruh secara simultan pada variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang.
- b. Mengetahui pengaruh secara parsial pada variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang.
- c. Mengetahui antara variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja yang dominan berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

- a. Bagi Instansi sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk mengatasi masalah-masalah yang terkait dengan prestasi kerja karyawan.
- b. Bagi Jurusan dapat digunakan sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan yang berkaitan langsung dengan realita yang ada di lapangan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia (MSDM).
- c. Bagi Pihak Lain diharapkan dapat menjadi refresensi dan tambahan informasi khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM).

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan dan pengolahan data. Adapun hasil penelitian terdahulu yang peneliti gunakan sebagai berikut:

Menurut penelitian Yayuk S. (2008) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Yayasan Universitas Islam Malang (Rumah Sakit Islam Malang). Dimana variabel terikatnya adalah Prestasi kerja (Y), Sedangkan variabel bebasnya adalah Kepuasan pada pekerjaan (X_1), Kepuasan pada sistem penghargaan (X_2), Kepuasan pada kondisi kerja (X_3), Kepuasan pada rekan kerja (X_4). Hasil analisis didapatkan nilai F_{Hitung} 32.44 $> F_{Table}$ 3.65 dan teruji pada $\alpha = 10\%$ dan membuktikan bahwa variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai pengaruh paling dominan dengan t_{Hitung} 3.557 $> t_{Table}$ 1.997 dan signifikansi terkecil 0.001. Sedangkan analisis regresi menunjukkan hasil konstanta sebesar 0.829 yang berarti jika variabel bebas (X) karyawan tidak diperhatikan maka variabel terikat (Y) karyawan akan menurun.

Menurut penelitian Suhartin (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Polowijo Gosari Gersik). Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5) secara simultan berpengaruh

terhadap variabel prestasi kerja (Y) karyawan. Sedangkan secara parsial variabel motivasi X_1 , X_4 dan X_5 mempunyai pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, sedangkan X_2 dan X_3 tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan. Ditunjukkan dari hasil perhitungan uji F (serentak), bahwa $F_{hitung} > F_{table}$ dan hasil perhitungan uji t (parsial) yang menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{table}$. Variable yang mempunyai berpengaruh paling dominan terhadap variabel Y karyawan adalah X_1 , ditunjukkan dari hasil perhitungan nilai *zero order* = 0.718. Jadi motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.

Menurut penelitian Indrarini (2009) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang. Hasil analisis regresi tunggal menunjukkan bahwa motivasi kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dosen akademi swasta di kota Semarang dengan koefisien determinasi sebesar 17.5%. Kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dosen dengan koefisien determinasi sebesar 41.4%. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dosen akademi swasta di kota Semarang dengan koefisien determinasi sebesar 44%.

Maka dalam kajian pustaka ini, peneliti akan mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu dalam bentuk tabel sebagaimana berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti, Tahun, Judul Penelitian	Variabel	Metode	Hasil Penelitian
1	Yayuk S, (2008), Pengaruh Kepuasan Kerja	Prestasi kerja (Y), Kepuasan pada pekerjaan	Analisis Regresi Linier	Hasil analisis didapatkan nilai F_{hitung} 32.44 > F_{Table} 3.65 dan teruji pada $\alpha = 10\%$ dan membuktikan bahwa variabel

	Terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Yayasan Universitas Islam Malang (Rumah Sakit Islam Malang)	(X_1), Kepuasan pada sistem penghargaan (X_2), Kepuasan pada kondisi kerja (X_3), Kepuasan pada rekan kerja (X_4)	Berganda	bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel X_2 mempunyai pengaruh paling dominan dengan $t_{Hitung} 3.557 > t_{Table} 1.997$ dan signifikansi terkecil 0.001. Sedangkan analisis regresi menunjukkan hasil konstanta sebesar 0.829 yang berarti jika variabel bebas dari Kepuasan kerja karyawan tidak diperhatikan maka Prestasi kerja karyawan akan menurun
2	Suhartin, (2011), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Studi Kasus PT. Polowijo Gosari Gersik)	Motivasi kebutuhan fisik (X_1), kebutuhan rasa aman (X_2), kebutuhan sosial (X_3), kebutuhan penghargaan (X_4), kebutuhan aktualisasi diri (X_5), Prestasi (Y)	Regresi Linier Berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi X_1, X_2, X_3, X_4 , dan X_5 secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y. Secara parsial variabel motivasi X_1, X_4 dan X_5 mempunyai pengaruh signifikansi terhadap Y, sedangkan X_2 dan X_3 tidak berpengaruh terhadap Y. Ditunjukkan dari hasil perhitungan bahwa $F_{hitung} > F_{table}$ dan $t_{hitung} > t_{table}$. Variable yang berpengaruh paling dominan terhadap variabel Y adalah X_1 , ditunjukkan dari nilai <i>zero order</i> = 0.718. Jadi motivasi memiliki peran penting dalam meningkatkan prestasi kerja karyawan.
3	Indrarini, (2009), Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta Kota Semarang.	Variabel Motivasi kerja (X_1), Kepuasan kerja (X_2), Kinerja dosen (Y)	Analisis Regresi	Hasil analisis regresi tunggal menunjukkan bahwa X_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dengan koefisien determinasi 17.5%. X_2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dengan koefisien determinasi 41.4%. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y dengan koefisien determinasi 44%.

Sumber data : dari penelitian terdahulu

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Motivasi

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan dan kerja. Menurut As'ad (1991:45) “motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dengan demikian, motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya”. Sedangkan Mangkunegara (2005:61) menyatakan : “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, merangsang atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau berbagai kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki. Sehingga perlu diingat bahwa seseorang akan termotivasi untuk menyelesaikan sesuatu pekerjaan dengan berbagai alasan pula.

Sedangkan dorongan seseorang dalam bertingkah laku untuk mencapai tujuan, telah dijelaskan dalam ajaran agama Islam, sebagaimana dalam Q.S. Al-Insyiqaq ayat 6 yakni :

فَمَلَقِيهِ كَدَّ حَارِّكَ إِلَى كَادِحٍ إِنَّكَ إِلَّا نَسْنُ يَتَأْتِيهَا ﴿٦﴾

Artinya : “*Hai manusia, sesungguhnya kamu telah bekerja dengan sungguh-sungguh menuju Tuhanmu, maka pasti kamu akan menemui-Nya*”.
(Q.S. Al-Insyiqaq – 84 : 6)

Dengan maksud dalam ayat tersebut yaitu : manusia di dunia ini baik disadarinya atau tidak adalah dalam perjalanan kepada Tuhannya. Dan tidak dapat tidak dia akan menemui Tuhannya untuk menerima pembalasan-Nya dari perbuatannya yang buruk maupun yang baik. (Al-Qur’an Digital)

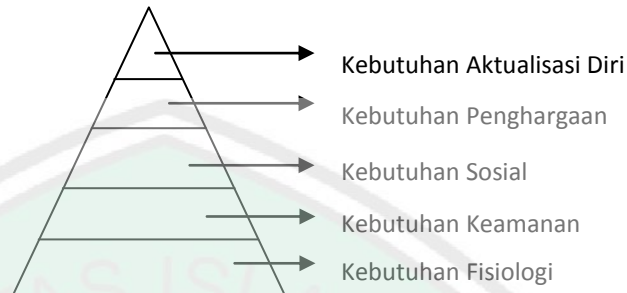
a. Teori Motivasi

Menurut (M. Manullang, 1994:148-156) mengemukakan beberapa teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, sebagai berikut:

- Teori Abraham H. Maslow (Hierarchical of Needs Theory)

Teori Motivasi Abraham H. Maslow mengemukakan bahwa ada suatu hirarki kebutuhan setiap orang. Setiap orang memberi prioritas kepada suatu kebutuhan sampai kebutuhan itu dipenuhi. Jika suatu kebutuhan sudah terpenuhi, maka yang kedua memegang peranan, dan demikian seterusnya. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang, artinya bila ada kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi utama, selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga dan seterusnya sampai kebutuhan tingkat kelima.

Gambar 2.1
Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow



Sumber : Moekijat (1999:181)

Adapun hirarki/jenjang kebutuhan manusia menurut Abraham H.

Maslow sebagaimana dalam hirarkinya adalah:

- *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis) adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.
- *Safety And Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan) adalah kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu
- *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial) misalnya berteman, motivasi serta mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup sendiri.

- *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise) merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Ideal prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.
- *Self Actualization* (kebutuhan aktualisasi diri) dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

- Teori Douglas Mc Gregor

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa manusia secara jelas dan tegas dapat dibedakan atas manusia penganut teori X (Teori Tradisional) dan manusia penganut teori Y (Teori Demokratik). Adapun teori X dan teori Y menurut Douglas Mc Gregor adalah sebagai berikut:

- Menurut teori X ini, untuk memotivasi harus dilakukan dengan cara yang ketat, dipaksa dan diarahkan supaya mereka mau bekerja secara sungguh-sungguh. Jenis motivasi yang diterapkan adalah cenderung pada motivasi negatif, yaitu dengan menerapkan hukuman yang tegas.
- Menurut teori Y ini, untuk memotivasi karyawan hendaknya dilakukan dengan cara peningkatan partisipasi karyawan, kerjasama, dan keterikatan pada keputusan.

- Teori Frederich Herzberg

Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “ Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor *hygiene* atau “pemeliharaan”. Adapun penjelasan sebagai berikut:

- Faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang. Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain.
- Faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku.

- Teori David Mc Clelland

Teori McClelland dikenal dengan teori kebutuhan untuk mencapai prestasi atau Need for Achievement yang menyatakan bahwa motivasi berbeda-beda, sesuai dengan kekuatan kebutuhan seseorang akan prestasi. Menurut McClelland, orang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan yaitu mempunyai keinginan kuat untuk mencapai sesuatu. Adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

- Mereka menentukan tujuan tidak terlalu tinggi dan juga tidak terlalu rendah, tetapi tujuan itu cukup merupakan tantangan untuk dapat dikerjakan dengan lebih baik.

- Mereka menentukan tujuan seperti itu, karena mereka secara pribadi mengetahui bahwa hasilnya dapat dikuasai bila mereka kerjakan sendiri.
- Mereka senang kepada pekerjaannya itu dan merasa sangat berkepentingan dengan keberhasilannya sendiri.
- Mereka lebih suka bekerja di dalam pekerjaan yang dapat memberikan gambaran bagaimana keadaannya pekerjaannya.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Seorang karyawan dituntut untuk dapat bekerja secara tepat, efektif dan efisien untuk memujudkan tujuan-tujuan yang ingin dicapai perusahaan atau organisasi. Pencapaian tujuan tersebut tidak lepas dari motivasi kerja dari para karyawannya. Motivasi kerja yang tinggi dari setiap karyawan yang terlibat didalamnya merupakan faktor yang memuaskan bagi tercapainya tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini adalah faktor-faktor paling dominan yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi seseorang berdasarkan atas teori-teori motivasi dari para ahli seperti pada uraian diatas:

- Keinginan untuk memenuhi kebutuhan dipandang sebagai faktor yang dapat mempertinggi motivasi kerja. Seseorang akan bekerja akibat kebutuhan.
- Keinginan untuk berprestasi dalam bekerja juga dipandang sebagai motivasi seseorang, dimana dengan keinginan pencapaian prestasi yang lebih baik seseorang akan bekerja sekuat tenaga untuk mencapainya.
- Keamanan dan keselamatan dalam bekerja juga mempengaruhi motivasi seseorang. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan

dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu.

- Penghargaan terhadap pekerjaan juga mempengaruhi motivasi. Merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan dari lingkungan kerja terhadap pekerjaan yang dilakukannya.
- Hubungan kemanusiaan/interpersonal yang lebih antara seseorang dengan yang lainnya akan mempertinggi motivasi kerja. Dimana dalam hubungan interpersonal/kemanusiaan ini setiap orang akan merasa diterima dan dihargai dalam kelompoknya.
- Lingkungan tempat kerja yang menyenangkan akan membuat seseorang senang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan sehari-hari. Perasaan senang dan nyaman ini akan membuat seseorang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- Kesempatan untuk berkembang/aktualisasi diri dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan, dan potensi untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

c. Indikator Motivasi Kerja

Indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan erat kaitannya dengan kepuasan kerja karyawan dan organisasi. Menurut Susilo Martoyo (2000:170) dengan memperhatikan berbagai pengertian teori dan model-model motivasi tersebut diatas, kita coba mengikhtisarkan bagaimana perpaduan antara motivasi, kebutuhan organisasi dan kebutuhan karyawan.

Berdasarkan teori hirarki kebutuhan Abraham H. Maslow, menurut Moekijat (1999:181) sebagai berikut:

- *Physiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis) adalah kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang seperti sandang, pangan, papan. Organisasi membantu individu dengan menyediakan gaji yang baik, keuntungan serta kondisi kerja untuk memuaskan kebutuhannya.
- *Safety And Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan) adalah kebutuhan ini merupakan rasa aman dari kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah pada bentuk kebutuhan akan keamanan dan keselamatan jiwa di tempat kerja pada saat mengerjakan pekerjaan pada waktu jam-jam tertentu
- *Affiliation or Acceptance Needs or Belongingness* (kebutuhan sosial) misalnya berteman, motivasi serta mencintai serta diterima dalam pergaulan lingkungan kerjanya. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup sendiri.
- *Esteem or status Needs* (kebutuhan akan penghargaan atau prestise) merupakan kebutuhan akan pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungannya. Ideal prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian.

Self Actualization (kebutuhan aktualisasi diri) dipenuhi dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, ketrampilan, dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa.

2.2.2 Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan kebahagiaan pegawai yang tercermin dalam sikap dan perilaku dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Menurut David dan Newstrom (1985:105) “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan”. Sedangkan menurut Handoko (2001:193) mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Lain halnya menurut Siagian (1989:126), “kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya”.

Mengenai kepuasan kerja karyawan belum ada keseragaman, namun tidak nampak perbedaan yang prinsip. Sehingga dari beberapa pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan pada sikap, tindakan dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi sesuatu hal yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam memuaskan kerjanya, belum tentu oleh karyawan yang lain dianggap sama.

Sebagaimana hal ini telah dijelaskan dalam Q.S. Saba' ayat 13 yakni:

بِهِ أَرْسَلْتُمْ مِمَّا إِنَّمَا تُرَفُّوهُمَا قَالَ إِلَّا نَذِيرٌ مِّن قَرْيَةٍ فِي أَرْسَلْنَا وَمَا

كَفَرُونَ

Artinya : “Para jin itu membuat untuk Sulaiman apa yang dikehendakinya dari gedung-gedung yang tinggi dan patung-patung dan piring-piring yang (besarnya) seperti kolam dan periuk yang tetap (berada di atas tungku). Bekerjalah hai keluarga Daud untuk bersyukur (kepada Allah). Dan sedikit sekali dari hamba-hambaku yang berterima-kasih”. (Q. S. Saba’ – 34 : 13)

Sedangkan dijelaskan pula dalam hadits, Rosulullah saw bersabda:

أَعْطُوا الْأَخِيَّةَ أَخْذَهُ قَبْلَ أَنْ يَجْفَ عَذْفُهُ

Artinya : Dari Abdillah bin Umar, Rasulullah saw bersabda : “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

a. Teori Kepuasan Kerja

Teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal menurut Rivai (2004:75) adalah :

- Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*).

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap dengan yang dicapai.

- Teori Keadilan (*Equity Theory*).

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidak adilan. Input adalah

faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

- Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*).

Teori ini menjelaskan tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari : pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan untuk memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies* (*hygiene factor*) adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antara pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Siagian (1989:128) yang mengakibatkan kepuasan kerja terdapat paling sedikit empat faktor yang turut berperan, yaitu :

- Kepuasan pada pekerjaan

Menurut Robbins (1996:180) dikatakan bahwa “Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memulai mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan”.Selanjutnya yang dimaksud dengan kepuasan pada pekerjaan dalam penelitian ini adalah kepuasan karyawan terhadap tugas yang dikandung di dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Seorang karyawan ingin mendapat tugas yang tidak terlalu sulit sehingga penyelesaiannya dapat dilakukan tanpa mengerahkan segala keterampilan, tenaga dan waktu yang tersedia baginya. Sebaliknya, sifat pekerjaan yang sukar kemungkinan hasilnya sangat kecil meskipun sudah dengan mengerahkan kemampuan, keterampilan dan waktu serta tenaga yang dimiliki oleh seseorang. Hal demikian biasanya akan menimbulkan frustrasi apabila untuk jangka waktu yang cukup lama pasti berakibat pada tingkat kepuasan yang rendah. Karena itu, pekerjaan yang mengandung tantangan apabila selesai dengan baik merupakan salah satu sumber kepuasan kerja.

- Kepuasan pada sistem penghargaan

Dalam kehidupan berkarya masalah sistem penghargaan itu biasanya dikaitkan dengan beberapa hal, yaitu :

- Pengupahan dan penggajian menurut Siagian (1989:129), menjelaskan bahwa “Upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga,

keahlian atau keterampilan”. Sedangkan menurut Handoko (1997:156) menyatakan bahwa “Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka”.

- Promosi menurut Nitisemito (1996:81) menyatakan bahwa “Promosi adalah proses pemindahan karyawan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang lebih tinggi”. Sedangkan Radiq (1998:62) berpendapat bahwa “Suatu promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan.” Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya.
- Kepuasan pada kondisi kerja menurut Siagian (1989:131) mengatakan bahwa “Yang dimaksud dengan kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja ditempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan bekerja dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang”. Situasi kerja sangat mempengaruhi keadaan dari pekerja karena setiap kali seseorang bekerja maka ia pun harus memasuki

situasi kerja tersebut. Situasi atau kondisi kerja yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan senang dan giat. Sebaliknya, tidak jarang timbul kekecewaan dan kegagalan yang diderita disebabkan terdapat ketegangan didalam lingkungan kerja.

- Kepuasan pada rekan kerja dalam kehidupan organisasi, seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain baik itu rekan kerja, atasan, bawahan. Hubungan sosial yang ada diantara rekan kerja berpengaruh pada proses kerja seseorang. Ketegangan yang timbul dalam suasana kerja yang terjadi diantara rekan sekerjanya, akan menimbulkan gairah kerja yang menurun atau kurang baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi sehingga seseorang dapat berhasil dalam kerjanya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut As'ad (2004:115) yaitu :

- Kepuasan financial merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas, promosi dan sebagainya.
- Kepuasan fisik yaitu indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan. Hal ini mencakup jenis pekerjaan, peraturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan suhu atau ruangan, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan, dan umur karyawan.

- Kepuasan sosial yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antara karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.
- Kepuasan psikologi yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

2.2.3 Prestasi Kerja

Prestasi kerja merupakan salah satu indikator keberhasilan operasi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau performance. Menurut Prawirosentono (1999:2), kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Definisi prestasi kerja lainnya adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Siswanto, 1988:195). Dengan demikian, pengertian prestasi kerja disini lebih menekankan sebagai hasil atau prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Prestasi kerja seseorang ditunjukkan dengan keseriusannya dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2011:94). Selanjutnya juga dikatakan bahwa hasil kerja atau prestasi merupakan gabungan dari tiga faktor yaitu (a) minat dalam bekerja, (b) penerimaan delegasi tugas, dan (c) peran dan tingkat motivasi seorang pegawai.

Dari pengertian tersebut jelas bahwa tanpa minat terhadap suatu pekerjaan, tidak mungkin seorang pegawai dapat melaksanakan pekerjaan dengan mengerahkan tenaga dan pikirannya secara maksimal. Selain itu, tanpa pelimpahan atau delegasi tugas yang jelas seorang pegawai juga akan terbatas dalam pekerjaan yang dipikulnya khususnya peluang dalam berprestasi, kreativitas, inisiatif dan lain-lain. Motivasi atau dorongan pada seorang pegawai juga berpengaruh khususnya dalam melaksanakan tugas-tugasnya, baik motivasi dari dalam maupun dari luar. Semakin tinggi ketiga faktor tersebut dalam bekerja, maka semakin besar kinerja atau prestasi seseorang.

Islam telah menjelaskan kaitan prestasi kerja seseorang dengan kesungguh-sungguhannya, sebagaimana dalam Q.S. Thaahaa ayat 75 yakni :

﴿الْعُلَىٰ الدَّرَجَاتُ لَهُمْ فَأُولَٰئِكَ أَلْصَلِحَاتِ عَمَلٍ قَدْ مُمِنَّا بِآيَاتِهِ ۗ وَمَنْ

Artinya : *“Dan barang siapa datang kepada Tuhannya dalam keadaan beriman, lagi bersungguh-sungguh telah beramal saleh, maka mereka itulah orang-orang yang memperoleh tempat-tempat yang tinggi (mulia)”. (Q.S. Thaahaa – 84 : 6)*

a. Pengukuran Prestasi Kerja

Secara Umum pengukuran kerja berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda. Seperti yang dikemukakan oleh sinungan (2000:23) yaitu:

- Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya menyetengahkan apakah meningkat/berkurang dan tingkatnya.

- Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
- Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebagai memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Untuk menyusun suatu perbandingan-perbandingan ini maka perlu mempertimbangkan tingkat daftar susunan dan perbandingan pengukuran kerja. Paling sedikit ada dua tingkat perbandingan yang berbeda, yakni kinerja total dan kinerja parsial.

Penerapan standar diperlukan untuk mengetahui apakah kinerja karyawan sesuai dengan sasaran yang diharapkan sekaligus melihat besarnya penyimpangan dengan cara membandingkan antara hasil yang aktual dengan hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, adanya suatu standar yang baku merupakan tolak ukur bagi kinerja yang akan dievaluasi.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja seseorang merupakan salah satu indikator yang perlu dipahami oleh perusahaan atau organisasi demi mewujudkan tujuan yang diinginkan. Prestasi kerja erat kaitannya dengan kepuasan kerja dan motivasi. Sebagaimana dijelaskan beberapa ahli yang menjelaskan bahwa salah satu faktor yang berkaitan dengan prestasi kerja yakni kepuasan kerja, kebutuhan dan motivasi.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja seseorang. Hal ini telah diterangkan oleh Sondang P. Siagian (2009: 296) “Untuk lebih memperjelas hal kepuasan

kerja, contoh lain dapat diberikan. Misalnya, seorang karyawan merasa “puas” bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi sebenarnya prestasinya tidak istimewa karena dengan prestasi luar biasa pun, kesempatan promosi baginya sangat terbatas karena, misalnya, organisasi tempatnya bekerja kecil sehingga hierarki jabatan yang tersedia tidak terlalu banyak. Karena kesempatan promosi terbatas, yang bersangkutan tidak terdorong berprestasi tinggi, tetapi kepuasannya bersumber dari faktor lain, yaitu perilaku positif dari atasannya langsung”.

Sedangkan faktor lainnya yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Mangkunegara (2009:67-68) adalah sebagai berikut:

- Faktor Kemampuan : Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya, kebanyakan seorang pegawai atau karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaannya, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi kerja yang diharapkan.
- Faktor Motivasi : Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental,

mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

c. Indikator-Indikator Prestasi Kerja

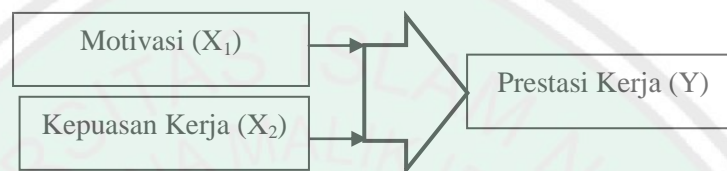
Menurut Mangkunegara (2000:67) terdapat tiga metode yang digunakan dalam pengukuran kinerja para karyawan, yaitu :

- Mutu atau kualitas produk : Pada pengukuran ini perusahaan lebih mendasarkan pada tingkat kualitas produk yang telah dihasilkan para pegawai atau karyawannya. Pengukuran melalui kualitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana seorang karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.
- Kuantitas atau jumlah produk : Pengukuran melalui kuantitas atau jumlah produk yang dihasilkan ini erat kaitannya dengan kemampuan seseorang karyawan dalam menghasilkan produk dalam jumlah tertentu. Kuantitas ini secara langsung juga berhubungan dengan tingkat kecepatan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam menghasilkan produk.
- Ketepatan waktu : Ketepatan waktu dalam menghasilkan suatu produk menjadi salah satu sarana untuk mengukur tingkat kinerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. Dalam pengukuran ini anggaran perusahaan dapat dijadikan ukuran atau barometer untuk mengetahui tingkat kinerja yang telah dicapai seorang karyawan.

2.3 Hipotesis

Berdasarkan teori yang telah dilakukan, maka model konsep dalam penelitian ini sebagai berikut :

Gambar 2.2
Model Konsep



Keterangan:
 → = Parsial
 ⇨ = Simultan

Sehingga berdasarkan teori dan model hipotesis diatas, maka dapat diuraikan konsep hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga terdapat pengaruh secara simultan pada variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang.
- H2 : Diduga terdapat pengaruh secara parsial pada variabel motivasi dan variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang.
- H3 : Diduga variabel motivasi memiliki pengaruh dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian berada pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang. Kantor Pusat bertempat di Jl. Raya Mulyoagung Sengkaling 239 Dau, Malang, Telepon (0341) 464445.

3.2 Jenis Dan Pendekatan Penelitian

Berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian menggunakan pendekatan penelitian deskriptif yaitu penelitian untuk menggambarkan suatu kondisi tertentu dengan melihat fenomena-fenomena dan gejala-gejala yang dapat diamati. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif dan sifat penelitian yang digunakan adalah *ex-postfacto*.

Ex-postfacto merupakan penelitian dimana variabel-variabel bebas telah terjadi ketika peneliti mulai dengan pengamatan variabel terikat dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, keterikatan antara variabel bebas dengan variabel terikat sudah terjadi secara alami, dan peneliti dengan setting tersebut ingin melacak kembali jika dimungkinkan apa yang terjadi faktor penyebabnya (Sukardi, 2007:165).

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2006:130).

Dalam pengertian lainnya menyebutkan bahwa, Populasi merupakan kumpulan

dari individu dengan kualitas dan ciri-ciri yang telah ditetapkan (Nazir, 1993:325). Populasi dari penelitian ini adalah 73 karyawan.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Menurut Soeratan dan Arsyad (1988:129) Sampel adalah bagian yang menjadi objek sesungguhnya dari suatu penelitian. Sehingga sebuah sampel yang merupakan bagian dari suatu populasi keseluruhan alangkah baiknya dipilih secara cermat agar mewakili populasi dengan benar.

Sehubungan dengan jumlah karyawan yang ada di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang berjumlah 73 orang karyawan. Maka penggunaan sampel yakni 73 orang karyawan atau bisa disebut dengan sensus.

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan besarnya sampel ini berdasarkan ungkapan dari Arikunto (2006:134) “untuk sekedar ancer-ancer, maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, tetapi jika jumlah subyeknya besar, dapat diambil antara 10-15%, atau 20-25% atau lebih, tergantung setidak-tidaknya dari: (1) kemampuan peneliti dilihat dari waktu, tenaga, dan dana, (2) sempit luasnya wilayah pengamatan dari setiap subyek, karena hal ini menyangkut banyak sedikitnya data, (3) besar kecilnya resiko yang ditanggung oleh peneliti. Untuk penelitian yang risikonya besar, tentu saja jika sampel besar, hasilnya akan lebih baik”.

Sehubungan dengan jumlah karyawan yang ada di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang berjumlah 73 orang karyawan. Maka peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, menurut Sugiyono (2013:85) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.5 Data dan Jenis Data

3.5.1 Data Primer

Data Primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli secara khusus dikumpulkan oleh peneliti, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Surakhmad, 1994:163) data primer dapat berupa opini subyek (orang) secara individual atau kelompok, yang dalam hal ini diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan.

3.5.2 Data Sekunder

Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara, diperoleh dan dicatat oleh pihak lain. Walaupun yang dikumpulkan itu sesungguhnya adalah data asli (Surakhmad, 1994: 163) yang terdiri dari data-data pada bagian personalia, meliputi jumlah karyawan, struktur organisasi, dan sebagainya yang terkait dengan variabel penelitian.

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data menurut Sugiono (2013 : 137) terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu, kualitas instrumen penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrumen penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrumen dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrumen yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrumen tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya.

3.6.1 Wawancara (*Interview*)

Merupakan sebuah proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab sambil bertatap muka antara si penanya dengan respondennya dengan menggunakan alat yang dinamakan *interview guide* atau panduan wawancara (Nazir, 1993:234). Wawancara dapat dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur, dan dapat dilakukan melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon (Sugiono, 2013:138). Wawancara dilakukan dengan mengadakan tanya jawab secara langsung dengan pihak-pihak yang berwenang yaitu Manajer Pusat dan Kepala Bagian Personalia dengan tujuan untuk melengkapi data data yang tidak ada dalam dokumen.

3.6.2 Dokumentasi

Yaitu dengan mempelajari atau menggunakan catatan yang ada pada perusahaan dan mempunyai kaitan dengan masalah yang diteliti, dimaksudkan sebagai penunjang data-data yang telah diperoleh sebelumnya sehingga benar-benar akan dihasilkan suatu penelitian yang sesuai dengan kondisi sesungguhnya (Arikunto, 1998:229). Seperti jumlah karyawan, Struktur organisasi, dan sebagainya.

3.6.3 Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila penelitian tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet (Sugiono, 2013:142).

Kuesioner yang dibagikan secara langsung oleh penulis kepada karyawan di KANINDO Syariah JATIM Malang. Teknik pengambilan data yang dilakukan dengan mengajukan seperangkat pertanyaan tertulis (dalam bentuk angket) yang telah disusun kepada responden sebagai sumber dari sampel yang telah ditentukan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab berubah atau timbulnya variabel dependen atau terikat (Sugiyono,2000).

Variabel bebas yang digunakan yakni Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).

Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yakni Prestasi Kerja (Y).

Tabel 3.1
Indikator Variabel Bebas dan Variabel Terikat

Konsep	Variabel	Indikator
Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja	Motivasi (X_1) (Moekijat,1999:181)	($X_{1.1}$) Kebutuhan Fisiologi ($X_{1.2}$) Kebutuhan Rasa Aman ($X_{1.3}$) Kebutuhan Sosial ($X_{1.4}$) Kebutuhan Penghargaan ($X_{1.5}$) Kebutuhan Aktualisasi Diri
	Kepuasan Kerja (X_2) (As'ad, 2004:115)	($X_{2.1}$) Kepuasan Financial ($X_{2.2}$) Kepuasan Fisik ($X_{2.3}$) Kepuasan Sosial ($X_{2.4}$) Kepuasan Psikologi
Prestasi Kerja	Prestasi Kerja (Y) (Mangkunegara, 2000:67)	(Y_1) Kualitas Kerja (Y_2) Kuantitas Kerja (Y_3) Ketepatan Waktu

Sumber : As'ad, 2004, Moekijat, 1999 dan Mangkunegara, 2000

3.8 Alat Pengukur Data

Untuk mengukur tanggapan atau sikap responden, penulis menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert, variabel penelitian yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun instrumen yang dapat berupa pertanyaan ataupun pernyataan (Sugiyono, 2000).

Dalam skala likert umumnya berisi lima bagian skala terhadap pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti dalam kuesioner, antara lain:

(a) penekanan sangat kecil/sangat rendah (b) penekanan kecil/rendah (c) netral/rata-rata (d) penekanan besar/tinggi (e) penekanan sangat besar/sangat tinggi. Di sini responden diberikan alternatif pilihan jawaban yang sesuai dengan tingkatan interval 1 sampai 5. Berikut adalah skala yang digunakan di dalam melakukan kuesioner :

Tabel 3.3
Keterangan Skala secara Interval

Motivasi (X_1)		Kepuasan Kerja (X_2)		Prestasi Kerja (Y)	
Pilihan Jawaban	Skala	Pilihan Jawaban	Skala	Pilihan Jawaban	Skala
Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	5	Sangat Setuju	5
Setuju	4	Setuju	4	Setuju	4
Kurang Setuju	3	Kurang Setuju	3	Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Data Diolah 2015

3.9 Model Analisis Data

Metode analisa yang digunakan untuk menganalisa data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan analisa kuantitatif yaitu dengan menggunakan angka-angka rumus atau model matematis untuk mengetahui ada pengaruh atau tidaknya kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

3.9.1 Uji Data

Uji data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, sebagaimana berikut :

a. Uji Validitas

Validitas adalah “suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen” (Arikunto 2006:168). Instrument yang valid berarti alat ukur

yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono 2008:172). Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas, maka penelitian ini menggunakan rumus korelasi *product-moment* dari Pearson dengan signifikansi 5%. Yang berarti tingkat probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 agar dapat dinyatakan valid. Adapun rumus korelasi *product-moment* tersebut adalah sebagai berikut :

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

Keterangan : r_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

N = Jumlah Subyek

$\sum x$ = Jumlah Skor Butir (x)

$\sum y$ = Jumlah Skor Variabel (y)

$\sum xy$ = Jumlah Perkalian Butir (x) dan Skor Variabel (y)

$\sum x^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Butir (x)

$\sum y^2$ = Jumlah Kuadrat Skor Variabel (y)

Penghitungan Koefisien Korelasi Product Moment dari Pearson dengan bantuan program SPSS 17 *for windows*.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan (Singarimbun 1993:150). Dalam penelitian ini pengujian realibilitas menggunakan rumus *alpha*. Menurut Arikunto (2006:196) rumus Alpha digunakan untuk mencari realibilitas intrument yang skornya bukan 1 dan 0, misal angket atau soal bentuk uraian. Dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right]$$

Keterangan : r = Reliabilitas Instrument
 k = Banyaknya butir pertanyaan / soal
 S^2_j = Jumlah varian butir
 S^2_x = Varians Skor Total

Untuk mengetahui reliabel atau tidaknya instrumen dipakai pendapat Nunnally dalam Gozali (2002:113) yaitu suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Item instrumen yang dianggap reliabel dalam penelitian ini adalah item dengan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Menurut Sugiyono untuk dapat memberi interpretasi terhadap kuatnya korelasi, maka dapat digunakan pedoman sebagai berikut :

Tabel 3.4
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Data Sekunder, Sugiyono 2009

Uji reliabilitas penelitian ini, peneliti menggunakan bantuan perangkat lunak komputer program SPSS 17 *for windows*.

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Normalitas, Uji multikolinieritas, dan Uji Heteroskedastisitas sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen, atau keduanya berdistribusi normal, mendekati normal, ataukah tidak. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis normal, maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap

model yang diuji (Singgih Santoso 200:212). Uji normalitas dikerjakan dengan program SPSS 17 *for windows*.

Uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi (α) diatas 0,05 berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku. Ini menunjukkan data yang diuji normal, karena tidak berbeda dengan data normal baku.

b. Uji Multikolinieritas

Merupakan alat uji ekonometri yang digunakan untuk menguji suatu data apakah terjadi hubungan yang sempurna antar variabel bebas tersebut (Singgih Santoso 2000). Multikolinieritas diuji dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Apabila nilai (VIF) diatas 10, maka dikatakan terjadi multikolinieritas dan sebaliknya apabila nilai $VIF < 10$ maka dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Uji multikolinieritas untuk memastikan tidak adanya hubungan antar variabel bebas (motivasi kerja dan kepuasan kerja). Dilakukan dengan menghitung nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Semua pengujian tersebut memanfaatkan fasilitas SPSS 17 *for windows*.

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang bebas heterokedastisitas dapat dilihat melalui *chart scatterplot*. Apabila titik yang terdapat dalam chart tersebut membentuk pola titik yang teratur seperti gelombang, melebar kemudian menyempit berarti terjadi heterokedastisitas (Ghozali, 2001:70). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memanfaatkan fasilitas program SPSS 17 *for windows*.

3.9.3 Uji Hipotesis

Analisis regresi ganda bertujuan untuk meramalkan nilai pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Maka persamaan regresi menggunakan formulasi sebagai berikut :

$$Y = a_3 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan : Y = nilai yang diprediksi yaitu prestasi kerja
 X1 = kepuasan kerja
 X2 = motivasi kerja
 a₃ = bilangan konstan
 b₁, b₂ = bilangan koefisien prediktor
 Analisis regresi ganda dilakukan dengan bantuan komputer program

SPSS 17 for windows.

a. Interpretasi Koefisien R²

Untuk mengetahui besarnya tingkat kontribusi dari variabel-variabel bebas (X₁, X₂, X₃) terhadap naik turunnya Y secara bersama-sama, yang dapat dilihat melalui koefisien determinasi dengan simbol R² (Gujarati 1997).

- Untuk mengukur ketetapan suatu garis regresi yang ditetapkan terhadap suatu kelompok data hasil observasi. Semakin besar nilai R² semakin tepat pula garis regresinya. Sebaliknya semakin kecil nilai R² maka semakin tidak tepat garis regresinya. Untuk mewakili data hasil observasinya. Nilai R² antara 0 sampai 1. Model persamaan dianggap baik apabila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu
- Untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap naik turunnya nilai Y

Tabel 3.5
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien R²

Besarnya Nilai	Interpretasi
Antara 0,800 s/d 1,000	Tinggi
Antara 0,600 s/d 0,800	Cukup
Antara 0,400 s/d 0,800	Agak Rendah
Antara 0,200 s/d 0,400	Rendah
Antara 0,000 s/d 0,200	Sangat Rendah (Tak Berkorelasi)

Sumber : Arikunto 1998:197

b. Pengujian hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 adalah uji untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan. Uji ini dilakukan dengan menerapkan uji F statistik. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

- Menentukan F_{hitung} dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{Jk_{reg}/k}{Jk_{res}/(n-k-1)}$$

Keterangan : Jk_{reg} = Jumlah kuadrat regresi
 Jk_{res} = Jumlah kuadrat residu
 k = Banyaknya variabel bebas
 n = Banyaknya data

- Menentukan F_{Tabel} dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan $df_1 = k$, $df_2 = (n-k-1)$
- Membuat keputusan hipotesis dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{Tabel} :
 - Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan
 - Jika $F_{hitung} > F_{Tabel}$ atau $sig > 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara simultan

c. Pengujian hipotesis II

Pengujian hipotesis II untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Uji ini dilakukan dengan menerapkan uji t statistik. Langkah-langkahnya sebagai berikut:

- Menentukan t_{hitung} dengan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{bi}{Sbi}$$

Keterangan : bi = Koefisien regresi
 Sbi = Standart Error dari koefisien regresi

- Menentukan t_{Tabel} dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 5% dan derajat kebebasan $df = n-1$
- Membuat keputusan hipotesis dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{Tabel} :
 - Jika $t_{hitung} > t_{Tabel}$ atau $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima. Artinya, terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial
 - Jika $F_{hitung} < F_{Tabel}$ atau $sig > 0,05$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) secara parsial

d. Pengujian hipotesis III

Uji ini untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang dominan dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient* (sritua Arief, 1993:12).

BAB IV

PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN

4.1 Paparan Data

4.1.1 Gambaran Umum Instansi

Hadirnya Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur adalah bagian dari sejarah panjang Jihad Umat Islam dalam menegakkan Ekonomi Syariah di persada ini. Sebagai bagian dari Jihad Ekonomi Ummat yang timbul dari bawah (*buttom up*), Hadirnya Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur merupakan hasil *metamorphose* dari sistem konvensional yang bertobat menuju sistem Islam yang *Kaffah*.

Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur yang berdomisili di Kabupaten Malang dirintis pendiriannya sejak bulan september pada tahun 1998 oleh beberapa aktifis gerakan koperasi, LSM dan tokoh masyarakat yang peduli dengan pemberdayaan ekonomi rakyat. Anggota Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur dengan badan hukum Propinsi tersebar di wilayah Malang Raya. Untuk menunjang pelayanan anggota dan calon anggota agar lebih optimal Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur telah membuka 12 Kantor Cabang/Layanan yang tersebar di Kabupaten Malang 10 kantor, Kota Malang 1 kantor dan Kota Batu 1 kantor.

Melalui berbagai ujian dan tempaan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur merupakan salah satu pelopor berdirinya koperasi syariah di Malang Raya dan perkembangan usaha yang sangat pesat.

4.1.2 Visi dan Misi KANINDO Syariah

VISI : *“Membangun Idealisme dan Profesionalisme untuk mencapai kesejahteraan bersama dalam naungan Ridho Illahi”*.

Dengan visi ini setiap orang yang bergabung dengan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jawa Timur diajak untuk menyadari bahwa setiap insan adalah hamba Allah yang harus tunduk dan taat terhadap aturan (syari’at-Nya) dan mengembangkan potensi diri sebagai khalifah (pemimpin) untuk mengelola sumber daya ekonomi demi kesejahteraan diri, keluarga dan masyarakat, sehingga tercapai kesejahteraan materiil, sprirituil dalam naungan Ridho Ilahi.

MISI :

- a. Mengembangkan sistem ekonomi, khususnya lembaga keuangan berdasarkan syari’at Islam.
- b. Memajukan kegiatan usaha (ekonomi) anggota masyarakat, usaha mikro/kecil dan menengah (UKM).
- c. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia seutuhnya (material dan sprirituil).
- d. Meningkatkan harkat dan martabat hidup anggota/masyarakat (pemenuhan kebutuhan pangan, sandang dan papan).

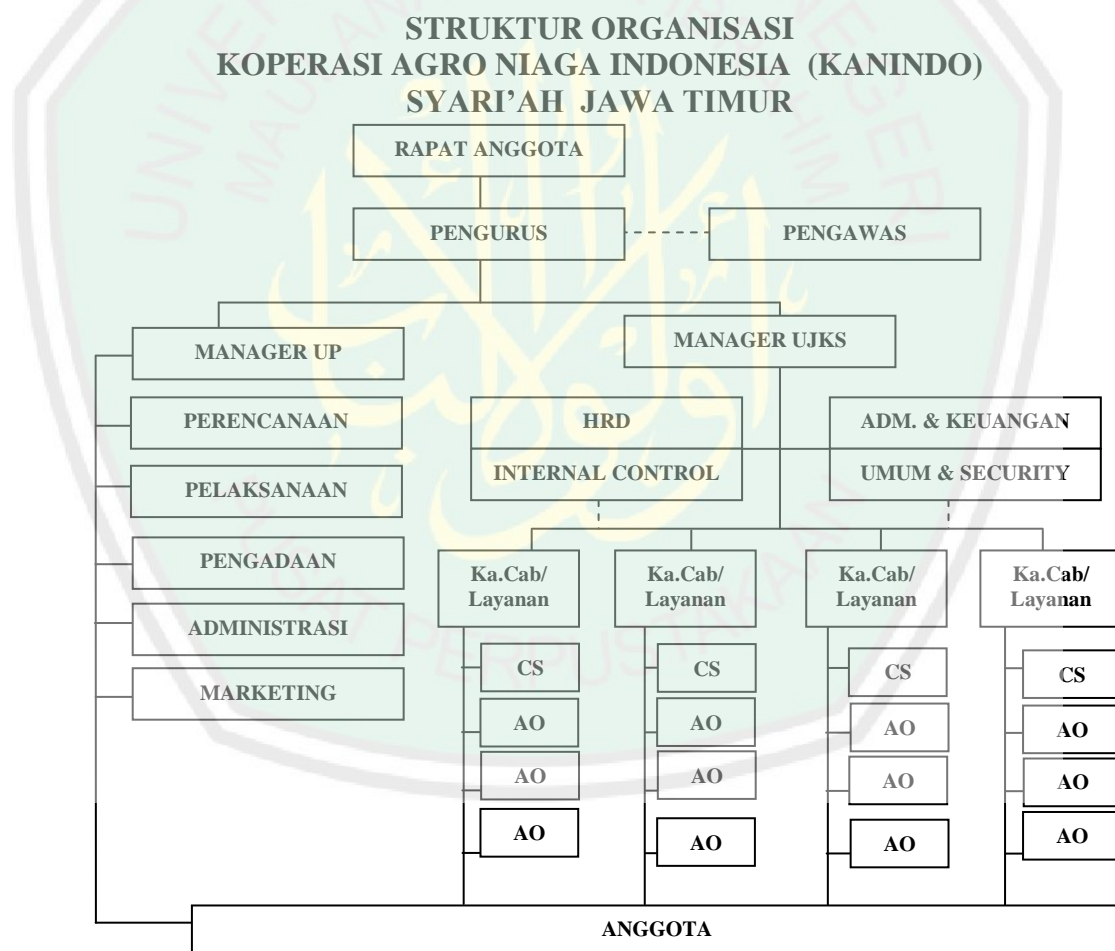
4.1.3 Kelembagaan

NAMA KOPERASI : KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA
(KANINDO) SYARIAH JAWA TIMUR

LEGALITAS KOPERASI

- a. Nomor Badan Hukum : 29/BH/KDK/13.13/XII/1998
 b. Tanggal Badan Hukum : 10 Desember 1998
 c. Nomor PAD terakhir: 518.01/PAD/BH/XVI/45/103/2008
 d. Tanggal PAD terakhir : 31 Maret 2008
 e. NPWP : 01.840.826.0.628.000
 f. TDP : 132525200143
 g. SIUP : 510/1033.585/421.107/2008/P.I

4.1.4 Struktur Organisasi



Keterangan : _____ garis lini/komando,
 ----- garis koordinasi,
 A/O = Account Officer,
 CS = Costumer Servise

Tabel 4.1
Susunan Pengurus, Pengawas dan Karyawan

NO	KETERANGAN	NAMA	MASA KERJA	TELEPHON
	Pengurus:			
1.	Ketua	Drs.H.Untung Endro C,MM	2010 – 2015	0341-7099299
2.	Sekretaris	Drs. Umar Zaeni	2010 – 2015	0341-7099292
3.	Bendahara	Yuliadi,SE,MM	2010 – 2015	0341-7099293
	Pengawas:			
4.	Ketua	Damiati, SE	2010 – 2015	0341-7099295
5.	Anggota	Moh. Khamdani.STP	2010 – 2015	0341-7099294
	Karyawan:			
6.	Manager	Indra Laksamana		0341-7099296
7.	Kord. Pujon	Hadi Supriono		0341-7099309
8.	Kord. Dau	Farhan		0341-7099305
9.	Kord. Wajak	Wahyu Setyono		0341-7099394
10.	Kord. Wonosari	Aspari		0341-370509
11.	Kord. Wagir	Moh Mukhlis		0341-7099399
12.	Kord. Kepanjen	Dzanuroini		0341-7099406
13.	Kord. Singosari	Hariyadi		0341-7099403
14.	Kord. . Batu	Dony Wicaksono		0341-7099306
15.	Kord. Slorok	Hadi Priyanto		0341-7099300
16.	Kord. . Merjosari	Imam Saudi		0341-7099396
17.	Kord. Turen	Deny Erwin		0341-7099302
18.	Kord. Pakisaji	Shandy Yudha		0341-7099401
19.	Kord Ngantang	M. Sul'am MT		0341-7099400
20.	Bag. Keuangan	Dwi Widyaningsih		0341-7099402
21.	Adm & Pembukuan	Effi Rahmawati		0341-7099298

Sumber : Data Diolah 2015

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-24 Tahun	24	32.9 %
2	25-29 Tahun	39	53.4 %
3	> 30 Tahun	10	13.7 %
	Total	73	100.0 %

Sumber : Data Diolah 2015

Pada Tabel 4.2 menunjukkan bahwa responden berusia 20-24 tahun berjumlah 24 responden (32.9%), berusia 25-29 tahun berjumlah 39 responden (53.4%), dan berusia 30-34 tahun berjumlah 10 responden (13.7%).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KANINDO Syari'ah Jatim Malang didominasi oleh karyawan berumur 25-29 tahun dan 30 tahun keatas yaitu sebanyak 49 orang atau 67.1%. Rata-rata responden berumur 25 tahun keatas dikarenakan pada usia inilah umur manusia dianggap matang dalam berpikir dan bertindak. Sehingga akan lebih mendapat perhatian dari sesama rekan bisnisnya dibanding dengan usia yang lebih muda. Selain itu terdapat juga kecenderungan memulai jenjang karier sebaik mungkin dikarenakan usia sekitar ini memiliki mobilitas yang tinggi, pengalaman dan relasi yang cukup luas.

Sedangkan untuk usia dibawah 25 tahun lebih sedikit, ini dikarenakan terdapat beberapa responden yang masih aktif menempuh pendidikan di kampus, sehingga terbebani mata pelajaran kuliah sehingga lebih banyak menyita waktu untuk pelajarannya.

4.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki – Laki	43	58.9 %
2	Perempuan	30	41.1 %
	Total	73	100.0 %

Sumber : Data Diolah 2015

Pada Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 43 responden (58.9%) dan berjenis kelamin perempuan berjumlah 30 responden (41.1%).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KANINDO Syari'ah Jatim Malang didominasi oleh kaum laki-laki yaitu sebanyak 43 orang

atau 58.9%. Dimungkinkan karena terdapat pandangan sosial di masyarakat bahwa kaum laki-laki yang harus lebih banyak bekerja menghidupi keluarga. Selain itu laki-laki cenderung lebih menyukai tantangan berusaha dan berpikir kreatif dalam perkembangan jenjang kariernya daripada perempuan yang cenderung lebih menyukai ketekunan dalam aktifitasnya. Hal ini dapat juga dilihat dari mayoritas perempuan memiliki kecenderungan lebih memilih untuk menjadi istri atau ibu rumah tangga saja daripada bekerja.

4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	Diploma	27	37.0 %
2	Sarjana	46	63.0 %
Total		73	100.0 %

Sumber : Data Diolah 2015

Pada Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden berpendidikan diploma berjumlah 27 responden (37.0%) dan berpendidikan sarjana berjumlah 46 responden (63.0%).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan KANINDO Syari'ah Jatim Malang didominasi oleh karyawan berlatar belakang pendidikan Sarjana sebanyak 46 orang atau 63.0%. Nilai ini dipengaruhi dari sistem pemerintahan yang menjadikan saat ini seorang yang menjadi lulusan sarjana sangatlah banyak. Selain itu, pandangan masyarakat yang mengungkapkan bahwa salah satu syarat menjadi seorang bekerja dalam kantor yakni harus memiliki minimal ijazah S1.

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1 Variabel Motivasi (X_1)

Jawaban responden berdasarkan variabel motivasi (X_1) dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Item Variabel Motivasi (X_1)

Item	Jawaban Responden										Total Setuju %
	1		2		3		4		5		
	STS	TS	KS	S	SS	F	%	F	%		
X _{1.1}	1	1.4	3	4.1	24	32.9	37	50.7	8	11.0	61.7
X _{1.2}	1	1.4	3	4.1	23	31.5	32	43.8	14	19.2	63.0
X _{1.3}	0	0.0	6	8.2	26	35.6	32	43.8	9	12.3	56.1
X _{1.4}	0	0.0	8	11.0	27	37.0	29	39.7	9	12.3	55.1
X _{1.5}	1	1.4	7	9.6	16	21.9	39	53.4	10	13.7	67.1
X _{1.6}	0	0.0	3	4.1	17	23.3	31	42.5	22	30.1	72.6
X _{1.7}	1	1.4	3	4.1	25	34.2	29	39.7	15	20.5	51.2
X _{1.8}	0	0.0	1	1.4	25	34.2	33	45.2	14	19.2	64.4
X _{1.9}	0	0.0	0	0.0	13	17.8	34	46.6	26	35.6	82.2
X _{1.10}	0	0.0	0	0.0	16	21.9	32	43.8	25	34.2	78.0
X _{1.11}	0	0.0	6	8.2	8	11.0	31	42.5	28	38.4	80.9
X _{1.12}	0	0.0	3	4.1	20	27.4	33	45.2	17	23.3	68.5
X _{1.13}	0	0.0	1	1.4	26	35.6	32	43.8	14	19.2	63.0
X _{1.14}	0	0.0	2	2.7	24	32.9	34	46.6	13	17.8	64.4
X _{1.15}	0	0.0	4	5.5	20	27.4	35	47.9	14	19.2	67.1

Sumber : Data Diolah 2015

Dari tabel 4.5 dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X_1) dengan nilai tertinggi adalah motivasi untuk bekerja karena pemberian arahan yang sering oleh pimpinan ($X_{1.9}$) sebesar 82.2%. Sedangkan nilai terendahnya adalah motivasi untuk bekerja karena rasa kekeluargaan antara pimpinan dengan karyawan ($X_{1.7}$) sebesar 51.2%.

Indikator motivasi untuk bekerja karena pemberian arahan yang sering oleh pimpinan ($X_{1.9}$) mempunyai nilai tinggi sebesar 82.2% disebabkan karena

dengan tingkat keseringan dalam pemberian arahan dari pimpinan atas kinerja menjadikan lebih cepat dan mudah dalam penyelesaian suatu pekerjaan. Sehingga responden merasa dalam bekerja akan merasa tetap loyal dan tetap giat dalam penyelesaian tugas pekerjaannya.

Sedangkan indikator motivasi untuk bekerja karena rasa kekeluargaan antara pimpinan dengan karyawan ($X_{1.7}$) mempunyai nilai rendah sebesar 51.2% dimungkinkan karena responden kurang merasakan akan adanya pemberian motivasi akan kekeluargaan dalam bekerja. Sehingga hal ini menjadikan kurang diperhatikan oleh para responden.

4.3.2 Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Jawaban responden berdasarkan variabel kepuasan kerja (X_2) dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut :

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Item Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Item	Jawaban Responden										Total Setuju %
	1		2		3		4		5		
	STS	TS	KS	S	SS	F	%	F	%		
X _{2.1}	0	0.0	0	0.0	14	19.2	33	45.2	26	35.6	80.8
X _{2.2}	0	0.0	1	1.4	17	23.3	32	43.8	23	31.5	75.3
X _{2.3}	1	1.4	0	0.0	1	1.4	26	35.6	45	61.6	97.2
X _{2.4}	1	1.4	8	11.0	16	21.9	33	45.2	15	20.5	65.7
X _{2.5}	0	0.0	1	1.4	13	17.8	41	56.2	18	24.7	80.9
X _{2.6}	0	0.0	5	6.8	14	19.2	32	43.8	22	30.1	73.9
X _{2.7}	0	0.0	4	5.5	17	23.3	37	50.7	15	20.5	71.2
X _{2.8}	0	0.0	1	1.4	19	26.0	35	47.9	18	24.7	72.6
X _{2.9}	0	0.0	0	0.0	16	21.9	46	63.0	11	15.1	78.1
X _{2.10}	0	0.0	1	1.4	18	24.7	37	50.7	17	23.3	73.0
X _{2.11}	0	0.0	1	1.4	20	27.4	35	47.9	17	23.3	71.1
X _{2.12}	0	0.0	1	1.4	16	21.9	29	39.7	27	37.0	76.7

Sumber : Data Diolah 2015

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) dengan nilai tertinggi adalah promosi yang diterima sesuai dengan harapan ($X_{2,3}$) sebesar 97.2%. Sedangkan nilai terendahnya adalah jenis pekerjaan yang diterima sesuai dengan harapan ($X_{2,4}$) sebesar 65.7%.

Indikator promosi yang diterima sesuai dengan harapan ($X_{2,3}$) mempunyai nilai tinggi sebesar 97.2% disebabkan karena dengan tingginya pemberian jaminan promosi yang telah menjanjikan dan sesuai dengan harapan, maka dapat menyebabkan meningkatnya kepuasan kerja para responden. Sehingga responden merasa giat dan semangat dalam bekerja.

Sedangkan indikator jenis pekerjaan yang diterima sesuai dengan harapan ($X_{2,4}$) mempunyai nilai rendah sebesar 65.7% dimungkinkan karena responden kurang merasakan akan adanya pengaruh dari kesesuaian jenis pekerjaan yang sedang dijalankan dengan harapan responden. Sehingga hal ini menyebabkan kurangnya perhatian dari responden.

4.3.3 Variabel Prestasi Kerja (Y)

Jawaban responden berdasarkan variabel Kinerja (Y) dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut :

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Item Variabel Prestasi Kerja (Y)

Jawaban Responden											
Item	1		2		3		4		5		Total Setuju
	STS		TS		KS		S		SS		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y ₁	2	2.7	8	11.0	24	32.9	32	43.8	7	9.6	53.4
Y ₂	0	0.0	6	8.2	21	28.8	35	47.9	11	15.1	63.0
Y ₃	0	0.0	8	11.0	24	32.9	26	35.6	15	20.5	56.1

Sumber : Data Diolah 2015

Dari tabel 4.7 dapat diketahui bahwa variabel prestasi kerja (Y) dengan nilai tertinggi adalah kemampuan karyawan dalam penyelesaian tugas dengan standart mutu (Y_2) sebesar 63.0%. Sedangkan nilai terendahnya adalah kemampuan karyawan dalam penyelesaian tugas dengan standart jumlah (Y_1) sebesar 53.4%.

Kemampuan karyawan dalam penyelesaian tugas dengan standart mutu (Y_2) memiliki nilai yang paling tinggi sebesar 63.0% karena menurut responden dengan memperhatikan mutu dalam hasil pekerjaan, maka akan meningkatkan keefisiensi dan keefektifan dalam bekerja. Hal itu berarti prestasi kerja dalam aspek keuangannya meningkat dan pencapaian target atau tujuan dari perusahaan akan lebih optimal. Sedangkan kemampuan karyawan dalam penyelesaian tugas dengan standart jumlah (Y_1) memiliki nilai yang lebih rendah sebesar 53.4% dikarenakan lebih mementingkan aspek pemberian kualitas terbaik dari pada kuantitas. Hal ini dipengaruhi oleh proses pergerakan perusahaan yang berkaitan dengan bidang jasa. Sehingga lebih mengedepankan mutu ketimbang intensitas jumlah terutama terkait prestasi kerja karyawan.

4.4 Hasil Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada setiap penelitian yang menggunakan angket atau instrumen kuesioner dengan melakukan pengukuran uji validitas dan reliabilitas. Menurut Sugiyono (2005:233), Sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus ≥ 0.30 , maka data tersebut dapat dikatakan valid.

Sedangkan reliabilitas menurut Sani & Mashuri (2010:250) “Reliabilitas menunjukkan pengertian bahwa suatu dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrument tersebut sudah baik. Apabila variabel yang diteliti mempunyai cronbach’s alpha (α) ≥ 0.60 maka variabel tersebut dikatakan reliable, dan jika sebaliknya maka variabel tersebut dikatakan tidak reliable”.

Adapun hasil yang telah diperoleh dari uji kuesioner yang dilakukan kepada 73 reponden seperti berikut :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas dam Reliabilitas Instrument

Variabel	Item	Validitas			Reliabilitas	
		Korelasi (r)	Probabilitas (p)	Ket.	Koefisien Alpha	Ket.
Motivasi (X ₁)	X _{1.1}	0.722	0.000	Valid	0.931	Reliabel
	X _{1.2}	0.684	0.000	Valid		
	X _{1.3}	0.621	0.000	Valid		
	X _{1.4}	0.721	0.000	Valid		
	X _{1.5}	0.753	0.000	Valid		
	X _{1.6}	0.747	0.000	Valid		
	X _{1.7}	0.776	0.000	Valid		
	X _{1.8}	0.668	0.000	Valid		
	X _{1.9}	0.736	0.000	Valid		
	X _{1.10}	0.748	0.000	Valid		
	X _{1.11}	0.621	0.000	Valid		
	X _{1.12}	0.754	0.000	Valid		
	X _{1.13}	0.733	0.000	Valid		
	X _{1.14}	0.773	0.000	Valid		
	X _{1.15}	0.695	0.000	Valid		
Kepuasan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0.620	0.000	Valid	0.898	Reliabel
	X _{2.2}	0.669	0.000	Valid		
	X _{2.3}	0.669	0.000	Valid		
	X _{2.4}	0.613	0.000	Valid		
	X _{2.5}	0.728	0.000	Valid		
	X _{2.6}	0.733	0.000	Valid		
	X _{2.7}	0.673	0.000	Valid		
	X _{2.8}	0.754	0.000	Valid		
	X _{2.9}	0.751	0.000	Valid		
	X _{2.10}	0.713	0.000	Valid		
	X _{2.11}	0.763	0.000	Valid		
	X _{2.12}	0.636	0.000	Valid		

Prestasi Kerja (Y)	Y ₁	0.820	0.000	Valid	0.653	Reliabel
	Y ₂	0.743	0.000	Valid		
	Y ₃	0.743	0.000	Valid		

Sumber data diolah 2015

Berdasarkan data dari tabel 4.8 dengan nilai korelasi (r) dari semua item pertanyaan mempunyai nilai korelasi ($r \geq 0.30$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan adalah valid dan dapat digunakan analisis selanjutnya. Sedangkan uji reabilitas dengan menggunakan nilai α sebesar 0.600 sebagai pembanding. Karena dari semua item memiliki nilai Cronbach Alpha ($\alpha \geq 0.600$), maka dapat disimpulkan bahwa variabel pertanyaan tersebut adalah reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

4.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Metode yang digunakan ialah menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi ($\alpha \geq 0,05$) berarti tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara data yang akan diuji dengan data normal baku. Ini menunjukkan data yang diuji normal, karena tidak berbeda dengan data normal baku.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41951068
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.063
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan signifikansi (α) $0.794 \geq 0,05$ berarti sudah menunjukkan distribusi normal. Pada model yang digunakan dengan nilai 2-tailed pada variabel motivasi (X_1) dan variabel kepuasan kerja (X_2) lebih besar dari 5%. Ini menunjukkan data yang diuji normal, karena tidak berbeda dengan data normal baku.

Uji Multikolinieritas

Metode yang digunakan ialah menggunakan alat uji ekonometri yang digunakan untuk menguji suatu data apakah terjadi hubungan yang sempurna antar variabel bebas tersebut (Singgih Santoso 2000). Multikolinieritas diuji dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila nilai VIF < 10 maka terjadi multikolinieritas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	VIF	Tolerance	Keterangan
1	X_1	2.190	0.457	Non Multikolinieritas
2	X_2	2.190	0.457	Non Multikolinieritas

Sumber : Data Diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.9 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas dengan dibuktikan nilai VIF disekitar angka 1 dan tidak lebih dari 10. Kemudian dapat dilihat pula dari nilai tolerance yang mendekati 1. Hal ini menunjukkan pada model ini tidak terdapat masalah multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas diuji menggunakan uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yaitu mengkorelasikan antara residual hasil regresi dengan semua

variabel bebas. Bila signifikansi hasil korelasi < 0.05 (5%) maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan begitu pula sebaliknya.

Tabel 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

No	Variabel Bebas	Signifikasi	Keterangan
1	X_1	0.316	Non Heteroskedastisitas
2	X_2	0.499	Non Heteroskedastisitas

Sumber : Data Diolah 2015

Berdasarkan tabel 4.10 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tidak terjadi heteroskedastisitas dengan dibuktikan nilai signifikansi > 0.05 (5%). Hal ini menunjukkan pada model ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4.4.3 Interpretasi Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Pengujian model regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil yang diperoleh dari data analisis regresi berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	T	Sig t	Ket.
Motivasi (X_1)	.149	5.183	.000	Signifikan
Kepuasan Kerja (X_2)	.038	0.964	.338	Tidak Signifikan
R	= 0.724			
R Square	= 0.524			
Adjusted R Square	= 0.510			
Std. Error of the Estimate	= 1.440			
F _{hitung}	= 38.504			
Sig F	= 0.000			
Alfa	= 0.05			

Sumber : Data Diolah 2015

Penjelasan analisis berdasarkan tabel 4.11 adalah, penghitungan analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan menggunakan SPSS 17 *for windows* dapat diketahui adanya pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat, ini dapat dilihat pada nilai koefisien (R) yaitu sebesar 0.724. Variabel bebas pada model regresi ini adalah Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2), Sedangkan variabel terikatnya adalah Prestasi (Y). Berdasarkan hasil analisis regresi berganda maka model regresi yaitu:

$$Y = 0.398 + 0.149x_1 + 0.038x_2$$

Interpretasi persamaan diatas adalah sebagai berikut :

- a. Y merupakan variabel terikat yang nilainya diprediksi oleh variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat adalah Prestasi (Y) yang nilainya akan diprediksi oleh Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2).
- b. setiap penambahan 1 satuan motivasi, dengan variabel lain bersifat konstan berpengaruh meningkatkan nilai prestasi sebesar 0.149 satuan.
- c. Setiap penambahan 1 satuan kepuasan kerja, dengan variabel lain bersifat konstan berpengaruh meningkatkan nilai prestasi sebesar 0.038 satuan.

4.4.4 Interpretasi Koefisien Determinasi (R^2)

Besarnya koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan seberapa besar kontribusi perubahan variabel independen mampu menjelaskan variasi perubahan variabel dependen.

Tabel 4.12
Output Untuk Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.510	1.440

Sumber : Data Diolah 2015

$R^2 = 52.4\%$, dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 52.4% variabel y dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 sedangkan sebesar 47.6% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian..

$R_{adj}^2 = 51.0\%$, dapat diinterpretasikan bahwa sebesar 51.0% variabel Y setelah dilakukan koreksi dipengaruhi oleh X_1 dan X_2 sedangkan sebesar 49.0% dipengaruhi oleh faktor lain. Nilai koefisien determinasi berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa ketepatan model regresi agak rendah. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mempengaruhi prestasi sehingga memperbesar nilai koefisien determinasi.

4.4.5 Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan statistik uji F, dengan nilai $F_{hitung} = 0.510 > F_{(0.05,2,37)} = 3.251$ atau $Sig F = 0.000 < \alpha = 0.05$, kesimpulan yang dapat diambil adalah menolak H_0 atau H_a diterima. Dengan kata lain dapat diinterpretasikan bahwa variabel independen (X_1 dan X_2) bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi (Y).

Hasil Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil

pengujian menggunakan statistik uji t dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dan $\alpha = 5\%$. Diketahui :

a. Variabel Motivasi (X_1)

Nilai statistik uji $t = 5.183 > t_{0,025,29} = 2.36$ atau $\text{Sig } 0.000 < \text{nilai } \alpha$ (0.05). dapat disimpulkan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh signifikan positif terhadap prestasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

b. Variabel Kepuasan Kerja (X_2)

Nilai statistik uji $t = 0.964 < t_{0,025,29} = 2.36$ atau $\text{Sig } 0.338 > \text{nilai } \alpha$ (0.05). Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh tidak signifikan terhadap prestasi (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

Hasil Uji Dominan

Setelah menentukan hasil uji dari uji F dan uji t, langkah selanjutnya yakni uji dominan. maka untuk menguji variabel dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) yang diuji terhadap variabel terikat (Y). Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat.

Tabel 4.13

Ringkasan Hasil Analisis Regresi

Variabel	R	r^2	Kontribusi (%)
Motivasi (X_1)	0.719	0.5169	51.9
Kepuasan Kerja (X_2)	0.584	0.3410	34.1

Sumber : Data Diolah 2015

Dari tabel 4.13 diketahui bahwa variabel yang paling dominan pengaruhnya adalah variabel X_1 yaitu memiliki kontribusi sebesar 51.9%.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

4.5.1 Pengaruh Motivasi (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang

Berdasarkan hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas yang dikaitkan dengan variabel terikat, dapat diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 0.510 yang lebih besar dari F_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 3.251, dan dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Ini berarti semakin baik pemberian motivasi dan peningkatan kepuasan kerja yang diberikan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang. Begitu pula sebaliknya, apabila pemberian motivasi dan kepuasan kerja tidak dilakukan atau diabaikan, maka akan menimbulkan penurunan prestasi kerja dari karyawan.

Maka dari hal tersebut telah sesuai dengan teori yang diterangkan oleh Sondang P. Siagian (2009 : 296) “Untuk lebih memperjelas hal kepuasan kerja, contoh lain dapat diberikan. Misalnya, seorang karyawan merasa “puas” bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi sebenarnya prestasinya tidak istimewa karena dengan prestasi luar biasa pun, kesempatan promosi baginya sangat terbatas karena, misalnya, organisasi

tempatnnya bekerja kecil sehingga hierarki jabatan yang tersedia tidak terlalu banyak. Karena kesempatan promosi terbatas, yang bersangkutan tidak terdorong berprestasi tinggi, tetapi kepuasannya bersumber dari faktor lain, yaitu perilaku positif dari atasannya langsung”.

Dan telah sesuai pula dengan faktor lain sebagaimana menurut Mangkunegara (2009:67-68) “Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal. Sikap mental seorang pegawai harus siap secara psikofisik (siap mental, fisik, tujuan dan situasi). Artinya, seorang pegawai harus mampu secara mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama, dan target kerja yang akan dicapai serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja”.

4.5.2 Pengaruh Motivasi (X_1) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang

Berdasarkan hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas yang dikaitkan dengan variabel terikat, dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 5.183 yang lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 2.36, dan dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya

terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja secara parsial. Ini berarti semakin baik pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang. Begitu pula sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan atau diabaikan, maka akan menimbulkan penurunan prestasi kerja dari karyawan.

Maka dari hal tersebut telah sesuai dengan teori yang diterangkan oleh Mangkunegara (2005:61) “motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal”.

Maka hal tersebut telah sesuai juga dengan pernyataan Sondang P. Siagian (2009:296) “Untuk lebih memperjelas hal kepuasan kerja, contoh lain dapat diberikan. Misalnya, seorang karyawan merasa “puas” bekerja pada suatu organisasi tertentu karena atasannya baik kepadanya, tetapi sebenarnya prestasinya tidak istimewa karena dengan prestasi luar biasa pun, kesempatan promosi baginya sangat terbatas karena, misalnya, organisasi tempatnya bekerja kecil sehingga hierarki jabatan yang tersedia tidak terlalu banyak. Karena kesempatan promosi terbatas, yang bersangkutan tidak terdorong berprestasi tinggi, tetapi kepuasannya bersumber dari faktor lain, yaitu perilaku positif dari atasannya langsung”.

4.5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (X_2) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang

Berdasarkan hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas yang dikaitkan dengan variabel terikat, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 0.964 yang lebih kecil dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 2.36, dan dengan nilai signifikansi 0.338 yang lebih besar dari 0.05. Maka dengan demikian H_0 diterima atau H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja secara parsial. Ini berarti baik dilakukan atau tidaknya pemenuhan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, tidak akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Maka sebagaimana teori yang diterangkan oleh David dan Newstrom (1985:105) “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan”. Sedangkan Menurut Handoko (2001:193) mengatakan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”. Lain halnya menurut Siagian (1989:126), “kepuasan kerja ialah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya. Artinya secara umum dapat dirumuskan bahwa seseorang yang memiliki rasa puas terhadap pekerjaan akan mempunyai sikap yang positif terhadap organisasi dimana ia berkarya”.

Sehingga dari beberapa pengertian diatas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan cerminan pada sikap, tindakan dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Jadi sesuatu hal yang dirasakan oleh seorang karyawan dalam memuaskan kerjanya, belum tentu oleh karyawan yang lain dianggap sebagai suatu hal memuaskan kerjanya.

4.5.4 Pengaruh Dominan Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat Pada Karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang

Berdasarkan hasil pengujian untuk mengetahui variabel bebas yang dominan, terlebih dahulu diketahui kontribusi masing-masing variabel bebas (X_1 dan X_2) yang diuji terhadap variabel terikat (Y). Kontribusi masing-masing variabel diketahui dari koefisien determinasi regresi sederhana terhadap variabel terikat atau diketahui dari kuadrat korelasi sederhana variabel bebas dan terikat. Sebagaimana dijelaskan (Sritua Arief, 1993:12) “Uji ini untuk mengetahui variabel bebas mana yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat. Untuk menentukan variabel bebas yang dominan dalam mempengaruhi nilai dependen variabel dalam suatu model regresi linear, maka digunakan koefisien Beta (*Beta Coefficient*). Koefisien tersebut disebut *standardized coefficient*.”

Setelah menentukan hasil uji dari uji F dan uji t, maka pada tabel 4.13 telah diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan pengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel Motivasi (X_1) yaitu memiliki kontribusi sebesar

51.9%, yang berarti bahwa dengan motivasi oleh pimpinan sangat memberikan peran terhadap proses peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) kurang berpengaruh. Tetapi kepuasan kerja memiliki nilai kontribusi sebesar 34.1%, yang artinya tingkat kepuasan kerja karyawan juga turut menyumbangsihkan atas proses kenaikan tingkat prestasi kerja karyawan meski kurang signifikan.

Hal ini berarti relevan dengan pendapat dari Handoko (2001:193) dan Hasibuan (2005:95), jadi motivasi adalah dorongan dari dalam diri karyawan untuk memenuhi kebutuhan yang stimulasi berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas, kemudian diimplementasikan kepada orang lain untuk memberikan kinerja/prestasi yang maksimal. Oleh karena itu motivasi mempunyai peran yang penting dalam mencapai kepuasan kerja pada karyawan dan dalam meningkatkan kinerja/prestasi.

Menurut Djalaludin (2007:137) motivasi merupakan energi bagi amal yang dilakukan. Motivasi itu jadi penolong seseorang untuk bekerja secara maksimal atau membuatnya lupa akan rasa letih dan lesu. Motivasi yang baik atau lurus akan menjadi suatu aktivitas duniawi yang bernilai ukhrawi. Dan sebaliknya apabila niatnya adalah kotor maka amal-amal ukhrawi tidak berarti dihadapan Allah SWT. Bekerja merupakan kewajiban bagi setiap muslim. Sebab dengan bekerja, setiap muslim akan mengaktualisasikan kemuslimannya sebagai makhluk ciptaan Allah SWT yang paling sempurna.

Adapun ayat-ayat yang berhubungan dengan masalah motivasi adalah sebagai berikut :

سِهِمْ مَا يَغَيِّرُوا حَتَّى يَقُومَ مَا يَغَيِّرُ اللَّهُ إِنْ شَاءَ اللَّهُ أَمْرٌ مِنْ مَحْفُوظَاتِهِ وَخَلْفِهِ وَمِنْ يَدَيْهِ بَيْنَ مَنْ مَعَقَبَتْ لَهُ
 وَالْمِنْ دُونِهِ مِّنْ لَهُمْ وَمَالُهُ مَرْدٌ فَلَا سُوءَ ابْقَومِ اللَّهُ أَرَادَ وَإِذَا بَأْنَفُ

Artinya : “*Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia*”. (Q. S. Ar-Ra’d – 13 : 11)

مُؤْمِنِينَ كُنْتُمْ إِنْ أَلَّعَلُونَ وَأَنْتُمْ تَحْزَنُونَ أَوْلَا تَهْنُؤُونَ أَوْلَا

Artinya : “*Janganlah kalian bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, Padahal kamulah orang-orang yang paling Tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman*”. (Q. S. Al-Imran – 03 : 139)

Sedangkan dijelaskan pula dalam hadits mengenai kepuasan kerja seseorang, Rosulullah saw bersabda:

أَعْطُوا الْأَجِيذَ أَخَذَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَدْفُهُ

Artinya : *Dari Abdillah bin Umar, Rasullah saw bersabda : “Berikanlah upah orang upahan sebelum kering keringatnya”*. (HR. Ibnu Majah dan Imam Thabrani)

Hadist diatas menyebutkan bahwasanya kepuasan karyawan harus dipenuhi tepat waktu dan dimana upah yang diberikan juga sesuai dengan pekerjaannya. Oleh sebab itu pemenuhan kepuasan kerja juga perlu untuk diperhatikan. Maka hadits ini sudah terkait dengan teori-teori yang ada.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan meneliti dan menguji pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang. Maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas yang dikaitkan dengan variabel terikat, dapat diketahui bahwa motivasi dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai F_{hitung} sebesar 0.510 yang lebih besar dari F_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 3.251, dan dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan. Ini berarti semakin baik pemberian motivasi dan peningkatan kepuasan kerja yang diberikan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang. Begitu pula sebaliknya, apabila pemberian motivasi dan kepuasan kerja tidak dilakukan atau diabaikan, maka akan menimbulkan penurunan prestasi kerja dari karyawan.
2. Berdasarkan hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas yang dikaitkan dengan variabel terikat, dapat diketahui bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat

dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 5.183 yang lebih besar dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 2.36, dan dengan nilai signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Maka dengan demikian H_0 ditolak atau H_a diterima, yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel motivasi terhadap variabel prestasi kerja secara parsial. Ini berarti semakin baik pemberian motivasi yang diberikan oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang. Begitu pula sebaliknya, apabila pemberian motivasi tidak dilakukan atau diabaikan, maka akan menimbulkan penurunan prestasi kerja dari karyawan.

3. Berdasarkan hasil pengujian secara sederhana terhadap variabel bebas yang dikaitkan dengan variabel terikat, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai t_{hitung} sebesar 0.964 yang lebih kecil dari t_{tabel} yang memiliki nilai sebesar 2.36, dan dengan nilai signifikansi 0.338 yang lebih besar dari 0.05. Maka dengan demikian H_0 diterima atau H_a ditolak, yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepuasan kerja terhadap variabel prestasi kerja secara parsial. Ini berarti baik dilakukan atau tidaknya pemenuhan kepuasan kerja yang diberikan oleh perusahaan, tidak akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.
4. Setelah menentukan hasil uji dari uji F dan uji t, maka pada tabel 4.13 telah diketahui bahwa variabel bebas yang paling dominan pengaruh terhadap prestasi kerja adalah variabel Motivasi (X_1) yaitu memiliki kontribusi sebesar 51.9%, yang berarti bahwa dengan motivasi oleh pimpinan sangat memberikan

peran terhadap proses peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat dinyatakan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) kurang berpengaruh. Tetapi kepuasan kerja memiliki nilai kontribusi sebesar 34.1%, yang artinya tingkat kepuasan kerja karyawan juga turut menyumbangsihkan atas proses kenaikan tingkat prestasi kerja karyawan meski kurang signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memiliki beberapa saran yang dapat dikemukakan terkait dengan pembahasan peningkatan Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja yakni:

1. Selaku pihak Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syari'ah JATIM Malang diharapkan untuk terus mempertahankan konsistensi pemberian hal-hal yang terkait dengan Motivasi yang telah diberikan selama ini, akan lebih baik pula bila meningkatkannya. Baik dari segi pemenuhan Kebutuhan Fisiologi, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan, maupun Kebutuhan Aktualisasi Diri.
2. Sebagaimana hasil penelitian ini, selaku pihak Instansi yang menjadi lokasi penelitian diharapkan pula untuk lebih memperhatikan dan meningkatkan Kepuasan Kerja karyawannya. Hal ini karena dari hasil penelitian menunjukkan bahwa segi pemenuhan Kepuasan Financial, Kepuasan Fisik, Kepuasan Sosial, maupun Kepuasan Psikologi dari karyawan dirasa kurang diperhatikan oleh pihak Instansi.

3. Diharapkan juga dengan adanya hasil penelitian ini dapat diaplikasikan maupun tambahan informasi terhadap karyawan di Jurusan. Sehingga bilamana pihak Jurusan juga meningkatkan dan memperhatikan tingkat Kepuasan Kerja dan Motivasi dari karyawannya diharapkan akan tercipta Prestasi Kerja yang dapat membanggakan bagi pihak Universitas terutama pihak Jurusan.
4. Bagi peneliti selanjutnya yang akan mengambil penelitian yang sama diharapkan untuk melakukan analisa yang lebih mendalam mengenai kondisi dan perkembangan perekonomian yang bersifat dinamis. Oleh karena itu penelitian selanjutnya diharapkan dapat memberikan informasi yang lebih lengkap dan baik, terutama dalam kajian Islaminya maupun landasan dasar yang terkait dengan ke-Islam-an.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Rineka Cipta, Jakarta.
- A.A Annwar Prabu Mangkunegara, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung.
- A. Abdul Mannan, 2006. *Manajemen Syariah*. Penerbit PT Raja Grafindo, Jakarta.
- Ahmad Ibrohim Abu Sinn, 2006. *Manajemen Syariah : Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia*. Liberty, Yogyakarta.
- Davis, Keith dan John W. Newstrom. 1985. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jilid 2 Edisi Ketujuh. PT Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 1997. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- _____. 2001. *Manajemen Personal dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Haji Masagung, Jakarta.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Edisi Revisi Cetakan Kesebelas. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Irianto Agus. 1988. *Statistik Pendidikan (1)*. Depdikbud Direktorat Jenderal, Jakarta.
- Kolonel Kal. (Purn.) Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Keempat. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- _____. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Manullang M. 1994. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- _____. 2006. *Dasar-Dasar Manajemen*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Cetakan Delapan. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 1999. *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE-Yogyakarta, Yogyakarta.
- Radiq. 1998. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Ghalia Penerbit IPWI, Jakarta.
- Riduwan. 2004. *Metode Riset*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, S.P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Renhalindo, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Rineka Cipta, Jakarta.
- _____. 2009. *Menejemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama Cetakan Tujuh Belas. Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun dan Effendi. 1981. *Metode Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Siswanto Bedjo. 1988. *Manajemen Tenaga Kerja*. Cetakan Pertama. Sinar Baru, Bandung.
- Sugiyono. 2003. *Statistika untuk Penelitian*. CV. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2006. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif dan R & D)*. CV. Alfabeta, Bandung.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV. Alfabeta, Bandung.
- Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi dan Praktiknya*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Surakhmad, Winarno. 1994. *Pengantar Penelitian Ilmiah, Dasar Metode dan Tehnik*. Tarsito, Bandung.
- Trianto, Tutik, dan Titik Triwulan, 2006. *Tinjauan Yuridis Hak serta Kewajiban Pendidik Menurut UU Guru dan Dosen*. Prestasi Pustaka, Surabaya.

Lampiran 1 Deskripsi Responden

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 24 Th	24	32.9	32.9	32.9
25 - 29 Th	39	53.4	53.4	86.3
30 - 34 Th	10	13.7	13.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	43	58.9	58.9	58.9
Perempuan	30	41.1	41.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Diploma	27	37.0	37.0	37.0
Sarjana	46	63.0	63.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid > 10 Th	10	13.7	13.7	13.7
1 - 5 Th	42	57.5	57.5	71.2
6 - 10 Th	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 2 : Distribusi Jawaban Responden Terhadap X1, X2, dan Y

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	19.2	19.2	19.2
4	33	45.2	45.2	64.4
5	26	35.6	35.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	17	23.3	23.3	24.7
4	32	43.8	43.8	68.5
5	23	31.5	31.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
3	1	1.4	1.4	2.7
4	26	35.6	35.6	38.4
5	45	61.6	61.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	8	11.0	11.0	12.3
3	16	21.9	21.9	34.2
4	33	45.2	45.2	79.5
5	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	13	17.8	17.8	19.2
4	41	56.2	56.2	75.3
5	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	5	6.8	6.8	6.8
3	14	19.2	19.2	26.0
4	32	43.8	43.8	69.9
5	22	30.1	30.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.5	5.5	5.5
3	17	23.3	23.3	28.8
4	37	50.7	50.7	79.5
5	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	19	26.0	26.0	27.4
4	35	47.9	47.9	75.3
5	18	24.7	24.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	21.9	21.9	21.9
4	46	63.0	63.0	84.9
5	11	15.1	15.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	18	24.7	24.7	26.0
4	37	50.7	50.7	76.7
5	17	23.3	23.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	20	27.4	27.4	28.8
4	35	47.9	47.9	76.7
5	17	23.3	23.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	16	21.9	21.9	23.3
4	29	39.7	39.7	63.0
5	27	37.0	37.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	3	4.1	4.1	5.5
3	24	32.9	32.9	38.4
4	37	50.7	50.7	89.0
5	8	11.0	11.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	3	4.1	4.1	5.5
3	23	31.5	31.5	37.0
4	32	43.8	43.8	80.8
5	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	8.2	8.2	8.2
3	26	35.6	35.6	43.8
4	32	43.8	43.8	87.7
5	9	12.3	12.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	11.0	11.0	11.0
3	27	37.0	37.0	47.9
4	29	39.7	39.7	87.7
5	9	12.3	12.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	7	9.6	9.6	11.0
3	16	21.9	21.9	32.9
4	39	53.4	53.4	86.3
5	10	13.7	13.7	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.1	4.1	4.1
3	17	23.3	23.3	27.4
4	31	42.5	42.5	69.9
5	22	30.1	30.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	1.4	1.4	1.4
2	3	4.1	4.1	5.5
3	25	34.2	34.2	39.7
4	29	39.7	39.7	79.5
5	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	25	34.2	34.2	35.6
4	33	45.2	45.2	80.8
5	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	17.8	17.8	17.8
4	34	46.6	46.6	64.4
5	26	35.6	35.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	21.9	21.9	21.9
4	32	43.8	43.8	65.8
5	25	34.2	34.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	8.2	8.2	8.2
3	8	11.0	11.0	19.2
4	31	42.5	42.5	61.6
5	28	38.4	38.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	3	4.1	4.1	4.1
3	20	27.4	27.4	31.5
4	33	45.2	45.2	76.7
5	17	23.3	23.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	1.4	1.4	1.4
3	26	35.6	35.6	37.0
4	32	43.8	43.8	80.8
5	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	2.7	2.7	2.7
3	24	32.9	32.9	35.6
4	34	46.6	46.6	82.2
5	13	17.8	17.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

X2.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	4	5.5	5.5	5.5
3	20	27.4	27.4	32.9
4	35	47.9	47.9	80.8
5	14	19.2	19.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Y1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	2	2.7	2.7	2.7
2	8	11.0	11.0	13.7
3	24	32.9	32.9	46.6
4	32	43.8	43.8	90.4
5	7	9.6	9.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Y2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	6	8.2	8.2	8.2
3	21	28.8	28.8	37.0
4	35	47.9	47.9	84.9
5	11	15.1	15.1	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Y3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	8	11.0	11.0	11.0
3	24	32.9	32.9	43.8
4	26	35.6	35.6	79.5
5	15	20.5	20.5	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lampiran 3 : Hasil dari Uji Validitas dan Reabilitas

Correlations		X1
X1.1	Pearson Correlation	.620**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.2	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.3	Pearson Correlation	.669**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.4	Pearson Correlation	.613**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.5	Pearson Correlation	.728**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.6	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.7	Pearson Correlation	.673**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.8	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.9	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.10	Pearson Correlation	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.11	Pearson Correlation	.763**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X1.12	Pearson Correlation	.636**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.898	12

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48.29	40.097	6.332	12

Correlations

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.2	Pearson Correlation	.684**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.3	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.4	Pearson Correlation	.721**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.5	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.6	Pearson Correlation	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.7	Pearson Correlation	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.8	Pearson Correlation	.668**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.9	Pearson Correlation	.736**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.10	Pearson Correlation	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.11	Pearson Correlation	.621**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.12	Pearson Correlation	.754**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73

X2.13	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.14	Pearson Correlation	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
X2.15	Pearson Correlation	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	15

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
57.48	76.059	8.721	15

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
Y2	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73
Y3	Pearson Correlation	.743**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	73

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.653	3

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
10.82	4.232	2.057	3

Lampiran 4 : Hasil dari Analisis Regresi dan Korelasi

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.724 ^a	.524	.510	1.440

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	159.604	2	79.802	38.504	.000 ^a
	Residual	145.081	70	2.073		
	Total	304.685	72			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.398	1.327		.300	.765			
	X1	.038	.040	.118	.964	.338	.584	.114	.080
	X2	.149	.029	.633	5.183	.000	.719	.527	.427

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 5 : Hasil dari Uji Asumsi Klasik
Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41951068
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.063
	Negative	-.076
Kolmogorov-Smirnov Z		.649
Asymp. Sig. (2-tailed)		.794

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.398	1.327		.300	.765		
	X1	.038	.040	.118	.964	.338	.457	2.190
	X2	.149	.029	.633	5.183	.000	.457	2.190

a. Dependent Variable: Y

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimensi on	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	X1	X2
1	1	2.983	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.986	.87	.03	.28
	3	.005	24.791	.13	.97	.72

a. Dependent Variable: Y

Heteroskedastisitas

Correlations

			Abs_Res
Spearman's rho	X1	Correlation Coefficient	.080
		Sig. (2-tailed)	.499
		N	73
	X2	Correlation Coefficient	-.119
		Sig. (2-tailed)	.316
		N	73



**KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA
(KANINDO) SYARI'AH PROPINSI JAWA TIMUR**

Badan Hukum : No. 29 / BH / KDK / 13.13 / XII / 1996
Akta Perubahan Propinsi : No. 5518.1 / PAD / BH / XVI / 45 / 203 / 2008
Jl. Raya Mulyoagung (d/n Sengkaling) 293 Telp. (0341) 464445 Fax. (0341) 460333 Cnu - Malang

ANINDO SYARI'AH

**SURAT KETERANGAN
No. 002/KAN/Ket/II/2015**

Kami yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

N A M A : M. QORI' FAJAR B.
No. Induk : 08510067
Fak/Jur : Manajemen SDM
PERTI : UNIV. ISLAM NEGERI MALIKI Malang

Telah disetujui untuk melakukan penelitian sebagai bahan untuk penyusunan Skripsi di Koperasi kami, dengan Judul : " PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP PRESTASI KERJA DI KOPERASI AGRO NIAGA INDONESIA (KANINDO) SYARIAH JAWA TIMUR "

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dibuat di Malang
Pada tanggal : 28 Februari 2015



MANAGER
Manager



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN

Terakreditasi "A" SK BAN-PT Depdiknas Nomor : 024/BAN-PT/Ak-XV/S1/II/2013
Jalan Gajayana 50 Malang 65144, Telp/Fax. (0341) 558881, e-mail: feuinmlg@yahoo.co.id

Nomor : Un.3.5/PP.00/543/2014

13 Agustus 2014

Sifat : -

Hal : Permohonan Ijin Penelitian Skripsi

Yth. Pimpinan KANINDO Syariah Jatim Malang

di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir dan pengembangan keilmuan bagi mahasiswa, kami mohon bantuan Bapak / Ibu memberikan ijin penelitian mahasiswa kami :

Nama : M. Qori' Fajar B.
NIM : 08510067
Semester : 12 (Dua Belas)
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah Jatim Malang).

Perlu kami informasikan bahwa data-data yang diperlukan oleh mahasiswa kami hanya sebatas kajian keilmuan, tidak dipublikasikan serta tidak merugikan instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan kami, atas perhatian dan kerjasama yang baik, disampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei
NIP. 19750707200501 1 005

Tembusan :

1. Pembantu Dekan Bidang Akademik
2. Arsip.



Certificate No. 1008/1219



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG
FAKULTAS EKONOMI

BUKTI KONSULTASI

Nama : Moch. Qori' Fajar B
NIM/Jurusan : 08510067 / Manajemen
Pembimbing : Dr. H. Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan di Koperasi Agro Niaga Indonesia (KANINDO) Syariah JATIM Malang

No	Tanggal	Topik	Tanda Tangan Pembimbing
1.	30 Juni 2014	Konsultasi Judul	1.
2.	3 Juli 2014	Konsultasi BAB I, II, III	2.
3.	10 Juli 2014	Konsultasi BAB III dan ACC Proposal	3.
4.	16 Juli 2014	Ujian Seminar Proposal	4.
5.	25 Juli 2014	Revisi Proposal	5.
6.	8 April 2015	Konsultasi BAB IV dan V	6.
7.	17 April 2015	Konsultasi Keseluruhan dan ACC Skripsi	7.

Malang, 20 April 2015
Mengetahui,
Ketua Jurusan,

Dr. H. Misbahu! Munir, Lc., M.Ei
NIP.197507072005011005

BIODATA PENELITI

Nama Lengkap : Moch. Qori' Fajar Buana
Tempat, Tanggal Lahir : Malang, 14 Januari 1990
Alamat Asal : Jalan Dinoyo Permai
no.39, Lowokwaru, Kota
Malang
Contact Person : 085755294249
E-Mail : kyoeri_fajar@yahoo.com
kyoeri.buana@gmail.com



Pendidikan Formal

1994-1996 : BA Restu Malang
1996-2002 : MI Jendral Sudirman Malang
2002-2005 : MTs. Khadijah Malang
2005-2008 : MAN 3 Malang
2008-2015 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang

Pendidikan Non Formal

2008-2009 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim
Malang
2009-2010 : English Language Center (ELC) Universitas
Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Pengalaman Organisasi

- Unit Kegiatan Mahasiswa Korps Sukarela Palang Merah Indonesia Unit
Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Aktivitas dan Pelatihan

- Peserta Orientasi Pengenalan Akademik (OPAK) UIN Malang Tahun 2008
- Peserta Orientasi Pengenalan Akademik Fakultas Ekonomi (OPAK-FE) UIN Malang Tahun 2008
- Peserta Pendidikan dan Pelatihan Dasar (DIKLATSAR) XVIII KSR-PMI Unit UIN Malang Tahun 2009
- Praktik Kerja Lapangan (PKL) di KANINDO Syariah JATIM Malang Tahun 2013
- Peserta Pelatihan SPSS Fakultas Ekonomi UIN Malang Tahun 2013

Malang, 15 Mei 2015

Moch. Qori' Fajar Buana

