

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO
NIAGA JABUNG MALANG**

SKRIPSI

**OLEH :
FITRIA ALFAIDAH
NIM : 03220139**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2007

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO
NIAGA JABUNG MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh :

FITRIA ALFAIDAH

NIM : 03220139



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

2007

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO
NIAGA JABUNG MALANG**

S K R I P S I

OLEH :

**FITRIA ALFAIDAH
NIM : 03220139**

Telah disetujui, 13 Juli 2006

Dosen Pembimbing,

**ACHMAD SANI SUPRIYANTO, SE., M. SI
NIP : 150327244**

Mengetahui :

Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP : 150231828**

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO
NIAGA JABUNG MALANG
S K R I P S I

Oleh :

FITRIA ALFAIDAH
NIM : 03220139

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada 21 Juli 2007

Susunan Dewan Penguji	Tanda tangan
1. Ketua Penguji <u>Jamal Lulail Yunus,SE., MM</u> NIP: 150299506	: ()
2. Sekretaris/Pembimbing <u>Achmad Sani Supriyanto SE., M. Si</u> NIP: 150327244	: ()
3. Penguji Utama <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP : 150231828	: ()

Disahkan Oleh :

Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP : 150231828

ABSTRAK

Alfaidah, Fitria. 2007, SKRIPSI. Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang”

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

Kata kunci : *Produktivitas Kerja, Kepuasan Finansial, Kepuasan Fisik, Kepuasan Sosia Kepuasan Psikologi.*

Produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila ia merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobinya. Tetapi kenyataannya masih banyak karyawan yang merasa bosan, jenuh terhadap pekerjaannya, tidak senang dan tidak nyaman, dan kalau bisa ia berusaha untuk menghindarinya, karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan bagaimana atau adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, penelitian ini menggunakan populasi 51 responden, dengan data primer dan sekunder yaitu dengan survei langsung dengan menyebarkan angket kepada seluruh karyawan KAN Jabung. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert, sedangkan analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi, regresi berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan alat analisis yang telah digunakan, maka peneliti telah memperoleh hasil dari 4 variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,775 > 3,76$, sedangkan secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kecuali pada X_2 yang memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu $-0,746 < 2,021$. Untuk kepuasan finansial (X_1) memiliki nilai $2,692 > 2,021$, sedangkan kepuasan sosial memiliki nilai $3,171 > 2,021$, serta kepuasan psikologis memiliki nilai $2,2832 > 2,021$.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan 4 kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial, semua variabel kepuasan kerja (kepuasan finansial, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi) berpengaruh terhadap produktivitas kerja, untuk variabel kepuasan fisik (X_2) memberikan hasil bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel kepuasan sosial (X_3) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $t_{hitung} (3,171) > t_{tabel} (2,021)$.

PERSEMBAHAN

Karya ini khusus aku persembahkan kepada orang yang ikut berjasa dalam hidupku

Diantaranya:

Dua orang tuaku : *Ibunda dan abah ku tersayang*, kasih sayang untuk tak akan henti pahalanya, terimakasihku tak akan sampai untuk membalasnya.

Adikku, *Nur mariatul kifayah* yang kusayangi, kakakku, *Andi rohmawati*, terimakasih dengan motivasi dan bantuan kalian selama ini.

***Hendra kusuma*, terimakasih atas semua bantuannya selama ini, setiap waktu yang kuinginkan.**

Guru-guru dan Dosen-dosen yang telah memberikan bantuan dalam langkahku sampai menuju jenjang pendidikan yang tinggi.

Teman-temanku semua, *enerur, wiwik, nuzul*, teman-teman senasip seperjuangan, ayo tetap semangat, kejar cita-cita mulia.

MOTTO

(ان الله كتب الاحسان لكل شيء (رواه ا
لمسلم

“Allah swt. Mewajibkan kepada kita untuk berlaku ikhsan dalam segala sesuatu” (HR Muslim)

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya:

Nama : Fitria Alfaidah
NIM : 03220139
Alamat : Ds. Sukoanyar 106 Mojo Kediri

Menyatakan bahwa "**Skripsi**" yang Penulis buat untuk memenuhi persyaratan kelulusan pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, dengan judul :

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO NIAGA JABUNG
MALANG**

Adalah hasil karya sendiri, bukan "**Duplikasi**" dari karya orang lain.

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

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

Malang, juli 2007
Hormat Saya,

FITRIA ALFAIDAH
NIM: 03220139

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji syukur penulis haturkan kepada kehadiran Illahi Rabbi yang telah memberikan Rahmat serta Inayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi dengan judul "Pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja pada koperasi Agro Niaga Jabung Malang"

Sholawat serta salam semoga tercurah limpahkan, keharibaan Nabi Akhiruzzaman, yakni Baginda Rasulullah SAW. Yang mana beliau sebagai Rahmatil lil'amin yang telah membawa kita dari alam kejahilan menuju kepada alam yang penuh dengan keislaman dan ilmu pengetahuan seperti saat ini.

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (SE) di Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa terwujudnya skripsi ini, tidak terlepas dari adanya bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak.

Oleh karenanya, dengan segala kerendahan hati pula pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Ibunda dan Abah tercinta yang telah memberikan kesabaran, kasih sayang, dukungan, do'a dan pelajaran berharganya, bantuan moril dan materiil sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi ini. Do'a dan restu Bunda dan Abah senantiasa selalu ananda harapkan.
2. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor UIN Malang.
3. Bapak Drs. H. A. Muhtadi Ridwan, MA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi UIN Malang.
4. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M. Si selaku Dosen Pembimbing
5. Seluruh Dosen-Dosen Fakultas Ekonomi UIN Malang dan pihak-pihak yang terkait.
6. Saudara dan teman yang telah memberikan motivasi dalam penyelesaian Skripsi .

Rasanya tidak cukup tepat untuk menggambarkan rasa terimakasih peneliti kepada semua yang telah membantu, akan tetapi selalu cukup dihati penulis kepada semua pihak yang telah membantu semoga Allah S.W.T. memberikan balas atas jasa dan kebaikannya. Amiin.

Penulis menyadari, bahwa dalam penyelesaian skripsi ini belumlah sempurna, baik mengenai isi, bentuk, maupun penyajiannya. Untuk itu penulis mengharapkan adanya kritikan dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak.

Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi penulis khususnya serta pembaca umumnya.



Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Malang, juli 2007

Penulis

DAFTAR TABEL

Tabel 1 kajian teoritis

Tabel 2 Konsep, variabel, indikator dan item

Tabel 3 Jenis Kelamin

Tabel 4 Usia

Tabel 5 Pendidikan terakhir

Tabel 6 Masa Kerja

Tabel 7 Analisis Deskriptif X1

Tabel 8 Analisis Deskriptif X2

Tabel 9 Analisis Deskriptif X3

Tabel 10 Analisis Deskriptif X4

Tabel 11 Analisis Deskriptif Y

**Tabel 12 Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen
Penelitian**

Tabel 13 Rekapitulasi Analisis Regresi berganda

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Pikir

Gambar 2.2 : Model konsep

Gambar 2.3 : Model Hipotesis

Gambar 4.1 : Business Design of KAN Jabung

Gambar 4.2 : Uji F

Gambar 4.3 : Uji t

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : frekwensi tabel**
- Lampiran 2 : Reliability**
- Lampiran 3 : Model summary**
- Lampiran 4 : Analisis Regresi**
- Lampiran 5 : Struktur organisasi KAN Jabung**
- Lampiran 6 : Job Deskripsi**
- Lampiran 7 : Daftar karyawan KAN Jabung**
- Lampiran 8 : Angket**
- Lampiran 9 : Data questioner**
- Lampiran 10 : Berkas izin penelitian**
- Lampiran 11 : Berkas pembimbingan skripsi**
- Lampiran 12 : Tabel t**
- Lampiran 12 : Tabel F**
- Lampiran 12 : r Product Moment**

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
HALAMAN PENGESAHAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	i
MOTTO	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
DAFTAR LAMPIRAN	ix
DAFTAR ISI.....	x
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II KAJIAN TEORITIS	
2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Kepuasan Kerja.....	11
2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja.....	11
2.2.2 Teori Kepuasan Kerja	11
2.2.3 Variabel Kepuasan Kerja.....	13
2.2.4 Pentingnya Kepuasan Kerja.....	14
2.3 Produktivitas Kerja	15
2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja	15
2.3.2 Pentingnya Produktivitas Kerja	18
2.3.3 Teori-teori Produktivitas Kerja	20

2.3.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja	22
2.3.5 Produktifitas Dalam Islam	23
2.4 Kerangka Pemikiran	26
2.5 Model Konsep.....	27
2.6 Model Hipotesis	27
2.7 Hipotesis.....	28

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian	29
3.2 Jenis Penelitian.....	29
3.3 Populasi dan Sampel	30
3.1 Populasi	30
3.2 Sampel.....	30
3.4 Data dan Jenis Data.....	30
4.1 Data Primer	31
4.2 Data Sekunder	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.5.1 Dokumentasi.....	31
3.5.2 Kuesioner (Angket).....	32
3.6 Instrumen Penelitian.....	32
3.7 Definisi Operasional	33
3.8 Analisis Data	35
3.8.1 Uji Validitas.....	35
3.8.2 Uji Reliabilitas	36
3.8.3 Analisis regresi Berganda	37
3.8.4 Uji determinasi	38
3.8.5 Uji F	39
3.8.6 Uji t	40

BAB IV PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Sejarah singkat KAN Jabung Malang	41
4.2 Visi, Misi dan Tekad KAN Jabung	43
4.2.1 Visi.....	43
4.2.2 Misi.....	43
4.2.3 Tekad.....	44
4.3 Struktur Organisasi Instansi	44
4.3.1 Struktur Organisasi.....	44
4.3.2 Personalia	45
4.3.3 Legalitas.....	46
4.4 Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha dari Instansi/Perusahaan	
4.4.1. Usaha Inti (Usaha Sapi Perah).....	47
4.4.2. Beberapa Usaha Penunjang	48
4.5 Perbaikan dan Pengembangan	
4.5.1 Pengembangan dan Perbaikan SDM.....	49
4.5.2 Perbaikan dan Pengembangan Sistem Manajemen .	50
4.6 Kerja Sama	51
4.7 Social Responsibility (Tanggung Jawab Sosial).....	52
4.8 Deskripsi Responden.....	53
4.8.1 Distribusi jenis kelamin.....	53
4.8.2 Distribusi Usia	54
4.8.3 Distribusi Pendidikan.....	55
4.8.4 Distribusi Masa Kerja	56
4.8.5 Analisis Deskriptif.....	57
4.8.6 Validitas dan Reliabilitas.....	63
4.8.7 Analisis Regresi Berganda	65
4.8.8 Uji Determinasi	67
4.8.9 Uji F	67
4.8.10. Uji t	69

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian	
4.9.1 Secara Simultan	70
4.9.2 Secara Parsial	77
4.9.2.1 Pengaruh kepuasan financial terhadap produktivitas kerja.....	79
4.9.2.2 Pengaruh kepuasan fisik terhadap produktivitas kerja.....	79
4.9.2.3 Pengaruh kepuasan sosial terhadap produktivitas kerja.....	80
4.9.2.4 Pengaruh kepuasan psikologi terhadap produktivitas kerja.....	82
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	83
5.2 Saran.....	84
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

ABSTRAK

Alfaidah, Fitria. 2007, SKRIPSI. Judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktifitas Kerja Pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang”
Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto,SE,.M.Si.,
Kata kunci : *Produktivitas Kerja, Kepuasan Finansial, Kepuasan Fisik, Kepuasan Sosia Kepuasan Psikologi.*

Produktivitas kerja dalam sebuah perusahaan sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila ia merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobinya. Tetapi kenyataannya masih banyak karyawan yang merasa bosan, jenuh terhadap pekerjaannya, tidak senang dan tidak nyaman, dan kalau bisa ia berusaha untuk menghindarinya, karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan bagaimana atau adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja, penelitian ini menggunakan populasi 51 responden, dengan data primer dan sekunder yaitu dengan survei langsung dengan menyebarkan angket kepada seluruh karyawan KAN Jabung. Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert, sedangkan analisis datanya menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji determinasi, regresi berganda, uji F dan uji t.

Berdasarkan alat analisis yang telah digunakan, maka peneliti telah memperoleh hasil dari 4 variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,775 > 3,76$, sedangkan secara parsial, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja kecuali pada X_2 yang memiliki nilai t_{hitung} lebih kecil dari pada t_{tabel} yaitu $-0,746 < 2,021$. Untuk kepuasan finansial (X_1) memiliki nilai $2,692 > 2,021$, sedangkan kepuasan social memiliki nilai $3,171 > 2,021$, serta kepuasan psikologis memiliki nilai $2,2832 > 2,021$.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara simultan 4 kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Sedangkan secara parsial, semua variabel kepuasan kerja (kepuasan finansial, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi) berpengaruh terhadap produktivitas kerja, untuk variabel kepuasan fisik (X_2) memberikan hasil bahwa variabel ini tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Variabel kepuasan sosial (X_3) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} ($3,171$) $>$ t_{tabel} ($2,021$).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia kerja memiliki dinamika dan fenomenanya sendiri, salah satunya adalah masalah produktivitas kerja. Semakin ketat persaingan antara perusahaan dewasa ini menuntut perusahaan mampu bertahan dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Salah satu yang dapat ditempuh perusahaan agar mampu bertahan dalam persaingan yang ketat adalah meningkatkan produktivitas kerja. Usaha dalam mencapai peningkatan produktivitas dewasa ini dimulai dengan tenaga kerja/karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Karyawan merupakan makhluk sosial yang bagi setiap perusahaan, sebagaimana menurut Malayu (2003 : 202), Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan.

Sumber daya manusia (karyawan) pada perusahaan merupakan sumber daya yang harus selalu dievaluasi, karena merupakan faktor kunci keberhasilan dan penentu masa depan perusahaan. Melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik diharapkan akan mendukung perkembangan perusahaan menjadi lebih pesat, namun sebaliknya jika sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan tidak

dikelola dengan baik, pada akhirnya akan menghasilkan karyawan yang kurang bermutu sehingga perusahaan tidak akan dapat berkembang dengan baik pula.

Manusia sebagai sumber daya organisasi memiliki berbagai macam kebutuhan, yang apabila terpenuhi memberikan motivasi dan produktivitas kerja karyawan. Salah satu tantangan dalam mengelola sumber daya manusia yang berkaitan dengan kebutuhan para karyawan adalah bagaimana menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang dapat memuaskan berbagai kebutuhan karyawan (Handoko, 2000:2).

Para karyawan bekerja di perusahaan untuk menyelesaikan berbagai tugas sesuai posisi atau jabatan mereka. Untuk mencapai tujuan ini, para karyawan dituntut untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Karyawan yang bekerja dengan baik diharapkan bisa meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan yang pada akhirnya membawa kesejahteraan bersama dengan produktivitas yang tinggi.

Begitu pula pada sebuah Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang yang dijadikan sebagai obyek dalam penelitian ini, yaitu merupakan koperasi yang memiliki beberapa unit usaha dan merupakan koperasi yang memiliki semangat luar biasa dalam rangka mewujudkan visi dan misi serta tekad yang mulia. Selain itu koperasi ini merupakan koperasi yang memperhatikan tingkat kepuasan kerja, dimana perusahaan memberikan perhatian pada tingkat kompensasi yang terdiri

dari gaji, insentif dan tunjangan diatas nilai Upah Minimum Regional (UMR), serta memperhatikan tingkat kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan. Pelatihan kerja (*training*) secara periodik dan kontinyu diharapkan mampu meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang diharapkan agar karyawan dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan kapasitas yang dimiliki oleh karyawan.

Seorang karyawan yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan ini bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor atau diistilahkan sebagai workaholik. Tipe-tipe karyawan ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Karyawan ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan yang ia kerjakan, ia menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja.

Menurut Handoko (2000:193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan karyawan. Meningkatnya kepuasan kerja para karyawan akan memberikan dampak yang positif bagi organisasi dan penting bagi kelangsungan hidupnya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan

tersebut, ini disebabkan karena adanya perbedaan masing-masing karyawan. Oleh karena itu pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja karyawan, karena hal ini mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah lainnya. Jadi semakin terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, maka akan memudahkan pula suatu perusahaan untuk terus berkibar.

Namun disisi lain, sering dijumpai karyawan yang sangat bosan terhadap pekerjaan, merasa tidak nyaman, tidak menyukai atau kecewa terhadap pekerjaan, dan mempunyai perasaan negatif lain. Tipe-tipe karyawan seperti ini memandang bahwa pekerjaan yang mereka kerjakan merupakan beban, paksaan, dan kalau bisa berusaha menghindarinya. Karyawan ini pada dasarnya tidak puas dengan pekerjaan mereka.

Produktivitas yaitu suatu ukuran kinerja yang mencakup keefektifan dan efisiensi (Stephen, 1996:24). Produktivitas suatu organisasi adalah produktif jika organisasi itu mencapai tujuan-tujuannya, dan mencapainya dengan mentransfer masukan-masukan ke keluaran-keluaran pada biaya paling rendah. Seperti itu, produktivitas menyiratkan suatu kepedulian baik akan keefektifan maupun efisiensi.

Produktivitas kerja juga dapat diartikan sebagai “Kerja Lebih” karena menurut Muhammad Ismail Yusanto, dkk (2002 : 47) di adopsi dari Soesarsono (1996) menyatakan: “Kerja lebih itu tiba dan memulai kerja lebih awal, kerja lebih semangat dan bergairah, kerja lebih cermat, tertib,

dan lancar, kerja lebih cekatan dan cepat selesai, waktu kerja lebih lama (pulang paling akhir) dan hasil kerja lebih baik”.

Pentingnya produktivitas dalam peningkatan kegiatan organisasi telah disadari oleh pimpinan dan karyawannya, melalui berbagai perbaikan kerja dengan harapan tercapai produktivitas yang tinggi. Menurut Klingner dan Nanbaldian yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003:160) produktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha karyawan, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), kemampuan (*abilities*), sikap (*attitudes*), dan perilaku (*behaviors*).

Dari uraian diatas, kepuasan kerja karyawan menjadi hal yang penting untuk diteliti. Untuk itu peneliti tertarik untuk mengambil judul *“Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja di Koperasi Agro Niaga Jabung (KAN) Jabung Malang”*.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah mengenai pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja di Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang, maka dapat diajukan rumusan masalah sebagai berikut :

1.2.1 Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja?

1.2.2 Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja?

1.2.3 Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja

1.3.2 Mengetahui pengaruh variabel kepuasan kerja secara parsial terhadap produktivitas kerja

1.3.3 Mengetahui variabel yang berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan hasil-hasil yang didapat akan ada manfaatnya antara lain :

1.4.1 Bagi Peneliti

Penulisan ini merupakan penerapan ilmu pada bidang manajemen sumber daya manusia terutama kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan, yang diperoleh selama perkuliahan dengan praktek yang penulis amati selama melaksanakan penelitian terhadap karyawan KAN Jabung Malang.

1.4.2 Bagi Universitas

Diharapkan penelitian ini dapat memberi gambaran secara lebih jelas mengenai penerapan teori kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada KAN Jabung Malang, dengan demikian dapat digunakan untuk menambah referensi dan literatur sebagai informasi dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Bagi Perusahaan

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan gambaran secara lebih jelas mengenai produktivitas kerja karyawan serta faktor-faktor yang mempengaruhi sehingga dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi KAN Jabung Malang.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

2.1 Kajian Empiris

Penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya sangat penting untuk diungkapkan, karena dapat dipakai sebagai informasi dan bahan acuan yang sangat berguna. Penelitian yang dilakukan oleh Listiarini pada tahun 2004 dengan judul: "Analisis Pengaruh Relasi Dengan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Lestari Jati, Gamping, Sleman, Yogyakarta", dengan Relasi dengan rekan kerja (X) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan menggunakan 56 responden yang diambil. Dari analisis yang menggunakan Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 10.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh positif relasi dengan rekan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada departemen produksi dengan nilai sebesar 0,601.
2. Terdapat pengaruh positif relasi dengan rekan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada departemen non produksi dengan nilai sebesar 0,625.

3. Ada perbedaan kepuasan kerja di departemen produksi (3,9288) dan departemen non produksi (4,3706).

Begitu juga pada penelitian terdahulu oleh Yuni Mariana, 2003, UIN Malang, penelitian tersebut mengambil salah satu variabel yang akan diambil oleh peneliti berikutnya dan memberikan hasil yang signifikan, bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Tabel 1

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil
Listiarini Skripsi 2004 UGM Yogyakarta	Analisis Pengaruh Relasi Dengan Rekan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada CV. Lestari Jati, Gamping, Sleman, Yogyakarta	Kuantitatif Relasi dengan rekan kerja (X) sebagai variabel independen dan kepuasan kerja (Y) sebagai variabel dependen dengan menggunakan 56 responden yang diambil. Dari analisis yang menggunakan Regresi Linier Sederhana dengan menggunakan program SPSS versi 10.0	4. Terdapat pengaruh positif relasi dengan rekan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada departemen produksi dengan nilai sebesar 0,601. 5. Terdapat pengaruh positif relasi dengan rekan kerja (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada departemen non produksi dengan nilai sebesar 0,625. 6. Ada perbedaan kepuasan kerja di departemen

			produksi (3,9288) dan departemen non produksi (4,3706).
Yuni Mariana Skripsi (2003) UIN Malang	Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Bank Central Asia Tbk Blitar	Kuantitatif Kompensasi langsung sebagai variabel independen (X1) dan kompensasi tidak langsung sebagai variabel independen (X2) dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen (Y) dengan jumlah sampel 60 karyawan menggunakan regresi linier berganda. Data diperoleh dari kuesioner dan dokumentasi	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Variabel kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja ditunjukkan dengan hasil $F_{hitung} = 23,111 \geq F_{tabel} = 3,08$. Sedangkan secara parsial diperoleh variabel langsung mempunyai nilai $t_{hitung} = 0,220 \leq t_{tabel} = 1,98$ dan variabel kompensasi tidak langsung mempunyai nilai $t_{hitung} = 4,984 \geq t_{tabel} = 1,98$, dengan demikian variabel kompensasi tidak langsung berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Keith David dan John Newstrom mengatakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan (1985 : 105). Menurut Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (2001 : 193). Sedangkan menurut As'ad, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan (2004 : 104).

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan semangat tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya.

2.2.2 Teori Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2001 : 105) ada beberapa teori tentang kepuasan kerja, yaitu diantaranya :

1. Teori pertentangan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter. Porter mengukur kepuasan seseorang dengan kerja menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang bergantung pada *Discrepancy* antara *should be* (*expection, need* atau *values*) dengan apa yang menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaan. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari pada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, walaupun terdapat *Discrepancy* tetapi merupakan *Discrepancy* yang positif. Sebaliknya, semakin jauh kenyataan yang dirasakan itu di bawah standart minimum, sehingga menjadi *negatif Discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adams tahun 1963. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak adil atas suatu situasi dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain.

3. Teori dua faktor (*Two Factors Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg tahun 1996, prinsip dari teori ini ialah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja (*Job dissatisfaction*) itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan ini merupakan suatu variabel yang kontinue.

2.2.3 Variabel Kepuasan Kerja

Banyak indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Indikator-indikator itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan pada karyawan tergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut As'ad (2001 : 115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

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

3. Kepuasan sosial, yaitu indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

Hubungan antar karyawan dalam sebuah organisasi (perusahaan) merupakan aspek penting untuk memenuhi kebutuhan mereka yang bersifat non materi (kejiwaan, spiritual). Jika kebutuhan spiritual ini dapat terpenuhi, akan mendorong dan memotivasi pegawai (karyawan) untuk bekerja lebih optimal. (Abu Sinn, 2006:118)

4. Kepuasan psikologi, yaitu indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini mencakup minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan ketrampilan.

2.2.4 Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Menurut Handoko (2001 : 193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas.

Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, kurang aktif dalam serikat kerja, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik dari pada yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Sebaliknya, apabila para karyawan tidak memperoleh kepuasan kerja maka konsekwensi-konsekwensi yang harus dihadapi perusahaan adalah kemangkiran, kelambanan, perputaran kerja, pengunduran diri lebih awal, aktif dalam serikat kerja, terganggunya kesehatan fisik dan mental para karyawannya. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun perusahaan, terutama karena menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja atau perusahaan.

2.3 Produktivitas Kerja

2.3.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Gasperz (2000:18) produktivitas dapat diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu yang diartikan juga sebagai pengorbanan (*input*) dengan

penghasilan (*output*). Apabila ukuran keberhasilan produksi hanya dipandang satu sisi output, maka produktivitas dipandang dari dua sisi sekaligus yaitu sisi input dan sisi output. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan efisiensi penggunaan input untuk memproduksi barang atau jasa sebagai konsep pemenuhan kebutuhan manusia atau sering juga disebut sebagai sikap mental yang selalu memiliki pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari pada hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.

Produktivitas merupakan suatu perbandingan dari hasil kegiatan yang seharusnya. Di dalam perusahaan, produktivitas ini dapat dipergunakan sebagai alat pengukur efektivitas dari penggunaan input atau penggunaan peralatan (sarana atau fasilitas) produksi dalam perusahaan yang bersangkutan (Ahyari, 2002:11).

Menurut Sinungan (2005:12), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masuknya sebenarnya. Misalnya produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masuk atau $\text{output}:\text{input}$. Masukan sering dibatasi dengan masukan tenaga kerja, sedangkan keluaran sering diukur dalam kesatuan fisik, bentuk dan nilai. Sedangkan menurut Stephen (1996:25) menyatakan bahwa keluar masuknya karyawan adalah penarikan diri secara sukarela dan tidak sukarela dari suatu dalam organisasi (perusahaan).

Produktivitas juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang-barang atau jasa, produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang-barang.

Menurut Klingner dan Nanbaldian yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes (2003:160), menyatakan bahwa produktivitas merupakan fungsi perbaikan dari usaha karyawan, yang didukung dengan motivasi yang tinggi, dengan kemampuan karyawan yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas yang meningkat, berarti performansi yang baik, akan menjadi motivasi pekerja pada tahap berikutnya.

Dari beberapa pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas mengandung pengertian :

- a. Sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini.
- b. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumberdaya yang dipergunakan.
- c. Produksi dan produktivitas merupakan pengertian yang berbeda. Peningkatan produksi menunjukkan pertumbuhan jumlah hasil yang dicapai sedangkan peningkatan produktivitas mengandung pengertian penambahan hasil dan perbaikan cara pencapaian

produk tersebut. Peningkatan produktivitas dapat dilihat dengan membandingkan input dan output.

2.3.2 Pentingnya Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2002:21) Sumberdaya Manusia memang peranan utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakekatnya merupakan hasil kerja manusia. Produktivitas tenaga kerja mengandung pengertian-pengertian antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga per satuan waktu. Produktivitas tenaga kerja merupakan pembaharuan pandangan hidup dan kultural dengan sikap mental memulai kerja serta perluasan upaya untuk meningkatkan mutu kehidupan yang dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah pendidikan, keterampilan, kedisiplinan, motivasi, tingkat penghasilan, jaminan sosial, kesempatan berprestasi dan sebagainya.

Peningkatan produktivitas dapat dilihat dalam tiga bentuk :

- a. Jumlah produktivitas meningkat dengan menggunakan sumberdaya yang sama.
- b. Jumlah produksi yang sama atau meningkat dicapai dengan menggunakan sumberdaya yang kurang.
- c. Jumlah produksi yang jauh lebih besar diperoleh dengan penambahan sumberdaya yang relatif lebih kecil.

Meningkatnya produktivitas bagi perusahaan mempunyai manfaat sebagai berikut :

- a. Memperkuat daya saing perusahaan karena dapat memproduksi dengan biaya lebih rendah dan mutu produksi lebih baik.
- b. Menunjang kelestarian dan perkembangan perusahaan karena dengan peningkatan produktivitas, perusahaan akan memperoleh keuntungan untuk investasi baru.
- c. Meningkatkan standart hidup dan martabat karyawan beserta keluarga.
- d. Menunjang terwujudnya hubungan kerja yang lebih baik.

Sedangkan pada tingkat individu meningkatnya produktivitas berarti :

- a. Meningkatnya pendapatan dan jaminan sosial lainnya. Hal tersebut akan memperbesar kemampuan (daya) untuk membeli barang dan jasa ataupun keperluan hidup sehari-hari dengan demikian kesejahteraan akan lebih baik. Dari segi lain, meningkatnya pendapatan tersebut dapat ditabung yang nantinya bermanfaat untuk investasi.
- b. Meningkatnya hakekat dan martabat serta penyaluran terhadap potensi individu.
- c. Meningkatnya keinginan berprestasi dan motivasi kerja.

2.3.3 Teori-teori Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2005:18) Telah dinyatakan bahwa produktivitas kerja adalah interaksi terpadu antara tiga faktor yang mendasar, yaitu : Investasi, Manajemen, -Tenaga Kerja.

a. Investasi

Komponen pokok dari Investasi ialah modal, karena modal merupakan landasan gerak suatu usaha, namun modal saja tidaklah cukup, untuk itu harus ditambah dengan komponen teknologi. Untuk berkembang menjadi bangsa yang maju kita harus dapat menguasai teknologi, terutama teknologi yang bisa memberi dukungan kepada kemajuan pembangunan nasional, di tingkat mikro tentunya teknologi yang mampu mendukung kemajuan usaha atau perusahaan.

Berkaitan erat dengan penguasa teknologi ini ialah adanya riset. Melalui riset maka akan dapat dikembangkan penyempurnaan produk atau bahkan dapat menghasilkan formula-formula baru yang sangat penting artinya bagi kemajuan suatu usaha. Karena itu keterpaduan antara modal teknologi dan riset akan membawa perusahaan berkembang dan dengan perkembangan itu maka outputnya pun akan bertambah pula.

b. Manajemen

Kelompok manajemen dalam organisasi bertugas pokok menggerakkan orang-orang lain untuk bekerja sedemikian rupa sehingga tujuan tercapai dengan baik.

Hal-hal yang kita hadapi dalam manajemen, terutama dalam organisasi modern, ialah semakin cepatnya cara kerja sebagai pengaruh langsung dari kemajuan-kemajuan yang diperoleh dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang mempengaruhi seluruh aspek organisasi seperti proses produksi distribusi, pemasaran dan lain-lain. Kemajuan teknologi yang berjalan cepat maka harus diimbangi dengan proses yang terus-menerus melalui pengembangan sumber daya manusia, yakni melalui pendidikan dan pengembangan. Dari pendidikan, latihan dan pengembangan tersebut akan menghasilkan tenaga skill yang menguasai aspek-aspek teknis dan aspek-aspek manajerial.

1). *Technical Skill*

Tenaga kerja yang mempunyai kualifikasi tertentu, terampil dan ahli di bidang teknis.

2). *Managerial Skill*

Kemampuan dan ketrampilan dalam bidang manajemen tertentu, mampu mengadakan atau melakukan kegiatan-kegiatan analisa

kuantitatif dan kualitatif dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi organisasi.

c. Tenaga Kerja

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam kaitannya dengan faktor-faktor tenaga kerja ini ialah :

- 1). Motivasi pengabdian, disiplin, etos kerja produktivitasnya, dan masa depannya.
- 2). Hubungan industrial yang serasi dan harmonis dalam suasana keterbukaan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa: meskipun ada sejumlah perbedaan mengenai definisi produktivitas yang tergantung pada keadaan yang nyata dan tujuan-tujuan yang ada, pendekatan umum (bukan definisi) menyusun pola dari model produktivitas adalah mengidentifikasi output dan komponen-komponen input yang benar dan sesuai dengan tujuan jangka panjang, menengah, dan pendek.

2.3.4 Indikator-indikator Produktivitas Kerja

Menurut Gomes (2003:160), indikator-indikator produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

- a. Pengetahuan (knowledge), yaitu kemampuan seseorang yang dinilai dari pengetahuannya mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan

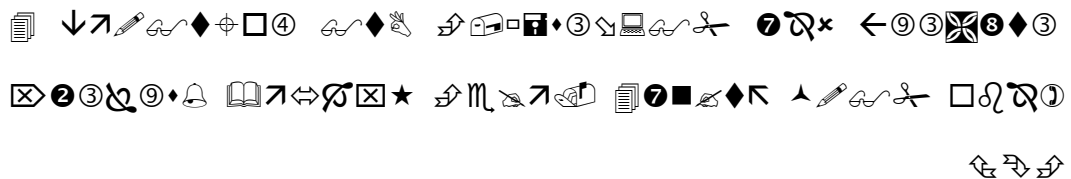
- tugas, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- b. Ketrampilan (skills), adalah kecakapan yang spesifik yang dimiliki seseorang berkaitan atau berhubungan dengan penyelesaian tugas secara cepat dan tepat.
 - c. Kemampuan (abilities), yaitu kapasitas atau sifat individu yang dibawa sejak lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan berbagai macam tugas dan pekerjaan.
 - d. Sikap (attitudes), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.
 - e. Perilaku (behaviors), yaitu keteraturan perasaan dan pikiran seseorang dan kecenderungan bertindak terhadap aspek lingkungannya.

2.3.5 Produktivitas Dalam Islam

Menurut Rahman (1995:220) menyatakan bahwa salah satu tujuan ajaran islam dari kehidupan terbelakang yang diakibatkan oleh kemiskinan dan kelaparan, keningkat kehidupan yang lebih nyaman dan bahagia. Rasulullah s.a.w., diutus untuk menghapuskan perbudakan yang memaksa manusia hidup sengsara dan miskin, dengan memberikan kebebasan kepada mereka untuk beribadah dan berpehidupan secara

layak. Karenanya Al-qur'an memberikan dorongan terhadap manusia untuk bekerja sungguh-sungguh untuk mengembangkan kekayaan alam sehingga manusia mencapai pertumbuhan ekonomi yang lebih tinggi. Menurut Muhammad Ismail Yusanto, dkk (2002:114) menyatakan Islam mendorong setiap Muslim untuk selalu bekerja keras serta bersungguh-sungguh mencurahkan tenaga dan kemampuannya dalam bekerja.

Dalam hubungan ini ayat al-qur'an berikut ini penting untuk di bahas : Maa'rij yang berarti tangga, tingkatan-tingkatan dalam kemuliaan. Oleh karena itu mengacu pada kehidupan yang bahagia dan menyenangkan sebagai akibat langsung dari produktivitas manusia. Ayat ini juga bermakna hanya Allah yang memiliki peringkat-peringkat kenaikan. Yang menunjukkan bahwa Allah menghadiahkan cara-cara peningkatan (kemajuan) atau memuliakan dari manusia di dunia kepada siapa saja yang dikehendaknya tanpa ukuran. Firman Allah



Artinya : "Allah menambahkan pada ciptaanNya apa yang dikehendakiNya. Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.
(Faatir : 1)

Ayat tersebut menggambarkan kemungkinan kehidupan yang lebih baik bagi manusia. Orang yang mampu menggunakan sumber alam, mencari potensi dan lalu mengubahnya menjadi (produk) nyata, sering dianugerahi kesuksesan dan kemakmuran.

Ayat di bawah ini memuji produktivitas mereka yang telah membantu memajukan perekonomian manusia :



Artinya : Sesungguhnya beruntunglah orang yang mensucikan jiwa itu, dan sesungguhnya merugilah orang yang mengotorinya. (Asy Syamsy : 9-10)

Tazakaa berarti menanam, berlaku adil, berkembang, meningkatkan, berkembang biak menjadi sesuatu yang tumbuh, mensucikan dan kata *Dassa* berarti bersembunyi atau menyimpan.

Surat ini menjelaskan bahwa setiap orang dianugerahi bakat untuk memperbaiki dan membangun. Manusia yang mampu mempergunakan bakat-bakat itu akan memperoleh (keuntungan) anugerah Allah, namun ada juga yang menyia-nyiakan bakatnya sehingga menderita kemiskinan serta kelaparan.

Ajaran ini memberikan suatu sikap mental kepada umat islam, yakni akan merasa berdosa jika mengeksploitasi sumber-sumber kekayaan

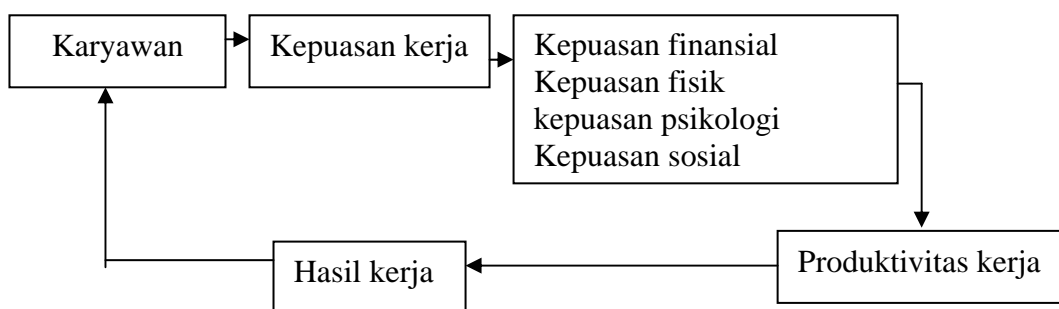
alam tidak dengan cara yang semestinya atau menunjukkan kelalaian terhadap pembangunan dan perkembangannya. Sebaliknya mendiami dan mengolah tanah, mempergunakan sebanyak-banyaknya dalam perdagangan dan industri dan tidak meninggalkan batu tanpa diubahnya untuk mencari cara dan teknik berproduksi yang baru dan lebih baik, semua itu dianggap sebagai ibadah kepada Allah.

Oleh karena itu ayat tersebut mengingatkan kepada manusia bahwa tujuan hidup sesungguhnya adalah untuk mempergunakan dan bekerja keras terhadap setiap jengkal tanah, dan meningkatkan produktivitasnya sehingga dapat menyumbangkan pembangunan dan pertumbuhan ekonomi untuk masyarakat. Pengabdian kepada Allah yang sesungguhnya adalah berujud sumbangan yang nyata dengan suatu karya nyata.

2.4 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pikir

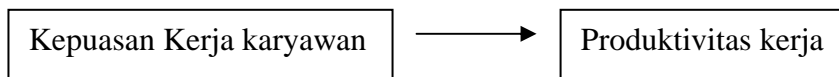


Sumber: data diolah

2.5 Model Konsep

Gambar 2.2

Model konsep

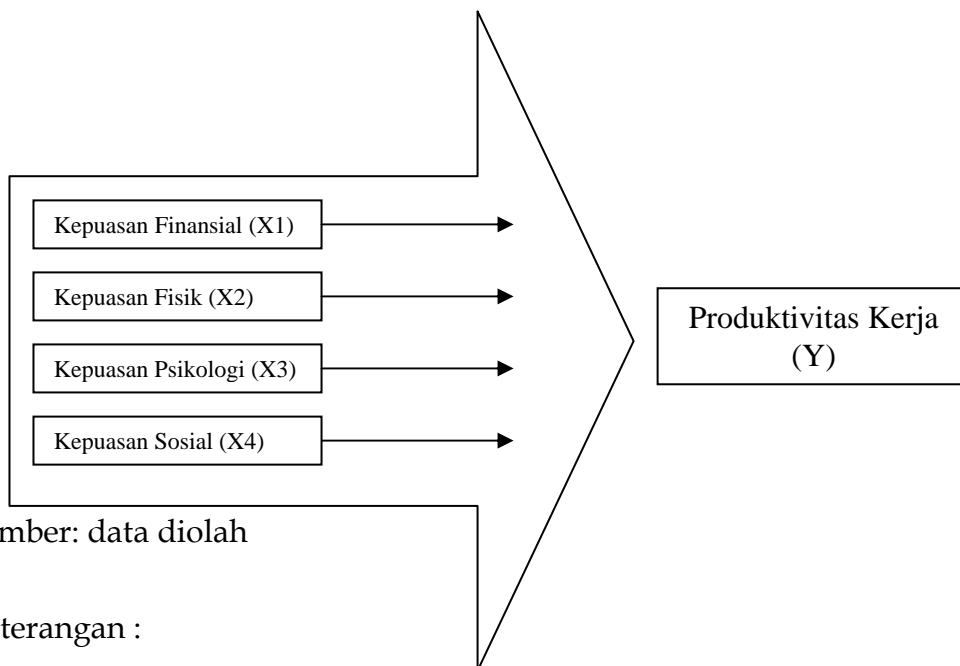


Sumber: data diolah

2.6 Model Hipotesis

Gambar 2.3

Model Hipotesis



Sumber: data diolah

Keterangan :

⇒ = Garis secara simultan

→ = garis secara parsial

2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah harapan yang dinyatakan oleh peneliti mengenai hubungan antara variabel-variabel di dalam masalah penelitian. (Consuelo, 1993 : 13). Untuk itu, peneliti memberikan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja
2. Diduga kepuasan kerja karyawan berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja
3. Diduga variabel kepuasan sosial berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini peneliti mencoba mengambil lokasi Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang yang letaknya cukup strategis yaitu berada di Jl. Suropati no.4-6 Kemantren, Jabung. Disebut strategis karena tempatnya berada di sekitar anggota-anggota KAN Jabung sendiri, sehingga mudah dijangkau. Peneliti memilih lokasi ini guna mengetahui kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja, guna manajer dapat mengambil keputusan dengan sebaik-baiknya dalam perkembangan KAN Jabung di masa mendatang.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Margono “penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menemukan keterangan mengenai apa yang ingin kita ketahui.” (2000 : 105). Terkait dengan itu, jenis penelitian ini dikembangkan dalam pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan dari beberapa variabel penelitian yang ada, sehingga hasil penelitiannya dapat menjelaskan bagaimana atau adakah pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

3.1 Populasi

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan (satuan-satuan/individu) yang karakteristiknya hendak digunakan. (Djarwanto, dkk, 1996 : 107). Sedangkan menurut Arikunto "Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (2002 : 108). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan dengan berbagai jabatan yaitu berjumlah 51 orang.

3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang dianggap mewakili populasinya (Arikunto, 1998 : 116). Sedangkan menurut Sugiyono sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa dianggap mewakili keseluruhan populasi (jumlahnya sedikit dari pada jumlah populasinya)(Sugiyono, 1994 : 57).

3.4 Data dan Jenis Data

Menurut Arikunto (2002 : 107) menyatakan bahwa sumber data dalam penelitian adalah subyek darimana data diperoleh. Dalam hal ini, peneliti menggunakan :

3.4.1 Data Primer

Data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara), data primer secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan peneliti (Sugiyono, 2005:77). Data primer dalam penelitian ini diperoleh secara langsung dari survei yang dilakukan oleh peneliti. Dimana survei ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner untuk mengetahui tanggapan (persepsi) responden mengenai variabel kepuasan kerja dan Produktivitas Kerja pada KAN Jabung Malang.

3.4.2 Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara yang diperoleh dan dicatat oleh pihak lain, (Sugiyono, 2005:77). Data sekunder dalam penelitian ini adalah jumlah karyawan pada KAN Jabung Malang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

3.5.1 Dokumentasi

Dokumentasi adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, teranskrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, dan sebagainya. (Arikunto, 2002 : 206).

Dalam penelitian ini data yang diambil dari metode dokumentasi antara lain: sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi perusahaan, tugas dan wewenang dari setiap personil, jumlah seluruh karyawan.

3.5.2 Angket

Kuesioner (angket) 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 peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Kuesioner (angket) dapat berupa pertanyaan/pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. (Sugiyono, 2001:135)

3.6 Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini, angket yang digunakan yaitu angket tertutup dan langsung sehingga responden tinggal memilih jawaban yang telah tersedia untuk mendapatkan informasi dan angket diberikan secara langsung kepada responden. Sebagaimana menurut Sumarsono (2004:101) mengungkapkan bahwa: pertanyaan tertutup merupakan jawaban dari jenis pertanyaan tertutup sudah disediakan lebih dulu oleh peneliti, responden hanya tinggal memilih jawabannya.

Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek (Istijanto, 2005:81), yang nantinya dapat menggunakan scoring/nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara :

1. Sangat tidak setuju : 1
2. Tidak setuju : 2
3. Ragu : 3
4. Setuju : 4
5. Sangat setuju : 5

3.7 Definisi Operasional

Variabel dalam konsep penelitian ini yakni terdapat variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) yang dikategorikan sebagai berikut :

1. Variabel bebas (X)

X1 : Kepuasan finansial

Adalah terpenuhinya harapan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang karyawan terima untuk memenuhi kebutuhan

X2 : Kepuasan fisik

Adalah indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan.

X3 : Kepuasan sosial

Adalah indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

X4 : Kepuasan psikologi

Adalah indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.

2. Variabel Terikat (Y)

Y : Produktivitas kerja

Adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan.

Tabel 2

Konsep, variabel, indikator dan item

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepuasan kerja	Kepuasan finansial (X1)	Ganjaran yang pantas	1) Gaji 2) Tunjangan 3) Bonus
	Kepuasan fisik (X2)	Kondisi yang mendukung	1) Perlengkapan 2) Keadaan suhu/ruangan 3) Umur karyawan

	Kepuasan sosial (X3)	Rekan sekerja yang mendukung	1) Rekan kerja 2) Lingkungan kerja sekitar perusahaan 3) Hubungan atasan kepada bawahan
	Kepuasan Psikologi (X4)	Kepribadian dari karyawan yang sesuai/kesesuaian kepribadian	1) Minat 2) Ketentraman dalam bekerja 3) bakat
Produktivitas kerja	Produktivitas kerja karyawan (Y)	1) Pengetahuan 2) Ketrampilan 3) Kemampuan 4) Sikap 5) perilaku	1) pengetahuan 2) ketrampilan 3) kemampuan 4) sikap 5) perilaku

Sumber: data diolah (As'ad dan Gomes)

3.8 Analisis Data

3.8.1 Uji Validitas Data

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen (Arikunto, 2002:144) Sebuah validitas dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Besar tidaknya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Secara statistik, uji validitas dilakukan dengan teknik product moment,

(Arikunto, 2002:46) rumusan korelasi *product moment* dapat dilihat 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
- n : Jumlah Responden
- x : Nilai Per Butir
- y : Total Nilai Kuesioner Masing-Masing Responden

Sebuah data dapat dikatakan valid, apabila validitas tersebut harus mencapai $\geq 0,30$, maka data tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, dkk, 2001 : 233).

3.8.2 Uji Reliabilitas Data

Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data. Untuk dapat mencari reliabilitas maka dapat digunakan rumus *cronbach alpha*. Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya Butir Pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah Varians Butir

$\sum \sigma_1^2$: Varians Total

Sebuah data dapat dikatakan reliabel apabila reliabilitas tersebut mencapai $\geq 0,60$, maka dapat dikatakan reliabel. Sedangkan kriteria untuk uji alpha ini menurut Suharsimi Arikunto (1998) jika :

0,00 - 0,20 = Sangat Kurang

0,21 - 0,40 = Kurang Reliabel

0,41 - 0,60 = Cukup Reliabel

0,61 - 0,80 = Reliabel

0,81 - 1,00 = Sangat Reliabel

3.8.3 Analisis Regresi berganda

Untuk menentukan ketepatan prediksi apakah ada hubungan yang kuat antara variabel terikat (Y) produktivitas kerja dengan variabel bebas (X), maka dalam penelitian ini menggunakan rumus regresi berganda, karena lebih dari satu variabel. Sebagaimana menurut Sugiyono, dkk (2001:205) menyatakan bahwa analisis regresi ganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2.

Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Dimana:

Y : produktivitas kerja

a : *intercept* atau konstanta, yaitu nilai Y pada saat X = 0

b_1 : koefisien regresi dari variabel X_1

b_2 : koefisien regresi dari variabel X_2

b_3 : koefisien regresi dari variabel X_3

b_4 : koefisien regresi dari variabel X_4

X_1 : kepuasan finansial

X_2 : kepuasan fisik

X_3 : kepuasan sosial

X_4 : kepuasan psikologi

3.8.4 Uji determinasi

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependent. Artinya pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependen, (Sugiyono, 2005 : 258).

$$R^2 = \frac{b_1\sum X_1Y + b_2\sum X_2Y + b_3\sum X_3Y + b_4\sum X_4Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R^2 = koefisien determinan

$b_{\Sigma XY}$ = Koefisien regresi antara variabel

3.8.5 Uji F (Untuk Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiyono, 2005 : 259).

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (m-1)}{(1-R^2)/(N-m)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinan

m = jumlah variabel

N = jumlah sampel

Apabila :

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y

$F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y

3.8.6 Uji t (untuk parsial)

Uji t ini digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat, Sugiyono (2005 : 223).

$$t = \Gamma \sqrt{\frac{n-3}{1-\Gamma^2}}$$

Keterangan :

Γ = Koefisien regresi

n = jumlah responden

Apabila :

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_o diterima, itu berarti tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

$t_{hitung} \geq t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, itu berarti ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

BAB IV

PAPARAN DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

4.1 Sejarah singkat KAN Jabung Malang

Koperasi ini berdiri sebagai amalgamasi dari BUUD JABUNG menjadi Koperasi Unit Desa Jabung (KUD JABUNG) pada tanggal 28 Pebruari 1980. Dengan keterbatasan kemampuan sumber daya manusia serta tidak adanya visi yang jelas, maka keberadaan KUD JABUNG belum bisa dirasakan manfaatnya oleh anggota dan masyarakat. Beberapa kali pergantian pengurus dan manajemen, belumlah mampumenghasilkan perbaikan yang berarti. Bahkan terjadi mismanajemen yang berkepanjangan sampai mencapai klimaksnya pada tahun 1984, dimana KUD JABUNG pada waktu itu sudah tidak mampu lagi membayar kewajiban-kewajibannya kepada anggota dan Bank. Hutang yang banyak serta tunggakan kredit yang tak mampu dibayar, mewarnai kondisi KUD JABUNG waktu itu.

Pada tahun 1985 dengan manajemen baru walaupun dengan kualitas dan kuantitas SDM yang terbatas, KUD JABUNG mulai berbenah diri dan mulai bangun dari keterpurukan. Dimulai dengan upaya membangun kembali kepercayaan Anggota manajemen baru tidak segan-segan datang dari rumah kerumah untuk meyakinkan anggota. Begitu juga kewajiban-kewajiban dan tunggakan kredit ada. Unit Tebu Rakyat,

yaitu satu-satunya usaha yang bisa dibangun kembali, sekuat tenaga diberdayakan. Kerja sama dengan Bank dan Pabrik Gula menjadi fokus utama disamping pendekatan dan pelayanan kepada petani tebu yang terus diperbaiki.

Alhamdulillah dengan komitmen yang kuat pengurus dan manajemen, didukung oleh segelintir karyawan serta para petani tebu, kepercayaan perbankan, pabrik gula, pemerintah serta anggota tumbuh kembali. Momentum ini tidak disia-siakan oleh manajemen untuk terus melakukan perbaikan dan pengembangan, agar KUD JABUNG bisa dirasakan manfaatnya oleh lebih banyak anggota. Untuk itulah pada tahun 1989 akhir, KUD JABUNG mulai mengembangkan usaha sapi perah, menyusul usaha simpan pinjam dan pertokoan yang juga sama-sama dalam proses perintisan.

Dengan perkembangan yang telah dicapai tersebut KUD JABUNG sempat meraih penghargaan sebagai KUD Terbaik Nasional tahun 1997. Pada tahun 1998, KUD JABUNG berubah menjadi Koperasi Agro Niaga JABUNG atau KAN JABUNG setelah melalui proses penggodokan dengan anggota dan tokoh masyarakat. Kembali ke jati diri koperasi dengan menata kembali penerapan Nilai-nilai dan Prinsip-prinsip KOPERASI menjadi landasan utama pengembangan KAN JABUNG pada tahap berikutnya.

Perbaikan pengembangan yang terus menerus (*continious Improvement & Development*) menjadi tekad yang dipegang teguh oleh pengurus, manajemen dan pengawas. Pada tahun 2001 upaya ini secara terencana gencar dilakukan, mulai dari perubahan dibidang organisasi, yaitu perubahan AD/ART, struktur organisasi, revitalisasi TUPOKSI pengurus, heregistrasi anggota sampai pembenahan organisasi kelompok anggota. Dibidang manajemen juga dilakukan perubahan-perubahan, yaitu menata kembali desain bisnisnya. Untuk keberhasilan upaya ini KAN JABUNG tidak segan-segan bekerjasama dengan lembaga lain yang memiliki kompetensi dibidang masing-masing.

4.2 Visi, Misi dan Tekad KAN Jabung

4.2.1. Visi

Visi dari KAN JABUNG yaitu “ Menjadikan Koperasi Agrobisnis yang Kompetitif dalam mengembangkan kualitas hidup anggota dan masyarakat berdasarkan nilai-nilai Koperasi” .

4.2.2. Misi

Misi dari KAN JABUNG antara lain :

- a. Meningkatkan taraf hidup anggota dan masyarakat dengan cara memenuhi kebutuhan mereka dalam arti ekonomi, sosial dan budaya dengan prinsip-prinsip koperasi sebagai dasar atas semua kegiatannya.

- b. Melakukan perbaikan dan pengembangan secara terus-menerus terhadap sumber daya manusia dan manajemen sistem menuju terbentuknya budaya organisasi beretika, guna meningkatkan benefit dan produktivitas.

4.2.3. Tekad

Tekad dari KAN JABUNG adalah “Tumbuh dan berkembang bersama anggota menuju hari esok yang lebih baik”.

4.3 Struktur Organisasi Instansi

4.3.1 Struktur Organisasi

Organisasi koperasi adalah suatu cara atau sistem hubungan kerjasama antara orang-orang yang mempunyai kepentingan yang sama untuk mencapai tujuan yang sama pula. Kerjasama yang erat dari fungsi yang satu dengan yang lainnya sangat diharapkan untuk dibina terus demi perkembangan koperasi selanjutnya. Berbagai fungsi dari orang-orang tersebut dipersatukan dalam hubungan yang harmonis sehingga kepentingan masing-masing dipersatukan dalam suatu kepentingan bersama. Untuk itu diperlukan koordinasi yang baik sehingga kewajiban dan tugas dari masing-masing orang dapat seimbang dalam seluruh kegiatan koperasi.

Untuk melaksanakan tujuan dan maksud tersebut diperlukan suatu struktur organisasi yang jelas dan tepat. Struktur organisasi koperasi

adalah merupakan mekanisme untuk mencapai tujuan koperasi yang telah ditetapkan dan direncanakan.

Yang mana didalamnya diletakkan pembagian kerja dari masing-masing fungsi yang ada menurut suatu sistem yang cocok dengan maksud dan tujuan yang akan dicapai wewenang, tanggung jawab, kewajiban dari masing-masing fungsi yang ada dalam struktur organisasi dilaksanakan secara konsekuen dan kerjasama di dalam pengetrapannya sehari-hari.

Suatu organisasi yang baik harus tegas dan jelas menggambarkan suatu pertanggung jawaban atas pekerjaan, wewenang, peranan dan batas-batas keputusan yang dapat diambil oleh setiap pegawai dalam setiapsusunan organisasi. Sesuai dengan Undang-Undang No. 12 Tahun 1967 tentang pokok-pokok perkoperasian, Bab VIII pasal 19 yang menyebutkan bahwa alat perlengkapan organisasi koperasi terdiri dari :

1. Rapat anggota
2. Pengurus
3. Badan pemeriksa

Adapun bagan struktur organisasinya dapat dilihat pada lampiran.

4.3.2 Personalia

Hasil pemilihan pengurus secara langsung pada RAT tahun 2004 dihasilkan susunan sebagai berikut :

Ketua I : Wahyudi, SH.

Ketua II	: Santoso
Ketua III	: Mishari
Sekretaris	: H. Rahab Hadiwinoto, SH.
Bendahara	: Syamsul Bachri
Pengawas :	
Koordinator	: H. Zainal Fanani
Anggota	: 1. Sutrisno Nugroho (2005) 2. Hartatik
Manager	: Akhmad Ali Suhadi

Berdasarkan sumber data yang kami peroleh jumlah karyawan pada Koperasi Agro Niaga untuk saat ini sebanyak 86 orang
Data status karyawan dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini :

4.3.3 Legalitas

Suatu lembaga usaha yang bergerak dalam lingkungan pemberdayaan ekonomi rakyat KAN Jabung telah dilengkapi dengan perjanjian yang dipenuhi, yaitu :

1. Badan Hukum Nomor : 4427/BH/1980
2. SIUP : 123/10-25/PPM/XII/90
3. TDUP : 13242600028
4. NPWP : 01.426.021.623.000
5. PKP : 623.023.140295
6. TDP : 13252600028

4.4. Ruang Lingkup Kegiatan/Usaha dari Instansi/Perusahaan

Tidak berlebihan jika KAN Jabung memiliki visi menjadi koperasi agribisnis yang kompetitif, mengingat kegiatan usaha KAN Jabung memang berbasis agri, yaitu pertanian dan peternakan, yang ditunjang oleh kegiatan perdagangan, pengangkutan, dan simpan pinjam. Adapun perinciannya adalah sebagai berikut :

4.4.1 Usaha Inti (Usaha Sapi Perah)

Usaha ini merupakan usaha yang terkait langsung dengan sebagian besar anggota KAN Jabung. Oleh karena itu wajar jika usaha ini dijadikan Core Business (Usaha Inti). Didukung oleh 1.100 orang peternak yang tersebar di kecamatan Jabung dan sekitarnya, baru mampu menghasilkan 15.000 liter per hari. Sekalipun baru sekecil itu tapi telah mampu membangkitkan perekonomian wilayah ini, mengingat tiap bulannya hampir satu milyar uang yang beredar di wilayah ini dari usaha tersebut, dan tidak kurang dari 6 milyar pertahun. Dari potensi wilayah yang ada, usaha ini masih bisa dikembangkan hingga 3 kali lipat kondisi sekarang. Didukung dengan sarana pendinginan yang tersebar di setiap sentra produksi susu, kualitas susu KAN Jabung termasuk katagori cukup bagus, dengan TS rata-rata 12.40 dan TPC rata-rata dibawah 1 juta. Kemudian pada tahun 2005 yang lalu KAN JABUNG memperoleh penghargaan dari PT. NESTLE INDONESIA sebagai koperasi pemasok Nestle, terbaik dengan kategori The best overall Performance of Fresh

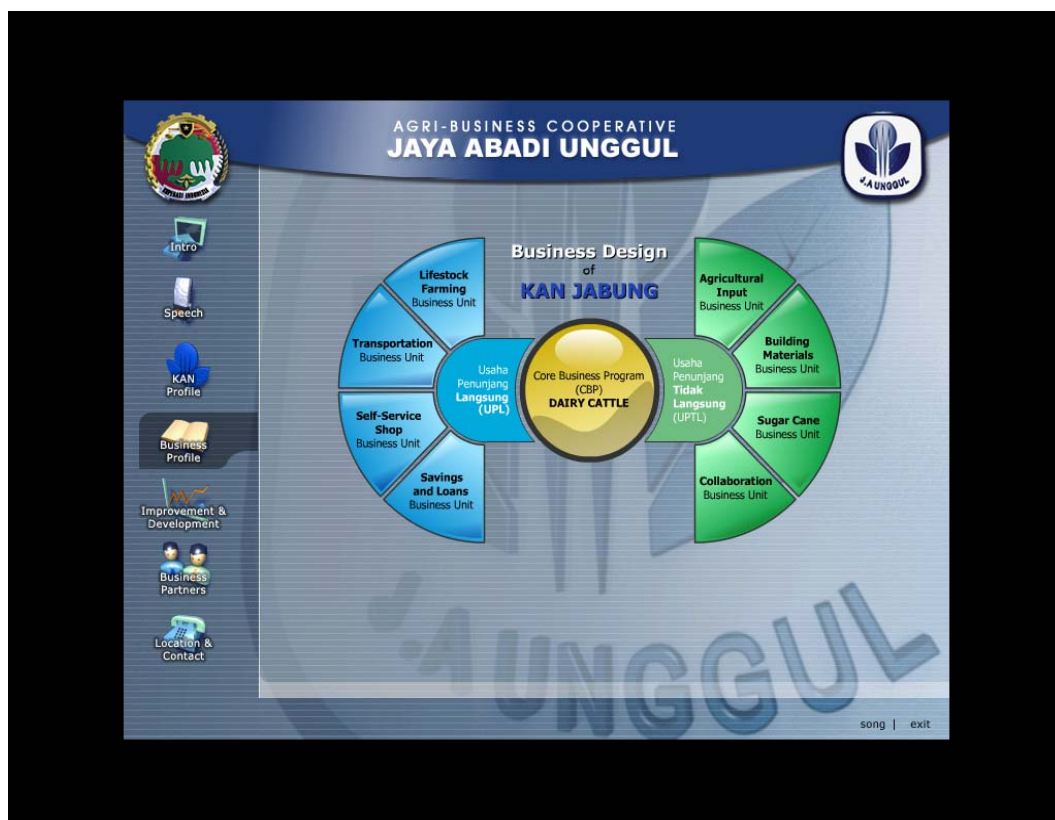
milk supplier dan berhadiah uang tunai sepuluh juta Rupiah, setelah sebelumnya sempat meraih predikat The best total solit & Second best plate cound tahun 1999, untuk memperluas pasar saat ini KAN JABUNG juga bekerja sama dengan industri Pengolahan Susu (IPS) lainnya.

4.4.2 Beberapa Usaha Penunjang

Guna memperkuat Usaha Inti serta memenuhi kebutuhan anggota, maka KAN JABUNG membuka usaha-usaha penunjang. Disamping untuk memenuhi kebutuhan anggota, usaha penunjang ini juga dimaksudkan untuk membiayai overhead cost koperasi, agar tidak terlalu membebani anggota. Usaha penunjang tersebut dibagi dua, yaitu :

- a. **Usaha Penunjang Langsung**, yaitu usaha yang berfungsi sebagai penunjang langsung terhadap usaha inti, yaitu USAHA SAPRONAK, SWALAYAN, dan SIMPAN PINJAM.
- b. **Usaha Penunjang Tidak Langsung**, yaitu usaha yang tidak secara langsung berhubungan dengan usaha inti, akan tetapi Sisa Hasil Usaha yang diperoleh dipergunakan sebanyak-banyaknya untuk meningkatkan pelayanan kepada anggota di usaha inti. Usaha tersebut yaitu USAHA TEBU RAKYAT, USAHA SAPROTAN, TOKO MATERIAL BANGUNAN, dan USAHA HASIL KOLABORASI yaitu : BPR, SPBU dan Diklat (Training Centre).

Untuk lebih mengetahui dan memahami ruang lingkup usaha Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung secara sistematis dapat dilihat pada gambar 4.1.



4.5 Perbaikan dan Pengembangan

Dalam upaya terus mengembangkan eksistensi dan pertumbuhan Koperasi sebagaimana yang tercantum dalam tekad KAN Jabung, maka perbaikan dan pengembangan terus-menerus dilakukan, yang meliputi: Pengembangan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Sistem Manajemen.

4.5.1 Pengembangan dan Perbaikan SDM

Menyadari bahwa yang paling signifikan untuk tercapainya visi KAN Jabung adalah sumber daya manusia, maka faktor ini

menjadi lahan garapan awal yang harus dibenahi. Beberapa hal yang telah dilakukan adalah:

1. Potensial Review semua karyawan, yang bekerjasama dengan konsultan psikologi,
2. Analisa jabatan,
3. Reposisi karyawan,
4. Workshop dan training-training bidang teknis dan managerial skill,
5. Peningkatan jenjang pendidikan ke S1 bagi yang memenuhi syarat,
6. Pendidikan kepemimpinan berkesinambungan melalui Centre For Leadership Building (CLB),
7. Studi banding,
8. Berbagai Lokakarya dan seminar,
9. Berbagai Diklat untuk anggota tentang jati diri koperasi, kewirausahaan, manajemen keuangan keluarga, jender, keterampilan teknis, TOT, dll.

4.5.2 Perbaikan dan Pengembangan Sistem Manajemen

Guna tercapainya peningkatan kinerja manajemen dan pelayanan kepada anggota, peningkatan SDM harus didukung oleh perbaikan dan pengembangan sistem manajemen. Untuk itu beberapa hal yang telah dilakukan adalah:

1. Audit manajemen, sebagai langkah awal memotret kondisi seluruh aspek-aspek manajemen,

2. Penyempurnaan struktur organisasi,
3. Penyempurnaan AD/ART,
4. Pembuatan Peraturan Perusahaan (PP),
5. Penyempurnaan Job Description,
6. Pembaruan Sistem dan Prosedur kerja,
7. Penyusunan rencana Strategis
8. Revitalisasi dan kinerja organisasi dan
9. Manajemen menggunakan DLA (Development Lenggeng Asisment),
10. Otonomi Usaha.

4.6 Kerja Sama

Dalam mempercepat proses perubahan dan pengembangan KAN Jabung, KAN Jabung telah dan sedang bekerjasama dengan pihak lain yang memiliki kompetensi di bidang masing-masing diantaranya:

1. Bidang pengembangan SDM dan sistem Manajemen LPM Unibraw, STIE Malangkececrawa, BLBP, BIB, *Jasa Psycology dan consultancy Clarinta*, LSP2 1, DMSC (*Dinamic Multi Solution*), Lapencop, IDHIA.
2. Bidang pengembangan Bisnis: PT. Nestle Indonesia, PG. Kebun Agung, PT. Bogasari, PT. Charoen Pokphand, PT. Poskar Kary Tama, PT. Greenfields Indonesia, GKSI dan beberapa koperasi di Malang.

3. Bidang keuangan: PT. Bank Bukopin, BCA, PT. Sucopindo, PT. Bank Permata.
4. Kerjasama Luar Negeri

Dalam upaya meningkatkan kualitas manajemen dan hal-hal teknis kerja, maka KAN Jabung telah dan telah bekerjasama dengan beberapa pihak diantaranya: CCD (2004-2005), CCA (2001-2003), JICA-BIB (2000-2002), Australia Victoria Government (2001-2004), Indonesian Development Market Place-ADB (2005-2006), Australian Business Volutire, 2006.

4.7 Social Responsibility (Tanggung Jawab Sosial)

Dalam rangka melaksanakan tanggung jawab sosial Koperasi KAN Jabung telah memiliki Panitia Tanggung Jawab Sosial (Social Responsibility Commite) yang bertugas mengkoordinir kegiatan-kegiatan sosial kemasyarakatan, diantaranya:

1. Donor Darah Rutin dengan PMI Kabupaten Malang dan KSR Jabung,
2. Santunan Yatim Piatu secara rutin,
3. Pemberian Santunan Kesehatan dan tunjangan Kematian Kepada Anggota,
4. Berpartisipasi dalam pembangunan infrastruktur yang merupakan kebutuhan masyarakat banyak dan tempat ibadah, utamanya di sentra-sentra anggota,

5. Penyembelihan hewan kurban tiap tahun,
6. Bantuan Bencana Alam,
7. Pembuatan Biogas untuk mengatasi masalah limbah Sapi Perah dan membantu Peternak untuk memperoleh Bahan bakar (energi) yang lebih hemat,
8. Menyelenggarakan khitanan massal, dll.

4.8 Deskripsi Responden

Sesuai dengan penelitian populasi yang telah dilakukan oleh peneliti, maka peneliti memperoleh data dari responden berdasarkan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja karyawan. Sehingga dapat dilihat pada table sebagai berikut:

4.8.1 Distribusi Jenis kelamin

Berdasarkan angket yang telah disebar, telah didapatkan deskripsi responden sesuai jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel 3
Jenis Kelamin

Jenis kelamin	Responden	Prosentase
Laki-laki	39	76,5%
Perempuan	12	23,5%
Jumlah	51	100%

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Dari tabel di atas menunjukkan jumlah karyawan tetap laki-laki lebih dominant sebanyak 39 karyawan (76.5%). Dibandingkan karyawan perempuan dengan jumlah 12 karyawan dengan prosentase 23.5%.

4.8.2 Distribusi Usia

Berdasarkan angket yang telah disebarkan, telah didapatkan deskripsi responden mengenai Usia sebagai berikut:

Tabel 4
Usia

Usia	Responden	Prosentase
20-30	11	21.56%
31-40	27	52.94%
41-50	8	15.68%
51-60	5	9.8%
jumlah	51	100%

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Dilihat dari segi usia berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa usia karyawan yang mendominasi menjadi responden yaitu berkisar usia 31-40 sebanyak 27 karyawan dengan prosentase 52,94%, sedangkan usia 20-30 sebanyak 11 karyawan (21,56), usia 41-50 sebanyak 8 karyawan dengan prosentase 15,68%, sedangkan usia 51-60 hanya 5 karyawan yang memiliki prosentase 9,8%.

4.8.3 Distribusi Pendidikan

Berdasarkan angket yang telah disebar, telah didapatkan deskripsi responden sesuai Pendidikan sebagai berikut:

Tabel 5
Pendidikan terakhir

Pendidikan	Responden	Prosentase
S1	2	3,92%
D3	1	1,96%
SPG	1	1,96%
SMA	18	35,29%
SNAKMA	3	5,88%
STM	6	11,76%
SMEA	5	9,8%
SMP	11	21,57%
SD	4	7,84%
JUMLAH	51	100%

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa pendidikan S1 sebanyak 2 karyawan (3,92%), pendidikan D32 dan SPG masing-masing sebanyak 1 responden saja dengan prosentase 1,96%, pendidikan SMA yang mendominasi karyawan yang menjadi responden yaitu sebanyak 18 karyawan dengan prosentase 35,29%, SNAKMA sebanyak 3 karyawan

(5,88%), STM sebanyak 6 karyawan (11,76%), SMEA sebanyak 5 karyawan (9,8%), SMP sebanyak 11 karyawan (21,57), sedangkan pendidikan dari SD sebanyak 4 karyawan dengan prosentase 7,84%.

4.8.4 Distribusi Masa Kerja

Berdasarkan angket yang telah disebar, telah didapatkan deskripsi responden mengenai masa kerja yang telah dan sedang dilalui masing-masing responden sebagai berikut:

Tabel 6
Masa Kerja

Tahun	Responden	Prosentase
5-10	25	49,01%
11-20	24	47,05%
21-30	2	3,92%
Jumlah	51	100%

Sumber: data diolah (daftar karyawan KAN Jabung)

Pada tabel di atas, menunjukkan bahwa karyawan tetap yang bekerja 5-10 tahun yang paling mendominasi menjadi responden yaitu sebanyak 25 karyawan dengan prosentase 49,01%, untuk 11-20 tahun sebanyak 24 karyawan (47,05), sedangkan untuk 21-30 tahun hanya 2 karyawan yang menjadi responden dengan prosentase 3,92%.

4.8.5 Analisis Deskriptif

Dari hasil angket yang telah disebar maka untuk menganalisis data diperoleh skor dari tiap-tiap item yang dijawab oleh responden, dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 7
Analisis Deskriptif X1

VARIABEL	JUMLAH RESPONDEN									
	SS		S		R		TS		STS	
X1.1	9	17,6%	16	31,4%	17	33,3%	9	17,6%	0	0%
X1.2	9	17,6%	19	37,3%	13	25,5%	9	17,6%	1	2%
X1.3	11	21,6%	15	29,4%	17	33,3%	8	15,7%	0	0%

Sumber : lampiran 1

Pada tabel diatas menunjukkan posisi dari hasil questioner yang disebar. Table 7 menyatakan tentang kepuasan financial dari para karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa gaji yang diberikan sudah layak dan sangat menyentuinya dijawab oleh 9 orang dengan persentase sebesar 17,6% sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 31,4% dan yang ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 17,6%. Untuk penghargaan berupa imbalan dalam bentuk uang maupun barang karyawan yang sangat menyetujui akan adanya imbalan-imbalan tersebut sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 17,6% dan yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase sebesar 37,3%

sedangkan karyawan yang ragu-ragu sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 25,5% sedangkan yang tidak setuju dan yang sangat tidak setuju akan adanya imbalan masing-masing berturut turut adalah sebanyak 9 dan 1 orang dengan persentase masing masing sebesar 17,6% dan 2%. X1.3 menunjukkan kepuasan financial yang dirangsang dengan pemberian bonus sesuai dengan keinginan karyawan masing masing berturut turut yang menyatakan sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju adalah sebanyak 11,15, 17 dan 8 orang dengan persentase masing - masing sebesar 21,6%, 29,4%, 33,3% dan 15,7%.

Tabel 8
Analisis Deskriptif X2

VARIABEL	JUMLAH RESPONDEN									
	SS		S		R		TS		STS	
X2.1	11	21,6%	13	25,5%	25	49%	2	3,9%	0	0%
X2.2	5	9,8%	22	43,1%	19	37,3%	4	7,8%	1	2%
X2.3	4	7,8%	22	43,1%	24	47,1%	1	2%	0	0%

Sumber : lampiran 1

Pada tabel diatas menunjukkan posisi dari hasil questioner yang disebar. Table 8 menyatakan tentang kepuasan fisik perusahaan dari para karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa fasilitas kantor, sarana prasarana, dll yang diberikan sudah layak dan sangat menyentuinya dijawab oleh 11 orang dengan persentase sebesar 21,6% sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang dengan

persentase sebesar 25,5% dan yang ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 49%. Untuk kondisi ruang kerja, udara, temperatur, dll karyawan yang sangat menyetujui akan nyamannya kerja berdasarkan ketentuan tersebut sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,8% dan yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 43,1% sedangkan karyawan yang ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 37,3% sedangkan yang tidak setuju dan yang sangat tidak setuju akan adanya kondisi ruang kerja, udara, temperature, dll yang nyaman masing-masing berturut turut adalah sebanyak 4 dan 1 orang dengan persentase masing masing sebesar 7,8% dan 2%. X2.3 menunjukkan variasi akan usia karyawan yang memberikan rasa saling membutuhkan dalam bekerja sama kepada karyawan masing masing berturut-turut yang menyatakan sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju adalah sebanyak 4,22, 24 dan 1 orang dengan persentase masing-masing sebesar 7,8%, 43,1%, 47,1% dan 2%.

Tabel 9
Analisis Deskriptif X3

VARIABEL	JUMLAH RESPONDEN									
	SS		S		R		TS		STS	
X3.1	9	17,6%	12	23,5%	17	33,3%	13	25,5%	0	0%
X3.2	3	5,9%	18	35,3%	26	51%	4	7,8%	0	0%
X3.3	7	13,7%	21	41,2%	17	33,3%	5	9,8%	1	2%

Sumber : lampiran 1

Pada tabel diatas menunjukkan posisi dari hasil questioner yang disebar. Table 9 menyatakan tentang kepuasan sosial dari para karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa (X11) untuk rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang menyatakan sangat menyetujuinya dijawab oleh 9 orang dengan persentase sebesar 17,6% sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 23,5% dan yang ragu-ragu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 33,3%. Untuk dukungan masyarakat sekitar dan kondisi lingkungan yang dapat meningkatkan produktifitas (X3.2) karyawan yang sangat menyetujuinya sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,9% dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,3% sedangkan karyawan yang ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 51% sedangkan yang tidak setuju 4 orang dengan persentase sebesar 7,8%. X3.3 menunjukkan keharmonisan antara atasan dan bawahan masing masing berturut turut yang menyataka sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju adalah sebanyak 7,21, 17 dan 1 orang dengan persentase masing - masing sebesar 13,7%, 41,2%, 33,3% dan 2%.

Tabel 10
Analisis Deskriptif X4

VARIABEL	JUMLAH RESPONDEN									
	SS		S		R		TS		STS	
X4.1	7	13,7%	14	27,5%	17	33,3%	12	23,5%	1	2%
X4.2	5	9,8%	14	27,5%	23	45,1%	7	13,7%	2	3,9%
X4.3	7	13,7%	17	33,3%	14	27,5%	11	21,6%	2	3,9%

Sumber : lampiran 1

Pada tabel diatas menunjukkan posisi dari hasil questioner yang disebar. Table 10 menyatakan tentang kepuasan psikologi dari para karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa (X4.1) untuk kesesuaian tempat bekerja yang menyatakan sangat menyetujuinya dijawab oleh 7 orang dengan persentase sebesar 13,7% sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 27,5% dan yang ragu-ragu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 33,3% serta yang tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 12 dan 1 orang dengan persentase sebesar 23,5% dan 2%. Untuk kebutuhan ketentraman dalam bekerja (X4.2) karyawan yang sangat menyetujuinya sebanyak 5 orang engan persentase sebesar 9,8% dan yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 27,5% sedangkan karyawan yang ragu-ragu sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 45,1% sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 7 dan 2 orang dengan

persentase sebesar 13,7% dan 3,9%. X4.3 menunjukkan keahlian seorang karyawan dibidangnya akan sangat membantu dalam pencapaian hasil masing masing berturut turut yang menyatakan sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah sebanyak 7,17, 14, 11 dan 2 orang dengan persentase masing - masing sebesar 13,7%, 33,3%, 27,5% dan 3,9%.

Tabel 11
Analisis Deskriptif Y

VARIABEL	JUMLAH RESPONDEN									
	SS		S		R		TS		STS	
Y11	9	17,6%	15	29,4%	20	39,2%	5	9,8%	2	3,9%
Y12	10	19,6%	15	29,4%	20	39,2%	5	9,8%	1	2%
Y13	4	7,8%	19	37,3%	22	43,1%	4	7,8%	2	3,9%
Y14	11	21,6%	14	27,5%	19	37,3%	5	9,8%	2	3,9%
Y15	10	19,6%	20	39,2%	16	31,4%	3	5,9%	2	3,9%

Sumber : lampiran 1

Pada tabel di atas menunjukkan posisi dari hasil questioner yang disebar. Table 11 menyatakan tentang produktifitas kerja karyawan untuk banyaknya karyawan yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk (y11) pengetahuan karyawan masing-masing berturut turut sebanyak 9, 15, 20, 5 dan 2 orang dengan persentase masing-masing sebesar 17,6%, 29,4%39,2%, 9,8% dan 3,9% sedangkan untuk (y12) peningkatan produktifitas masing-masing berturut-turut yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan

sangat tidak setuju sebanyak 10, 15, 20, 5 dan 1 orang dengan tingkat persentase masing-masing sebesar 19,6%, 29,4%, 39,2%, 9,8% dan 2%. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktifitas (y13) besarnya yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebesar 4, 19, 22, 4 dan 2 dengan persentase masing-masing sebesar 7,8%, 37,3%, 43,1%, 7,8% dan 3,9%. Untuk peningkatan produktifitas melalui sikap yang baik (y14) masing-masing berturut-turut yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 11, 14, 19, 5 dan 2 orang dengan persentase masing-masing sebesar 21,6%, 27,5%, 37,3%, 9,8% dan 3,9%. Sedangkan untuk kedisiplinan dalam rangka peningkatan produktifitas besarnya yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebesar 10, 20, 16, 3 dan 2 dengan persentase sebesar 19,6%, 39,2%, 31,4%, 5,9% dan 3,9%.

4.8.6 Validitas dan reliabilitas

Merupakan analisis untuk mengetahui apakah jumlah butir pertanyaan/item mampu mengungkapkan variabel yang diungkapkan. Pengujian ini diukur dengan koefisien korelasi product moment. Adapun hasil pengujian tersebut dengan taraf signifikan 0,05 (5%).

Uji reliabilitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan adalah koefisien alpha.

Sedangkan kriteria dari uji alpha ini menurut Suharsimi Arikunto (1998)

jika:

0,00 - 0,20 = Sangat kurang

0,21 - 0,40 = Kurang reliabel

0,41 - 0,60 = Cukup reliabel

0,61 - 0,80 = Reliabel

0,81 - 1,00 = Sangat reliabel.

Hasil pengujian tersebut dapat dipaparkan sebagaimana tabel berikut:

Tabel 12

Rekapitulasi Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

VARIABEL	ITEM	r hitung	r table	KETERANGAN	ALPHA CRONBACH	KETERANGAN
X1	X1.1	0,74	0,279	Valid	0,8663	Sangat reliabel
	X1.2	0,73	0,279	Valid		
	X1.3	0,76	0,279	Valid		
X2	X2.1	0,39	0,279	Valid	0,5924	Cukup reliabel
	X2.2	0,34	0,279	Valid		
	X2.3	0,49	0,279	Valid		
X3	X3.1	0,65	0,279	Valid	0,7312	Reliable
	X3.2	0,57	0,279	Valid		
	X3.3	0,48	0,279	Valid		
X4	X4.1	0,75	0,279	Valid	0,8504	Sangat reliable
	X4.2	0,74	0,279	Valid		
	X4.3	0,66	0,279	Valid		
Y	Y1	0,78	0,279	Valid	0,9244	Sangat reliabel
	Y2	0,83	0,279	Valid		
	Y3	0,78	0,279	Valid		
	Y4	0,78	0,279	Valid		
	Y5	0,82	0,279	Valid		

Sumber : Data diolah lampiran 2

Sesuai dengan pengertian validitas bahwa data dapat dikatakan valid harus mencapai $\geq 0,30$, maka data tersebut dapat dikatakan valid (Sugiyono, dkk, 2001 : 233). Dari hasil uji validitas diatas dapat disimpulkan bahwa antara item variabel X1 dengan X11 - X13 adalah valid, begitu pula dengan X21 - X23, X31 - X33, X41 - X43 dan Y1 - Y5. Atau dengan kata lain hitung $> r$ tabel. Sedangkan untuk reliabilitas masing - masing variabel mempunyai karakteristik tersendiri. Untuk X1 alpha Cronbach memiliki nilai 0,8663 dan dikatakan sangat reliabel sedangkan untuk X2 memiliki nilai alpha cronbach agak lebih kecil dari X1 yaitu sebesar 0,5924 atau cukup reliabel. Karena X3 memiliki nilai alpha cronbach sebesar 0,7312 maka dikatakan reliabel. Dan untuk X4 dan Y masing - masing nilai dari alpha cronbach sebesar 0,8504 dan 0,9244 dan dikatakan sangat reliabel. Kesimpulan dari uji reliabilitas semua variabel bebas dan terikat relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang

4.8.7 Analisis Regresi Berganda

Dari analisis regresi berganda telah didapat rekapitulasi sebagai berikut dengan dilengkapi tingkat signifikansi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebagai berikut:

Tabel 13
Rekapitulasi Analisis Regresi berganda

Variabel Independen	Unstandardized Coefficients B	Standardized Coefficients Beta	t Hitung	Sig.
(Constant)	0,245		0,395	0,695
X1	0,319	0,325	2,692	0,010*
X2	-0,144	-0,099	-0,746	0,459
X3	0,527	0,444	3,171	0,003*
X4	0,258	0,268	2,283	0,027**
Adjusted R ²	0,485	Keterangan:		
R ²	0,526	* = Signifikan Level 1%		
R	0,726	** = Signifikan Level 5%		
F-hitung	12,775			
Sig. F	0,000			
Durbin-Watson				
Alpha (α) = 5%	1,415			

Sumber : Data diolah lampiran 3

Hasil pengujian regresi berganda menunjukkan hubungan antara variable terikat dengan variable bebas. Untuk analisis regresi berganda ini bentuk dari fungsi linieritasnya adalah sbb :

$$\text{Produktifitas Kerja} = 0,245 + 0,319 X_1 - 0,144 X_2 + 0,527X_3 + 0,258X_4$$

Hanya pada (X2) kepuasan fisik yang mempunyai nilai yang negative dan tidak signifikan yaitu sebesar -0,144 dengan tingkat signifikansi sebesar 45%. Nilai terbesar dimiliki oleh variable kepuasan social (X3) dengan nilai ,527 dan tingkat signifikansi sebesar 0,3% dibawah tingkat signifikansi 1%.

Analisis determinan (adjusted R Square) sebesar 0,485, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen terhadap perubahan variabel dependent, artinya besarnya pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen adalah 48,5% sedangkan sisanya 51,5 dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel independent x_1, x_2, x_3 .

4.8.8 Uji determinasi

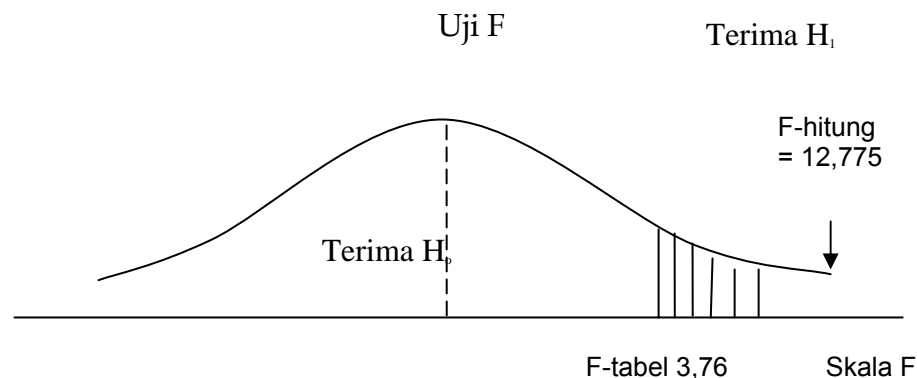
Untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependen maka dilakukan uji determinasi. Artinya pengaruh variabel independent terhadap perubahan variabel dependen (Sugiyono 2005). Pada analisis tersebut koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai 0,526 atau 52,6% variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terintegrasi kedalam fungsi persamaan termasuk error.

4.8.9 Uji F (Untuk Simultan)

Sedangkan untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Untuk uji F dibangun hipotesis $H_0 : \beta = 0$ $H_1 : \beta \neq 0$ Artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol adalah mengandung unsur kesamaan, yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak

sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan. Analisis di atas mempunyai 5 variabel yaitu Y, X1, X2, X3, dan X4 jadi akan didapat nilai $k = 5$ dan n sebesar 51. sehingga akan didapat derajat pembilang sebesar $k - 1 = 5 - 1 = 4$. untuk derajat penyebut akan diperoleh nilai $(n - k) = 51 - 5 = 46$ dengan taraf nyata 1%. Maka akan ditemukan nilai F tabel dengan derajat pembilang 4 dan derajat penyebut 46 adalah sebesar 3,76.

Gambar 4.2



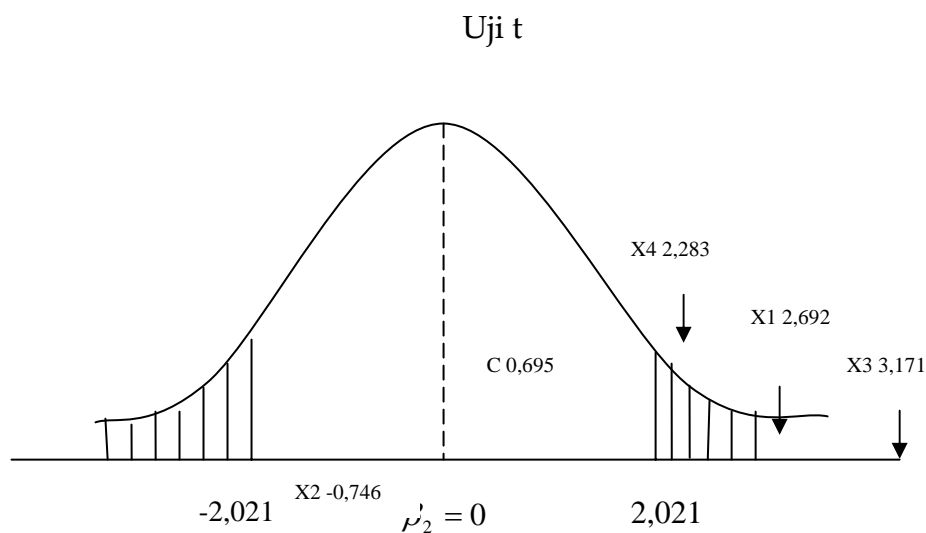
Sumber : Data Diolah lampiran 4

$F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y. Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa F hitung $>$ F tabel yaitu $12,775 > 3,76$ untuk skala 1% dan berarti $\beta \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat.

4.8.10 Uji t (untuk parsial)

Uji t berfungsi untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ dengan derajat bebaas $df= n-k$ adalah 46, $t= 2,021$ Hipotesis yang digunakan adalah $H_0 : \beta =0$ $H_1 : \beta \neq 0$ Artinya berdasarkan data yang tersedia, akan dilakukan pengujian terhadap β (koefisien regresi populasi), apakah sama dengan nol, yang berarti tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, atau tidak sama dengan nol, yang berarti mempunyai pengaruh signifikan.

Gambar 4.3



Sumber : Data diolah lampiran 3

Bila nilai uji-t (t hitung) berada di daerah yang diarsir, maka hipotesis nol akan ditolak, dan apabila nilai uji-t berada di antara -2,021 dan 2,021 maka hipotesis nol akan diterima. Dari uji t di atas dapat dilihat bahwa untuk koefisien t hitung $< t$ tabel ($0,395 < 2,021$) sehingga dapat disimpulkan bahwa keberadaan t hitung untuk koefisien ada di luar daerah yang diarsir dan akan menerima H_0 atau variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent, untuk X1 nilai t hitung $>$ dari t tabel ($2,692 > 2,021$) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, sedangkan untuk X2 keberadaan t hitung $< t$ tabel ($-0,76 < 2,021$) sehingga variabel independen X2 tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependent, untuk X3 nilai t hitung $>$ dari t tabel ($3,171 > 2,021$) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, dan X4 juga mempunyai t hitung $>$ dari t tabel ($2,283 > 2,021$) sehingga dinyatakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat.

4.9 Pembahasan Hasil Penelitian

4.9.1 Secara simultan

Menurut As'ad (2001 : 115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu Kepuasan finansial, kepuasan fisik, Kepuasan sosial, dan Kepuasan psikologi. Menurut Handoko (2001 : 193) kepuasan kerja juga merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja

atau produktivitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya. Secara teoritis memang benar adanya jika seluruh keinginan karyawan mengenai kepuasan - kepuasan yang dapat meningkatkan produktivitas di penuhi maka akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan produktivitas kerja dari para karyawan tersebut.

Selain itu kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang berkualitas. Kepuasan kerja juga dapat berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan untuk tetap bekerja di perusahaan terutama karyawan ahli/profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

Dari hasil analisis mengenai peningkatan produktivitas dengan indikator atau item kepuasan finansial, fisik, sosiologi dan psikologi dapat dilihat hasil persamaannya sebagai berikut :

$$Y = 0,245 + 0,319 X_1 - 0,144 X_2 + 0,527X_3 + 0,258X_4$$

Hasil tersebut mengindikasikan tentang pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis tersebut koefisien determinasi atau R^2 menunjukkan nilai 0,526 atau 52,6% variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Hasil dari analisis ini berfungsi sebagai indikator untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen (kepuasan finansial, fisik, sosiologi dan psikologi) dengan variabel dependen (Produktivitas Kerja). Sedangkan besaran dari nilai R^2 yang ditunjukkan adalah sebesar 52,6% yang artinya bahwa seluruh variabel bebas (kepuasan finansial, fisik, sosiologi dan psikologi) mempengaruhi variabel terikat sebesar 52,6%.

Untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji F. Hasil yang didapat dari pengolahan data adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $12,775 > 3,76$ untuk skala 1% dan berarti $\beta \neq 0$ dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat. Hal tersebut memperkuat hasil dari uji determinasi (R^2) yang menyatakan bahwa 52,6% variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan diperkuat dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 serta hasil uji F yang menyatakan bahwa variabel bebas secara signifikan mempengaruhi variabel terikat.

Dari hasil analisis karyawan yang menyatakan sangat setuju sampai dengan yang sangat tidak setuju mengenai variabel independent ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Yang menyatakan tentang kepuasan finansial dari para karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa gaji yang diberikan sudah layak dan sangat menyenangkannya dijawab

oleh 9 orang dengan persentase sebesar 17,6% sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 16 orang dengan persentase sebesar 31,4% dan yang ragu-ragu sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 17,6%. Untuk penghargaan berupa imbalan dalam bentuk uang maupun barang karyawan yang sangat menyetujui adanya imbalan-imbalan tersebut sebanyak 9 orang dengan persentase sebesar 17,6% dan yang menyatakan setuju sebanyak 19 orang dengan tingkat persentase sebesar 37,3% sedangkan karyawan yang ragu-ragu sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 25,5% sedangkan yang tidak setuju dan yang sangat tidak setuju akan adanya imbalan masing-masing berturut turut adalah sebanyak 9 dan 1 orang dengan persentase masing masing sebesar 17,6% dan 2%. X1.3 menunjukkan kepuasan financial yang dirangsang dengan pemberian bonus sesuai dengan keinginan karyawan masing masing berturut turut yang menyatakan sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju adalah sebanyak 11,15, 17 dan 8 orang dengan persentase masing - masing sebesar 21,6%, 29,4%, 33,3% dan 15,7%.

- b. Yang menyatakan tentang kepuasan fisik perusahaan dari para karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa fasilitas kantor, sarana prasarana,dll yang diberikan sudah layak dan sangat menyetujuinya dijawab oleh 11 orang dengan

persentase sebesar 21,6% sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 13 orang dengan persentase sebesar 25,5% dan yang ragu-ragu sebanyak 25 orang dengan persentase sebesar 49%. Untuk kondisi ruang kerja, udara, temperature,dll karyawan yang sangat menyetujuinya akan nyamannya kerja berdasarkan ketentuan tersebut sebanyak 5 orang engan persentase sebesar 9,8% dan yang menyatakan setuju sebanyak 22 orang dengan tingkat persentase sebesar 43,1% sedangkan karyawan yang ragu-ragu sebanyak 19 orang dengan persentase sebesar 37,3% sedangkan yang tidak setuju dan yang sangat tidak setuju akan adanya ondisi ruang kerja, udara, temperature,dll yang nyaman masing-masing berturut turut adalah sebanyak 4 dan 1 orang dengan persentase masing masing sebesar 7,8% dan 2%. X2.3 menunjukkan variasi akan usia karyawan yang memberikan rasa saling membutuhkan dalam bekerja sama kepada karyawan masing masing berturut turut yang menyataka sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju adalah sebanyak 4,22, 24 dan 1 orang dengan persentase masing - masing sebesar 7,8%, 43,1%, 47,1% dan 2%.

- c. Sedangkan Yang menyatakan tentang kepuasan sosial dari para karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa (X11) untuk rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk

meningkatkan semangat kerja karyawan yang menyatakan sangat menyetujuinya dijawab oleh 9 orang dengan persentase sebesar 17,6% sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 23,5% dan yang ragu-ragu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 33,3%. Untuk dukungan masyarakat sekitar dan kondisi lingkungan yang dapat meningkatkan produktifitas (X3.2) karyawan yang sangat menyetujuinya sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,9% dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,3% sedangkan karyawan yang ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 51% sedangkan yang tidak setuju 4 orang dengan persentase sebesar 7,8%. X3.3 menunjukkan keharmonisan antara atasan dan bawahan masing masing berturut turut yang menyatakan sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju adalah sebanyak 7,21, 17 dan 1 orang dengan persentase masing - masing sebesar 13,7%, 41,2%, 33,3% dan 2%.

- d. Yang menyatakan tentang kepuasan psikologi dari para karyawan, menurut questioner yang telah disebar menunjukkan bahwa (X4.1) untuk kesesuaian tempat bekerja yang menyatakan sangat menyetujuinya dijawab oleh 7 orang dengan persentase sebesar 13,7% sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan persentase sebesar 27,5% dan yang ragu-ragu sebanyak 17

orang dengan persentase sebesar 33,3% serta yang tidak setuju dan sangat tidak setuju masing - masing sebanyak 12 dan 1 orang dengan persentase sebesar 23,5% dan 2%. Untuk kebutuhan ketentraman dalam bekerja (X4.2) karyawan yang sangat menyetujuinya sebanyak 5 orang dengan persentase sebesar 9,8% dan yang menyatakan setuju sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase sebesar 27,5% sedangkan karyawan yang ragu-ragu sebanyak 23 orang dengan persentase sebesar 45,1% sedangkan yang tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebanyak 7 dan 2 orang dengan persentase sebesar 13,7% dan 3,9%. X4.3 menunjukkan keahlian seorang karyawan dibidangnya akan sangat membantu dalam pencapaian hasil masing masing berturut turut yang menyatakan sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju adalah sebanyak 7,17, 14, 11 dan 2 orang dengan persentase masing - masing sebesar 13,7%, 33,3%, 27,5% dan 3,9%.

- e. Serta yang menyatakan tentang produktivitas kerja karyawan untuk banyaknya karyawan yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju untuk (y11) pengetahuan karyawan masing-masing berturut turut sebanyak 9, 15, 20, 5 dan 2 orang dengan persentase masing-masing sebesar 17,6%, 29,4%, 39,2%, 9,8% dan 3,9% sedangkan untuk (y12) peningkatan

produktifitas masing-masing berturut-turut yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 10, 15, 20, 5 dan 1 orang dengan tingkat persentase masing-masing sebesar 19,6%, 29,4%, 39,2%, 9,8% dan 2%. Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktivitas (y13) besarnya yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebesar 4, 19, 22, 4 dan 2 dengan persentase masing-masing sebesar 7,8%, 37,3%, 43,1%, 7,8% dan 3,9%. Untuk peningkatan produktivitas melalui sikap yang baik (y14) masing-masing berturut-turut yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 11, 14, 19, 5 dan 2 orang dengan persentase masing-masing sebesar 21,6%, 27,5%, 37,3%, 9,8% dan 3,9%. Sedangkan untuk kedisiplinan dalam rangka peningkatan produktivitas besarnya yang menjawab sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju masing-masing sebesar 10, 20, 16, 3 dan 2 dengan persentase sebesar 19,6%, 39,2%, 31,4%, 5,9% dan 3,9%.

4.9.2 Secara Parsial

Untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara masing-masing maka digunakan uji t. Menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel

terikat, Sugiyono (2005 : 223). Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat kita harus membandingkan antara t hitung masing-masing variabel dengan t tabel. Untuk t tabel dengan jumlah sampel 51 dan dengan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ serta derajat bebaas $df= n- k$ adalah 46, maka diketemukan nilai t tabel sebesar 2,021. Sedangkan untuk masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut

- a. Variabel X_1 diketahui t hitungnya adalah 2,692 dan lebih besar dari t tabel yang bernilai 2,021 sehingga dapat disimpulkan bahwa (X_1) kepuasan finansial memiliki kontribusi yang positif serta signifikan berpengaruh terhadap pembentukan (Y) Produktivitas Kerja dari para karyawan di Koperasi Agro Niaga Jabung.
- b. Sedangkan X_2 memiliki nilai t hitung sebesar $-0,746 < t$ tabel 2,021 sehingga pengaruh (X_2) kepuasan fisik dalam menjelaskan variabel (Y) Produktivitas kerja tidak signifikan atau tidak mempunyai pengaruh yang berarti atas pembentukan produktivitas kerja, sehingga pihak perusahaan akan lebih mengoptimalkan variabel-variabel yang lain untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- c. Untuk (X_3) Kepuasan sosial t hitung diperoleh sebesar $3,171 > 2,021$ memiliki pengaruh yang positif terhadap pembentukan Produktivitas Kerja Karyawan (Y).

- d. Serta (X4) juga memiliki nilai t hitung $>$ t tabel yaitu sebesar 2,283 $>$ 2,021, sehingga dalam pembentukan nilai Produktivitas Kerja Karyawan (Y) Kepuasan Psikologi (X4) memiliki pengaruh yang positif.

4.9.2.1 Pengaruh kepuasan financial terhadap produktivitas kerja

Pembentukan variable Kepuasan Finansial (X1) diidentifikasi oleh 3 indikator penunjang seperti gaji yang mempunyai pengaruh terhadap pembentukan variable sebesar 49% dengan penjawab pertanyaan apakah dengan meningkatkan gaji akan menambah produktifitas kerja karyawan adalah sebanyak 25 orang. Selain itu variabel kepuasan financial memiliki nilai t hitung yang lebih besar dari t tabel $2,692 > 2,021$, sehingga memperkuat pernyataan bahwa variabel kepuasan finansial memiliki pengaruh yang positif terhadap pembentukan Produktivitas Karyawan. Sedangkan indikator yang lain seperti Tunjangan dan Bonus memiliki jumlah penjawab yang setuju masing-masing berturut-turut adalah 9 dan 19 orang $>$ 54% dari responden. Ketiga indikator tersebut mempunyai ke validkan data sehingga nilai dari X1 dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya.

4.9.2.2 Pengaruh kepuasan fisik terhadap produktivitas kerja

Indicator kepuasan fisik seperti perlengkapan kantor atau perlengkapan dalam bekerja tidak terlalu direspon secara baik terhadap

pembentukan produktifitas kerja oleh para karyawan begitu pula keadaan ruangan dan umur karyawan. Terbukti bahwa nilai t hitung $<$ dari t table yaitu sebesar $-0,746 < 2,021$ sehingga tingkat pengaruhnya kecil bahkan tidak ada pengaruhnya terhadap pembentukan produktifitas karyawan. Meskipun Jika dilihat dari nilai validitasnya indicator dari Kepuasan fisik memiliki nilai yang selalu valid terhadap pembentukan variable X_1 , namun keberadaan nilai probabilitas X_1 terhadap Y sangat kecil yaitu diatas 40% sehingga jauh melewati ambang toleransi.

4.9.2.3 Pengaruh kepuasan sosial terhadap produktivitas kerja

Validitas dari indicator pembentuk variable kepuasan Sosial (X_3) seperti rekan kerja, lingkungan kerja sekitar dan hubungan antara atasan dan bawahan mempunyai tingkat validitas yang tinggi yaitu masing - masing berturut turut adalah 0,65, 0,57 dan 0,48 jauh lebih besar dari r table yang bernilai 0,279, sehingga dapat dikatakan valid. Untuk nilai probabilitas pembentukan produktifitas oleh kepuasan social adalah sebesar 0,3% sehingga dapat dikatakan sangat signifikan dan positif dalam membentuk produktifitas kerja. Nilai dari variable ini sangat besar dan terbesar jika disbanding dengan variable yang lain.

Jika kita melihat dari data questioner yang telah diambil tentang kepuasan sosial dari para karyawan, menunjukkan bahwa

- (X_{31}) untuk rekan kerja yang dapat diajak kerja sama untuk meningkatkan semangat kerja karyawan yang menyatakan sangat

menyetujuinya dijawab oleh 9 orang dengan persentase sebesar 17,6% sedangkan yang menyatakan setuju sebanyak 12 orang dengan persentase sebesar 23,5% dan yang ragu-ragu sebanyak 17 orang dengan persentase sebesar 33,3%. Untuk dukungan masyarakat sekitar dan kondisi lingkungan yang dapat meningkatkan produktivitas.

- (X3.2) karyawan yang sangat menyetujuinya sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 5,9% dan yang menyatakan setuju sebanyak 18 orang dengan tingkat persentase sebesar 35,3% sedangkan karyawan yang ragu-ragu sebanyak 26 orang dengan persentase sebesar 51% sedangkan yang tidak setuju 4 orang dengan persentase sebesar 7,8%.
- (X3.3) menunjukkan keharmonisan antara atasan dan bawahan masing masing berturut-turut yang menyatakan sangat setuju, setuju, ragu, tidak setuju adalah sebanyak 7,21, 17 dan 1 orang dengan persentase masing - masing sebesar 13,7%, 41,2%, 33,3% dan 2%.

Dengan melihat hal tersebut maka sementara dapat disimpulkan bahwa para karyawan merasa nyaman dan akan meningkat produktifitasnya jika keadaan rekan kerja yang kondusif dan dapat bekerja sama akan meningkatkan produktivitas kerja. Begitu pula untuk lingkungan kerja sekitar perusahaan. Para karyawan berharap dengan

mendukungnya lingkungan kerja akan mengakibatkan suasana kerja para karyawan semakin menyenangkan. Sedangkan hubungan antara atasan dan bawahan juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Jika para karyawan merasa tidak nyaman dengan gaya kepemimpinan para manajer maka akan mengurangi produktifitas para pekerja.

4.9.2.4 Pengaruh kepuasan psikologis terhadap produktivitas kerja

Variable ini juga mempunyai tingkat probabilitas yang tinggi terhadap pembentukan kepuasan kerja yaitu sebesar 2,7% sehingga dapat dikatakan sangat signifikan positif dalam pembentukan variabel produktifitas kerja. Sedangkan dalam indicator variable tersebut mempunyai nilai sebesar 0,75, 0,74 dan 0,66 jauh diatas r table sebesar 0,279 sehingga dikatakan sangat valid. Dari hasil validitas tersebut maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada keraguan dalam membentuk variable X4.

Definisi dari kesignifikanan variable kepuasan psikologis terhadap produktifitas kerja adalah bahwa perihal seperti minat bekerja, ketentraman dalam bekerja dan bakat dalam bekerja sangat mempengaruhi produktifitas kerja. Oleh sebab itu para manajer di dalam koperasi sangat disarankan untuk lebih mendekatkan diri kepada para karyawan dan lebih sering mengadakan pelatihan-pelatihan guna meningkatkan semangat dalam bekerja.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan yang telah dilakukan di bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dibuktikan dari analisis data diperoleh $F_{hitung} (12,775) > F_{tabel} (3,76)$, dan uji determinasi menyatakan bahwa 5,26% variabel bebas mempengaruhi variabel terikat dan diperkuat dengan signifikansi sebesar 0,000.
2. Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap produktivitas kerja kecuali pada variabel kepuasan fisik (X_2) yang memiliki nilai (-0,746) lebih kecil dari t_{tabel} yaitu (2,021). Untuk kepuasan financial (X_1) memiliki nilai $2,692 > 2,021$ (signifikan), sedangkan kepuasan social memiliki nilai $3,171 > 2,021$ (signifikan), serta kepuasan psikologis memiliki nilai $2,2832 > 2,021$ (signifikan).
3. Variabel kepuasan social (X_3) berpengaruh dominan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} yaitu $3,171 > 2,021$.

5.2 Saran

Dari hasil analisis dan pengamatan terhadap Koperasi Agro Niaga Jabung malang Peneliti menyarankan kepada pihak koperasi adalah untuk lebih memperhatikan dan memperbaiki sarana perlengkapan dalam bekerja, memperhatikan keadaan ruangan kerja serta menspesialisasikan karyawan berdasarkan umurnya sehingga diharapkan karyawan yang mempunyai usia lebih lanjut tidak bekerja melebihi kekuatan yang dimilikinya sehingga produktivitas kerjanya dapat dikontrol dan dioptimalkan.

Sedangkan untuk Peneliti yang lebih lanjut Peneliti menyarankan untuk lebih memvariatifkan variable bebas karena diindikasikan ada sekitar 49% variabel bebas yang mempengaruhi variabel terikat selain variabel-variabel yang telah diteliti seperti kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi.



DEPARTEMEN AGAMA RI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MALANG
FAKULTAS EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN
Jl. Gajayana No.50 Telp. (0341) 551354 - 572533

BUKTI KONSULTASI

Nama : Fitria Alfaidah
NIM : 03220139
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Manajemen
Pembimbing : Achmad Sani Supriyanto, SE., M. Si
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi Agro Niaga Jabung Malang

No	Topik Bimbingan	Tanggal Pembimbingan	Tanda Tangan Dosen Pembimbing
1	Konsultasi Bab 1, II, III	7 november 2006	
2	Revisi Bab I, II, III	2 November 2006	
3	ACC Bab I, II, III	12 desember 2007	
4	Seminar Proposal	25 Januari 2007	
5	Revisi Seminar Proposal	6 Februari 2007	
6	Pengajuan Bab IV, V	10 Juli 2007	
7	Revisi Bab IV, V	11 Juli 2007	
8	Revisi Bab I, II, III, IV, V	12 Juli 2007	
9	ACC Skripsi	13 Juli 2007	

Malang, 13 juli 2007

Dekan,

Drs. H.A. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP.150 231 828

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO
NIAGA JABUNG MALANG**

SKRIPSI

Oleh:

FITRIA ALFAIDAH
NIM: 03220139

Telah Di Setujui 13 juli 2007
Dosen Pembimbing,

Achmad Sani Supriyanto, SE., M. Si
NIP : 150 327 244

Mengetahui:
Dekan,

Drs. H. A. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP.150 231 828

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO
NIAGA JABUNG MALANG**

SKRIPSI

**OLEH :
FITRIA ALFAIDAH
NIM : 03220139**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG**

2007

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO
NIAGA JABUNG MALANG**

SKRIPSI

Diajukan kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Malang

Untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)

Oleh :

FITRIA ALFAIDAH

NIM : 03220139



JURUSAN MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) MALANG

2007

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO
NIAGA JABUNG MALANG**

S K R I P S I

OLEH :

**FITRIA ALFAIDAH
NIM : 03220139**

Telah disetujui, 13 Juli 2006

Dosen Pembimbing,

**ACHMAD SANI SUPRIYANTO, SE., M. SI
NIP : 150327244**

Mengetahui :

Dekan,

**Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP : 150231828**

LEMBAR PENGESAHAN
PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KOPERASI AGRO
NIAGA JABUNG MALANG
S K R I P S I

Oleh :
FITRIA ALFAIDAH
NIM : 03220139

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
pada 21 Juli 2007

Susunan Dewan Penguji	Tanda tangan
1. Ketua Penguji <u>Jamal Lulail Yunus,SE., MM</u> NIP: 150299506	: ()
2. Sekretaris/Pembimbing <u>Achmad Sani Supriyanto SE., M. Si</u> NIP: 150327244	: ()
3. Penguji Utama <u>Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA</u> NIP : 150231828	: ()

Disahkan Oleh :
Dekan,

Drs. HA. MUHTADI RIDWAN, MA
NIP : 150231828

DAFTAR KARYAWAN KAN JABUNG

Per : 31 Desember 2006

NO	NAMA	Jns Klmm	TGL. LAHIR	UNIT KERJA	MULAI	STATUS	NIK	USIA	MS KRJ
1	Siti Syamsiah	P	01/02/1962	CBP	5/15/1983	Tetap	001	45	24
2	Ainin Chasanah	P	09/01/1965	Keuangan	10/12/1983	Tetap	002	42	24
3	Misri Sugiarti	L	10/7/1968	Sapronak	10/15/1988	Tetap	003	39	19
4	Khoirul Huda	L	3/20/1969	CBP	12/2/1988	Tetap	004	38	19
5	Sodikin	L	9/9/1965	CBP	1/4/1989	Tetap	005	42	18
6	Didik Wijanarko	L	3/18/1968	Sapronak	8/14/1989	Tetap	006	39	18
7	Drawiyanto	L	7/27/1954	Angkutan	8/14/1989	Tetap	007	53	18
8	Hari Widodo	L	10/1/1969	CBP	9/2/1989	Tetap	008	38	18
9	Abd. Rozak	L	6/10/1969	CBP	9/2/1989	Tetap	009	38	18
10	Dwi Prasetyowati	P	6/14/1971	Keuangan	9/2/1989	Tetap	010	36	18
11	Sri Harini	P	1/15/1972	TR & Saprotan	8/1/1991	Tetap	011	35	16
12	Drawi	L	4/28/1974	Umum	8/28/1991	Tetap	012	33	16
13	Lilis Hadi Prihastuti	P	6/23/1969	Keuangan	5/21/1992	Tetap	013	38	15
14	A. Zainudin	L	5/25/1962	Umum	6/9/1992	Tetap	014	45	15
15	Mujahidin	L	09/07/0969	CBP	1/5/1993	Tetap	015	38	14
16	Nur Cholis	L	6/7/1962	CBP	1/6/1993	Tetap	016	45	14
17	Syaifuddin Zuhron	L	10/1/1969	Swalayan	2/3/1993	Tetap	017	38	14
18	Slamet	L	9/9/1955	Angkutan	5/1/1993	Tetap	018	52	14
19	Sumantri	L	4/20/1968	Satpam	1/1/1994	Tetap	019	39	13
20	Syaifuddin Zuhri	L	5/28/1971	CBP	1/1/1994	Tetap	020	36	13
21	Nurul Huda	L	7/15/1969	Swalayan	1/2/1994	Tetap	021	38	13
22	Ida Royani , Spt.	P	6/16/1976	CBP	1/6/1994	Tetap	022	31	13
23	Jumain	L	2/10/1965	Angkutan	1/10/1994	Tetap	023	42	13
24	Agus Salim	L	8/18/1968	CBP	1/12/1994	Tetap	024	39	13
25	M. Sayuti	L	6/16/1976	CBP	3/4/1995	Tetap	025	31	12
26	Miskan	L	4/7/1958	Angkutan	1/20/1996	Tetap	026	49	11
27	Jumanto	L	12/31/1976	Sapronak	5/16/1997	Tetap	027	31	10
28	Nur Kasan	L	12/7/1951	Satpam	7/14/1997	Tetap	028	56	10
29	Yoyok Rudi H, SPT.	L	12/28/1972	Sapronak	2/27/1998	Tetap	029	35	9
30	Agus Basuki R	L	12/20/1972	CBP	3/3/1998	Tetap	030	35	9
31	Fatkul Hidayat	L	4/14/1953	Angkutan	11/30/1998	Tetap	031	54	9
32	M. Zainudin	L	5/2/1979	Simpan Pinjam	11/30/1998	Tetap	032	28	9

31	Sayidah Muflikhah	P	7/5/1980	Swalayan	11/30/1998	Tetap	033	27	9
32	Siti Munayah	P	7/18/1979	Swalayan	11/30/1998	Tetap	034	28	9
33	Soleh Jama'ali	L	7/11/1975	Simpan Pinjam	11/30/1998	Tetap	035	32	9
34	Solikan	L	4/17/1974	Toko Bangunan	8/11/1999	Tetap	036	33	8
35	Yoyok Spto	L	2/11/1980	Swalayan	8/11/1999	Tetap	037	27	8
36	Hutomo	L	1/9/1969	CBP	1/5/2000	Tetap	038	38	7
37	Suharto	L	12/8/1955	Satpam	1/5/2000	Tetap	039	52	7
38	Sulkhan	L	10/30/1971	CBP	1/5/2000	Tetap	040	36	7
39	Samsul Supriyanto	L	3/1/1961	CBP	1/1/2001	Tetap	041	46	6
40	Dedy Iskandar	L	7/11/1975	CBP	2/18/2001	Tetap	042	32	6
41	Edy Hermanto	L	6/5/1981	CBP	8/8/2001	Tetap	043	26	6
42	Arif Irwanto	L	3/29/1982	CBP	8/10/2001	Tetap	044	25	6
43	Hermin Susanti	P	7/1/1983	Swalayan	8/10/2001	Tetap	045	24	6
44	Imam Bukhori	L	4/6/1969	Satpam	8/10/2001	Tetap	046	38	6
45	Nurhadi Sulistiyo	L	12/11/1981	CBP	8/10/2001	Tetap	047	26	6
46	Tatik Heruwati	P	1/28/1981	Swalayan	8/10/2001	Tetap	048	26	6
47	Arif Rokhman	L	11/11/1976	Simpan Pinjam	3/13/2002	Tetap	049	31	5
48	Eva Marliyanti	P	3/16/1977	CBP	7/22/2002	Tetap	050	30	5
49	Kartini	P	8/21/1977	Simpan Pinjam	9/14/2002	Tetap	051	30	5
50	Handri	L	10/22/1982	CBP	10/14/2002	Kontrak			
51	Mu'tasimbillah	L	4/1/1984	Swalayan	1/1/2003	Kontrak			
52	Dwi Priyo Utomo	L	12/3/1984	CBP	3/2/2003	Kontrak			
53	Samsul Hadi S.	L	6/13/1978	CBP	3/2/2003	Kontrak			
54	Ika Wahyu Ningsih	P	7/1/1985	Swalayan	5/10/2003	Kontrak			
55	Wiwik Novianti	P	11/27/1983	Toko Bangunan	5/10/2003	Kontrak			
56	Ian Natul M.	P	12/13/1979	Swalayan	5/11/2003	Kontrak			
57	Ahmad Khusaini	L	7/4/1975	Satpam	12/5/2003	Kontrak			
58	Rizal Ikhsan	L	7/4/1979	TR & Saprotan	12/6/2003	Kontrak			
59	Mirna Sulistiya	P	5/24/1973	Swalayan	1/9/2004	Kontrak			
60	Irma Dwi Puspita	P	1/21/1986	Swalayan	4/10/2005	Kontrak			
61	Muhamad Arif	L	4/2/1986	Swalayan	4/10/2005	Kontrak			
62	Moch. Maksum	L		CBP	11/14/2005	Kontrak			
63	Latifah, Amd	P	7/29/1984	Simpan Pinjam	11/14/2005	Kontrak			
64	Pujiantoko	L		CBP	11/14/2005	Kontrak			
65	Sugeng Widodo, drh	L	3/17/1978	CBP	12/1/2005	Kontrak			

66	Mannaria Harahap, SE	P	9/15/1981	Umum	3/6/2006	Kontrak			
67	Sugeng Widodo, drh	L	3/17/1978	CBP	12/1/2005	Kontrak			
68	M. Rahmad Arifin	L	5/18/1971	Satpam	7/24/2006	Kontrak			
69	Eko Dwi Priyo U	L	5/10/1985	CBP	8/11/2006	Kontrak			
70	Pujiono	L	4/23/1988	CBP	8/11/2006	Kontrak			
71	Mulip	L	8/19/1965	Sapronak	1996	lepas			
72	Salim	L	12/8/1958	Sapronak	1996	lepas			
73	Jaini	L	4/4/1968	Sapronak	1996	lepas			
74	Huda	L	6/6/1974	Sapronak	2000	lepas			
75	Parto	L	12/10/1958	Sapronak	2000	lepas			
76	Sunari	L	12/12/1959	Sapronak	2000	lepas			
77	Kusbiantoro	L	3/14/1985	Umum	10/10/2003	Lepas			
78	Sudjono	L	1/15/1943	CBP	1/11/2003	Lepas			
79	Supa'at	L		CBP	1/7/2004	lepas			
80	Supi'i	L		CBP	1/7/2004	lepas			
81	Slamet Jainul Arifin	L	3/15/1981	Angkutan	1/7/2004	lepas			
82	Sochib Hasani	L	6/13/1978	Angkutan	4/5/2005	Lepas			
83	Sunarto	L		Angkutan	4/6/2005	lepas			
84	Jumali	L		CBP	2006	lepas			
85	Drawiqianto	L		CBP	2006	lepas			
86	Heri	L		Umum	2006	lepas			

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syari'ah: Sebuah Kajian Historis dan kontemporer*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Ahyari, Agus, 1996. *Manajemen Produksi (perencanaan sistem produksi)*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- As'ad, Moh, 2001. *"Psikologi Industri"*, edisi keempat, Liberty, Yogyakarta.
- Consuelo G. Sevilla...[et.al], 1993. *Pengantar Metode Penelitian*. VI-Press, Jakarta.
- Djarwanto, Pangestu Subagyo, 1996. *"Statistik Induktif"*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Gasperz, Vincent, 2000. *Manajemen Produktivitas bisnis Global*, terjemahan Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Gomes, Faustino Cordosa, 2003. *"Manajemen Sumber Daya Manusia"*, Edisi Kedua, Andi, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, 2000. *"Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia"*, BPFE, UGM, Yogyakarta.
- Hafiduddin, didin. 2003. *Manajemen Syari'ah dalam Praktik*. Gema Insani Press, Jakarta.
- Malayu, Hasibuan, S.P, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Istijanto, 2005. *Riset Sumber Daya Manusia, Cara Praktis mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Keith Davis, John W. Newstrom, 1985. *"Perilaku Organisasi"*, Terjemahan jilid I, edisi ketujuh, cet.kedua, Erlangga, Jakarta.
- Muhammad Ismail Yusanto dan M. K. Widjajakusuma. 2002. *Menggagas Bisnis Islami*. Gema Insani Press, Jakarta.

- Notoatmojo, Soekidjo, 2003. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka cipta, Jakarta.
- Qardhawi, Yusuf, 1997. *Norma dan Etika Ekonomi Islam*. Gema Insani Press, Jakarta.
- Rahman, Afzalur, 1995. *"Doktrin Ekonomi Islam"*, Jilid 1. Dana Bhakti Wakaf, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah, 1996. *"Produktivitas Apa Dan Bagaimana"*, Edisi Kedua, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2005, *"Statistika Untuk Penelitian"* cet. kedelapan, Alfabeta, Bandung.
- 2001. *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono dan Eri Wibowo. 2001. *Stratistik Penelitian dan aplikasinya SPSS 10.0 for windows*, Alfabeta, Bandung.
- Suharsimi, Arikunto, 2002. *"Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek"*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia-Edisi Pertama*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Stephen. Robbins, P., 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi Aplikasi*, Terjemahan, Edisi Kedua, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Data Quesioner

N	x11	x12	x13	x21	x22	x23	x31	x32	x33	x41	x42	x43	y11	y12	y13	y14	y15	x1	x2	x3	x4	y
1	2	2	2	4	5	4	2	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4.33	3	5	5
2	4	3	4	3	3	4	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3.67	3.33	2.67	2	3
3	4	4	4	3	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4.67	4.67	4.8
4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2.67	2.6
5	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2.67	3	2.67	2.67	2.4
6	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3.33	2.67	3	3
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	2	2	4	4	4	5	5	4.33	4	4.67	2	4.4
9	3	3	3	3	3	3	2	3	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	3	2	3.33	2.6
10	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	3	3	5	4	4	4	4	4.33	4	4	3.33	4.2
11	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4.2
12	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	5	3.67	4	3	4.2
13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3.67	4	4.33	4
14	3	4	3	2	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3.33	2.33	3	4.33	4
15	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3.67	3	3.33	3	4
16	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	4	4	4	3	4	3.33	3.67	2.33	3.8
17	4	4	5	4	3	3	5	3	5	4	4	4	5	5	3	3	4	4.33	3.33	4.33	4	4
18	5	4	5	4	2	4	4	2	5	4	3	2	4	3	3	3	4	4.67	3.33	3.67	3	3.4
19	4	4	5	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4.33	4	3.67	4.67	4.4
20	3	4	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3.33	3	3	5
21	4	5	5	5	1	4	5	4	5	2	1	1	5	5	4	5	5	4.67	3.33	4.67	1.33	4.8
22	4	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3.33	2.67	4
23	2	2	2	2	2	3	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	2	2.33	2.33	1.33	1.4
24	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1
25	3	3	2	3	4	4	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	2.67	3.67	2.67	2.33	2.6
26	3	3	3	3	5	3	2	3	3	3	3	5	3	3	3	2	3	3	3.67	2.67	3.67	2.8
27	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3.67	3	3.67	3
28	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2.33	3	2.67	2.67	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
30	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3.33	2.33	3	2.8
31	2	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	5	2	3	3	3	3	2.67	3.33	3	4.33	2.8
32	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	2.67	4.67	4	4.33	4.8
33	4	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	2	5	5	4	5	4	4.67	4.33	3.67	3.67	4.6
34	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4.67	3.33	3.33	2.67	3.2
35	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3.33	3.33	3.33	3	3.4
36	2	4	2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3.67	3.67	3.33	3.67	3
37	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	2.67	4	3.67	4	3.2
38	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3.33	3	3.67	3
39	5	5	5	3	2	3	3	4	3	2	2	2	4	5	5	5	5	3.67	2.67	3.33	2	4.8
40	5	5	5	5	2	3	5	3	2	2	3	1	5	2	2	5	5	5	3.33	3.33	2	3.8
41	3	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	5	5	3.33	3.33	3.33	3.6
42	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2.33	3.33	4	4	3.4
43	4	4	3	5	4	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3.67	4.33	3.33	4	3.4
44	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.67	4.33	4	4	3.8
45	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4.67	4.67	5	5	4.2
46	5	2	4	4	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	4	4	4	4.33	4	5	3.67	4.2
47	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3.67	5	4.33	3.67	2.8
48	2	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4.33	4	2.33	4	3.2
49	2	1	2	5	4	4	5	4	2	2	2	4	3	3	3	1	3	2.33	4.33	3.67	2.67	2.6
50	4	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1.67	4.67	3.67	3.33	3.2
51	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3.67	3.33	3.33	2.33	2.8

LAMPIRAN 1

Frequency Table

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	9	17.6	17.6	17.6
	3.00	17	33.3	33.3	51.0
	4.00	16	31.4	31.4	82.4
	5.00	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	9	17.6	17.6	19.6
	3.00	13	25.5	25.5	45.1
	4.00	19	37.3	37.3	82.4
	5.00	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	8	15.7	15.7	15.7
	3.00	17	33.3	33.3	49.0
	4.00	15	29.4	29.4	78.4
	5.00	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.67	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	3	5.9	5.9	7.8
	2.33	3	5.9	5.9	13.7
	2.67	5	9.8	9.8	23.5
	3.00	8	15.7	15.7	39.2
	3.33	2	3.9	3.9	43.1
	3.67	8	15.7	15.7	58.8
	4.00	7	13.7	13.7	72.5
	4.33	6	11.8	11.8	84.3
	4.67	5	9.8	9.8	94.1
	5.00	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Frequency Table**X21**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	3.00	25	49.0	49.0	52.9
	4.00	13	25.5	25.5	78.4
	5.00	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	4	7.8	7.8	9.8
	3.00	19	37.3	37.3	47.1
	4.00	22	43.1	43.1	90.2
	5.00	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	24	47.1	47.1	49.0
	4.00	22	43.1	43.1	92.2
	5.00	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.33	2	3.9	3.9	3.9
	2.67	1	2.0	2.0	5.9
	3.00	9	17.6	17.6	23.5
	3.33	16	31.4	31.4	54.9
	3.67	6	11.8	11.8	66.7
	4.00	8	15.7	15.7	82.4
	4.33	5	9.8	9.8	92.2
	4.67	3	5.9	5.9	98.0
	5.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Frequency Table**X31**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	13	25.5	25.5	25.5
	3.00	17	33.3	33.3	58.8
	4.00	12	23.5	23.5	82.4
	5.00	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X32

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	7.8	7.8	7.8
	3.00	26	51.0	51.0	58.8
	4.00	18	35.3	35.3	94.1
	5.00	3	5.9	5.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X33

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	5	9.8	9.8	11.8
	3.00	17	33.3	33.3	45.1
	4.00	21	41.2	41.2	86.3
	5.00	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.33	3	5.9	5.9	9.8
	2.67	6	11.8	11.8	21.6
	3.00	8	15.7	15.7	37.3
	3.33	10	19.6	19.6	56.9
	3.67	7	13.7	13.7	70.6
	4.00	8	15.7	15.7	86.3
	4.33	2	3.9	3.9	90.2
	4.67	3	5.9	5.9	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Frequency Table**X41**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	12	23.5	23.5	25.5
	3.00	17	33.3	33.3	58.8
	4.00	14	27.5	27.5	86.3
	5.00	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X42

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	7	13.7	13.7	17.6
	3.00	23	45.1	45.1	62.7
	4.00	14	27.5	27.5	90.2
	5.00	5	9.8	9.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X43

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	11	21.6	21.6	25.5
	3.00	14	27.5	27.5	52.9
	4.00	17	33.3	33.3	86.3
	5.00	7	13.7	13.7	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.33	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	5	9.8	9.8	13.7
	2.33	3	5.9	5.9	19.6
	2.67	6	11.8	11.8	31.4
	3.00	8	15.7	15.7	47.1
	3.33	4	7.8	7.8	54.9
	3.67	7	13.7	13.7	68.6
	4.00	8	15.7	15.7	84.3
	4.33	4	7.8	7.8	92.2
	4.67	2	3.9	3.9	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Frequency Table

Y11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	5	9.8	9.8	13.7
	3.00	20	39.2	39.2	52.9
	4.00	15	29.4	29.4	82.4
	5.00	9	17.6	17.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	2.00	5	9.8	9.8	11.8
	3.00	20	39.2	39.2	51.0
	4.00	15	29.4	29.4	80.4
	5.00	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	4	7.8	7.8	11.8
	3.00	22	43.1	43.1	54.9
	4.00	19	37.3	37.3	92.2
	5.00	4	7.8	7.8	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	5	9.8	9.8	13.7
	3.00	19	37.3	37.3	51.0
	4.00	14	27.5	27.5	78.4
	5.00	11	21.6	21.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.9	3.9	3.9
	2.00	3	5.9	5.9	9.8
	3.00	16	31.4	31.4	41.2
	4.00	20	39.2	39.2	80.4
	5.00	10	19.6	19.6	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	2.0	2.0	2.0
	1.40	1	2.0	2.0	3.9
	2.40	1	2.0	2.0	5.9
	2.60	4	7.8	7.8	13.7
	2.80	5	9.8	9.8	23.5
	3.00	7	13.7	13.7	37.3
	3.20	4	7.8	7.8	45.1
	3.40	4	7.8	7.8	52.9
	3.60	1	2.0	2.0	54.9
	3.80	3	5.9	5.9	60.8
	4.00	6	11.8	11.8	72.5
	4.20	5	9.8	9.8	82.4
	4.40	2	3.9	3.9	86.3
	4.60	1	2.0	2.0	88.2
	4.80	4	7.8	7.8	96.1
	5.00	2	3.9	3.9	100.0
	Total	51	100.0	100.0	

LAMPIRAN 2

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X11	7.0784	3.5537	.7418	.8153
X12	7.0588	3.3765	.7330	.8242
X13	7.0000	3.4400	.7617	.7966

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0 N of Items = 3

Alpha = .8663

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X21	7.0784	1.5937	.3909	.5128
X22	7.2157	1.6925	.3478	.5783
X23	7.1569	1.8549	.4914	.3958

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0 N of Items = 3

Alpha = .5924

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X31	6.9412	1.8565	.6558	.5180
X32	6.8824	2.9059	.5735	.6516
X33	6.7255	2.5631	.4828	.7283

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0 N of Items = 3

Alpha = .7312

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
X41	6.5686	3.3702	.7541	.7577
X42	6.5882	3.6871	.7448	.7726
X43	6.5294	3.4541	.6691	.8438

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0 N of Items = 3

Alpha = .8504

***** Method 1 (space saver) will be used for this analysis

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
Y11	14.0980	12.2902	.7871	.9104
Y12	14.0196	12.2596	.8367	.9005
Y13	14.1961	13.1208	.7865	.9112
Y14	14.0392	12.0384	.7899	.9105
Y15	13.9216	12.2737	.8226	.9032

Reliability Coefficients

N of Cases = 51.0

N of Items = 5

Alpha = .9244

LAMPIRAN 3

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.725 ^a	.526	.485	.6257	.526	12.775	4	46	.000	1.415

a. Predictors: (Constant), (X4)kepuasan psikologis, (X1)kepuasan finansial, (X2)kepuasan fisik, (X3)kepuasan sosial

b. Dependent Variable: (Y)produktifitas kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.245	.622		.395	.695	-1.006	1.497						
	(X1)kepuasan finansial	.319	.119	.325	2.692	.010	.081	.558	.545	.369	.273	.708	1.412	
	(X2)kepuasan fisik	-.144	.193	-.099	-.746	.459	-.532	.244	.292	-.109	-.076	.590	1.696	
	(X3)kepuasan sosial	.527	.166	.444	3.171	.003	.193	.862	.636	.424	.322	.525	1.903	
	(X4)kepuasan psikologis	.258	.113	.268	2.283	.027	.031	.486	.358	.319	.232	.749	1.334	

a. Dependent Variable: (Y)produktifitas kerja

LAMPIRAN 4

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.009	4	5.002	12.775	.000 ^a
	Residual	18.012	46	.392		
	Total	38.020	50			

a. Predictors: (Constant), (X4)kepuasan psikologis, (X1)kepuasan finansial, (X2)kepuasan fisik, (X3)kepuasan sosial

b. Dependent Variable: (Y)produktifitas kerja

Kepada Yth. Bpk/Ibu/Sdr.
Pegawai/Karyawan Di Lingkungan Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang

Dengan hormat,
Untuk mendukung pembahasan dalam penyusunan Skripsi yang berjudul : Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja pada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang, di program Manajemen – Universitas Islam Negeri (UIN) Malang, saya mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu/Saudara/Saudari Pegawai Agro Niaga (KAN) Jabung Malang,

Petunjuk :

- Angket ini rahasia, tidak ada identitas Anda dan hanya untuk keperluan ilmiah
- Sangat diperlukan kejujuran dan kebenaran dalam mengisi jawaban
 - Jawab dan tulislah sesuai dengan kondisi Anda saat ini

Keterangan Skor Jawaban Pertanyaan:

Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Sangat Kurang, Sangat Tidak Memadahi

Skor 2 = Kurang Setuju, Kurang Baik, Kurang Memadahi

Skor 3 = Cukup

Skor 4 = Setuju, Baik, Memadahi

Skor 5 = Sangat Setuju, Sangat Baik, Sangat Memadahi

Beri tanda silang (X) pada kolom skor sesuai dengan Jawaban Anda					
1. Kepuasan Finansial – (X ₁) <i>Pertanyaan :</i>	Skor Jawaban				
	1	2	3	4	5
(1). Gaji yang diberikan layak dan memadai					
(2). Penghargaan berupa Imbalan/Reward (tunjangan) dalam bentuk uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang, layak – memadai					
(3). Pemberian Bonus sesuai dengan keinginan pegawai					
2. Kepuasan Fisik – (X ₂) <i>Pertanyaan :</i>	Skor Jawaban				
	1	2	3	4	5
(1). Fasilitas kantor, sarana prasarana, toilet, tempat ibadah, kotak saran, parkir dll., termasuk untuk pelayanan WP, layak – memadai.					
(2). Kondisi ruang kerja; udara, temperatur, kelembaban enak dan nyaman					

(3). Bervariasinya Umur karyawan memberikan rasa saling membutuhkan dalam bekerja sama kepada karyawan sehingga menimbulkan rasa puas dalam penyelesaian pekerjaan					
3. Kepuasan Sosial – (X ₃) <i>Pertanyaan :</i>	Skor Jawaban				
	1	2	3	4	5
(1). Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dapat meningkatkan semangat bekerja					
(2). Dukungan masyarakat sekitar dan kondisi lingkungan dapat meningkatkan produktifitas/semangat untuk bekerja					
(3). Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.					
4. Kepuasan Psikologi – (X ₄) <i>Pertanyaan :</i>	Skor Jawaban				
	1	2	3	4	5
(1). Kesesuaian tempat bekerja dengan minat/keinginan pekerja dapat meningkatkan hasil dalam bekerja.					
(2). Dalam bekerja karyawan membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas-tugasnya.					
(3). Keahlian seorang karyawan di bidangnya akan sangat membantu dalam pencapaian hasil yang diinginkan.					
5. produktivitas Kerja Karyawan– (Y) <i>Pertanyaan :</i>	Skor Jawaban				
	1	2	3	4	5
(1). Pengetahuan karyawan dalam berbagai bidang khususnya pada bidang yang ia kerjakan pada saat bekerja akan meningkatkan produktifitasnya					
(2). Peningkatan produktivitas karyawan dapat dilakukan melalui pelatihan,diklat,dll.					
(3). Kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat meningkatkan produktivitas karyawan					
(4). Produktivitas juga dapat ditingkatkan melalui sikap yang baik dalam arti segera menyikapi pekerjaan supaya cepat selesai, baik kepada sesama dan atasan kerja,dll.					
(5). Perilaku dalam bekerja seperti kedisiplinan membantu meningkatkan produktivitas.					