

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. *National  
Opportunity Company* (NOC) Group Cabang Malang**

SKRIPSI

Oleh

**ERNA WAHYU WIDYAWATI**

NIM: 05610023



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2009**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. *National  
Opportunity Company* (NOC) Group Cabang Malang**

**SKRIPSI**

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

Oleh

**ERNA WAHYU WIDYAWATI**

NIM: 05610023



**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2009**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. *National  
Opportunity Company* (NOC) Group Cabang Malang**

**SKRIPSI**

Oleh

**ERNA WAHYU WIDYAWATI**  
NIM: 05610023

Telah Disetujui 9 September 2009  
Dosen Pembimbing,

**Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si**  
NIP 150327244

Mengetahui:  
D e k a n,

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

## LEMBAR PENGESAHAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP  
SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. *National  
Opportunity Company* (NOC) Group Cabang Malang**

## SKRIPSI

Oleh

**ERNA WAHYU WIDYAWATI**

NIM: 05610023

Telah dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)  
Pada 3 Oktober 2009

**Susunan Dewan Penguji****Tanda Tangan**

1. Ketua  
**Hj. Ilfi Nur Diana, S.Ag., M.Si** : ( )  
NIP 150284096
2. Sekretaris / Pembimbing  
**Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si** : ( )  
NIP 150327244
3. Penguji Utama  
**Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA** : ( )  
NIP 150231828

Disahkan Oleh:  
Dekan,

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

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya ini kupersembahkan  
darma baktiku kepada:

Orang tuaku tercinta,  
Ali Imron & Jumiatin yang telah memberikan dukungan,  
kasih sayang, perhatian, pendidikan  
serta motivasi baik dalam bentuk materiil  
maupun moril yang telah diberikan,  
sehingga penulis dapat menyelesaikan  
skripsi ini

## MOTTO

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَىٰ

**“Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang Telah diusahakannya”,(QS. An-Najm:39)**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini saya :

Nama : Erna Wahyu Widyawati  
NIM : 05610023  
Alamat : Jl. Babadan RT 13/01 No. 410 Banaran Geger Madiun

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

**"PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. *National Opportunity Company* (NOC) Group Cabang Malang"**

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

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

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

Malang, 9 September 2009  
Hormat saya,

ERNA WAHYU W.  
NIM: 05610023

## KATA PENGANTAR



Alhamdulillah segala puji syukur kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayah-Nya sehingga penyusunan skripsi yang berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. *National Opportunity Company* (NOC) Group Cabang Malang” dapat terselesaikan.

Sholawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan umat Islam, Nabi besar Muhammad SAW, yang terang menerang yakni Addinul Islam.

Dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Imam Suprayogo, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Bapak Drs. HA. Muhtadi Ridwan, MA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
3. Bapak Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing yang dengan kesabaran membimbing dan memberi arahan serta masukan yang amat berguna hingga terselesaikan skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah mengajarkan ilmunya dan memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di universitas ini. Beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi yang telah membantu kelancaran administrasi.

5. Bapak Harin beserta seluruh staf karyawan CV.NOC Group Cabang Malang yang telah memberi ijin penelitian dan membantu dalam mencari data penelitian yang dibutuhkan. Dan tidak lupa kepada semua karyawan yang telah meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner yang telah diberikan.
6. Bapak dan Ibu, atas dukungan, kasih sayang, perhatian, pendidikan serta motivasi baik dalam bentuk materiil maupun moril yang telah diberikan, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Adikku Tyo terima kasih atas dukungannya. Keluarga besarku Revo, Ari, Doni, Irma, Taufik, Lala, Mbak cicik, Mas Anto, Pak Mukhlis, Bulek Badi' dsb yang selalu menjagaku mendukungku, selalu mendo'akan dan memotivasiku baik dalam kuliah maupun menyelesaikan skripsiku ini.
8. Sahabat-sahabatku di kontrakan 5A Nora, Sofi, Linda, Ika, Muji, Nita, Ida, Anis yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam canda tawa dan duka yang membantu proses terselesaikannya skripsi ini.
9. Rekan-rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi angkatan 2005 Yusmia, Wiwit, Eni, Ria, Heni, Elok, Arofah, Kartika, Alex, Rodli, Lutvi, Fatma dll yang telah banyak membantu serta memberikan dukungan dan sumbangsih pemikiran dalam memperlancar penulisan skripsi ini.
10. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah membantu terselesaikannya skripsi ini.

Penulis hanya dapat berdo'a atas segala jasa yang telah diberikan, semoga amal ibadah kita diterima oleh Allah SWT, amin.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritikan dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatian dan masukan kami ucapkan terimakasih.

Malang, 9 September 2009

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>MOTTO</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>ABSTRAK</b> .....	xvi
<b>BAB I : PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian .....	4
D. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II : KAJIAN PUSTAKA</b>	
A. Penelitian Terdahulu .....	7
B. Kajian Teori .....	8
1. Kepuasan Kerja.....	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
b. Teori Kepuasan Kerja .....	10
c. Variabel Kepuasan Kerja.....	14
d. Pentingnya Kepuasan Kerja.....	20
2. Semangat Kerja Karyawan.....	22
a. Pengertian Semangat Kerja.....	22
b. Pentingnya Semangat Kerja.....	23
c. Unsur-unsur dalam Semangat Kerja.....	27
d. Usaha-usaha Meningkatkan Semangat Kerja .....	29

C. Kajian Teori Islam .....	33
D. Kerangka Berfikir .....	36
E. Model Konsep.....	36
F. Model Hipotesis.....	36
G. Hipotesis Penelitian.....	37
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Lokasi Penelitian. ....	38
B. Jenis Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel .....	39
D. Data dan Sumber Data .....	39
E. Teknik Pengumpulan Data.....	40
F. Skala Pengukuran .....	41
G. Definisi Operasional Variabel .....	42
H. Model Analisis Data.....	44
<b>BAB IV : ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b>	
A. Paparan Data Hasil Penelitian .....	52
1. Sejarah Singkat Perusahaan.....	52
2. Lokasi perusahaan .....	53
3. Jenjang Karir .....	53
4. Personalia .....	54
5. Struktur Organisasi.....	55
B. Anailsis Dan Pembahasan .....	57
1. Gambaran Umum Responden.....	57
2. Gambaran Distribusi Item .....	60
3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	69
4. Uji Asumsi Klasik.....	71
5. Analisis Regresi Linier Berganda .....	74

C. Pembahasan Data Hasil Penelitian .....	78
1. Analisis dan Interpretasi Secara Simultan .....	78
2. Analisis dan Intepretasi Secara Parsial .....	82
<b>BAB V : PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	92
B. Saran .....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Perbedaan Penelitian Terdahulu dengan Penelitian Sekarang .....	7
Tabel 3.1	: Konsep, Variabel, Indikator dan Item .....	43
Tabel 4.1	: Jabatan dan Jumlah Karyawan.....	54
Tabel 4.2	: Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kalamain .....	57
Tabel 4.3	: Karakteristik Reponden Berdasarkan Usia.....	58
Tabel 4.4	: Karakteristik Reponden Berdasarkan pendidikan .....	58
Tabel 4.5	: Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	59
Tabel 4.6	: Karakteristik Reponden Berdasarkan Jenis Jabatan.....	59
Tabel 4.7	: Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Finansial .....	60
Tabel 4.8	: Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Fisik.....	62
Tabel 4.9	: Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Sosial.....	64
Tabel 4.10	: Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Psikologi.....	66
Tabel 4.11	: Distribusi Frekuensi Item Semangat Kerja .....	67
Tabel 4.12	: Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	70
Tabel 4.18	: Hasil Uji Asumsi Klasik.....	72
Tabel 4.19	: Rekapitulasi Analisis Regresi Linier Berganda.....	75
Tabel 4.20	: Uji Hipotesis	76

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	: Kerangka Berfikir .....	.36
Gambar 2.2	: Model Konsep.....	.36
Gambar 2.3	: Model Hipotesis .....	.36
Gambar 4.1	: Jenjang Karir.....	.54
Gambar 4.2	: Struktur Organisasi .....	.55

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Bukti Penelitian
- Lampiran 2 : Bukti Konsultasi
- Lampiran 3 : Pedoman Wawancara
- Lampiran 4 : Draft Kuesioner
- Lampiran 5 : Data Jawaban Responden
- Lampiran 6 : Distribusi Frekuensi Item
- Lampiran 7 : Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 8 : Analisis Regresi Linier Berganda
- Lampiran 9 : Uji Asumsi Klasik

## ABSTRAK

Widyawati, Erna Wahyu. 2009. SKRIPSI. Judul: Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. NOC Group Cabang Malang

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

---

---

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Semangat Kerja

Semangat 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 karyawan tersebut merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobinya. Tetapi kenyataannya masih banyak karyawan yang merasa bosan, jenuh, dan tidak nyaman terhadap pekerjaannya. Karyawan tersebut dapat dikatakan sebagai karyawan yang tidak puas terhadap pekerjaannya. CV. NOC Group Cabang Malang adalah perusahaan yang memasarkan produk magic com, blender, kompor gas, dsb. Oleh karena itu, alasan memilih judul ini karena kepuasan kerja sangat diperlukan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan.

Tujuan penulisan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. NOC Group Cabang Malang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah Jenis penelitian *explanatory* (penelitian penjelasan). Jumlah sampel yang digunakan adalah sampel total 30 responden. Teknik pengumpulan data yaitu dengan metode kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Pengujian instrumen menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji f dan uji t.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan finansial ( $X_1$ ), kepuasan fisik ( $X_2$ ), kepuasan sosial ( $X_3$ ) dan kepuasan psikologi ( $X_4$ ) uji f secara simultan berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Dan untuk uji t diketahui bahwa secara parsial variabel kepuasan fisik ( $X_2$ ), kepuasan sosial ( $X_3$ ) dan kepuasan psikologi ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat sedangkan variabel kepuasan finansial ( $X_1$ ) tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Variabel kepuasan psikologi ( $X_4$ ) berpengaruh dominan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ) CV. NOC Group cabang Malang.

## ABSTRACT

Widyawati, Erna Wahyu. 2009. Thesis. In title: The Effect of Work Satisfaction Toward Employer Spirit in CV. NOC Group Malang.

Advisor : Achmad Sani Supriyanto, SE, M.Si

---

Keyword : Work Satisfaction, Work Spirit.

Work spirit in a company is very important, to reach it optimally by paying attention to employers work satisfaction. The employers are satisfied when they fell happy, comfort, to their work and they consider it as their hobby. But, in the reality there are many employers fell bored and uncomforted to their work. So that, the employers are not satisfied to their work. CV. NOC Group Malang is a company that promotes magic com, blender, stove, etc. Therefore, the reason to choose the title because work satisfaction is needed to increase employers work spirit.

The objective of this research is to know the effect of work satisfaction toward employer spirit in CV. NOC Group Malang.

The researcher used explanatory research. The samples are 30 respondents. The sample obtained by questioner, interview and documentation. The instrument testing use validity test, reliability test and classical assumption. Method of data analysis use double linier regression with f test and t test.

The result of the research shows that financial satisfaction variable ( $X_1$ ), physical satisfaction ( $X_2$ ), social satisfaction ( $X_3$ ), and psychology satisfaction ( $X_4$ ) f test simultaneously effected toward employers work spirit (Y) significantly. For t test known partially that physical satisfaction variable ( $X_2$ ), social satisfaction ( $X_3$ ), and psychology satisfaction ( $X_4$ ) have significant effect toward bound variable and financial satisfaction variable ( $X_1$ ) is not significantly affect toward employers work spirit (Y). Psychology satisfaction ( $X_4$ ) affects dominantly toward employers work spirit (Y) CV. NOC Group Malang.

## التجريد

ودياواتي، إيرنا وحي. 2009. البحث الجامعي. العنوان: آثار رضا العمل لحماس  
مالانج. NOC Group أعمال العمّال في مشروع

: أحمد ساني سفر يانطا، الماجستير المشرف

: رضا الأعمال، حماس الأعمال. الكلمات الأساسية

إنّ حماس العمل في المشروع مهمّ جدًا لنيله بأحسنه وأحده باهتمام رضا  
أعمال العمّال. هم يقالون رضا في العمل، عندما كانوا مسرورين ولبيلين  
لأعمالهم ومعتبرين أنّ العمل هو أيتهم. ولكن في الواقع، كثير من العمّال الذين  
يشعرون الضجر والملل وغير مرتاحين بأعمالهم. ويقال أنّ هؤلاء العمّال غير  
مالانج هو المشروع الذي يروّج NOC Group راضين بأعمالهم. كان مشروع  
الإنتاجات: مسخن الرّزّ والعاصر والموقد وغير ذلك. ولذلك، إنّ سبب تخيير هذا  
العنوان لكون رضا الأعمال محتاجا لترقية حماس أعمالهم.

والقصد من هذا البحث لمعرفة آثار رضا الأعمال لحماس أعمال العمّال  
مالانج. NOC Group في مشروع

كان الباحثة تستعمل البحث التفسيري. وجملة العينة هي 30 مستجيبا.  
وأسلوب جمع البيانات بطريقة الأسئلة والمحادثة والوثائق. وفي تخيير الجهاز،  
(reliability test) والثبات (validity test) كانت الباحثة تستعمل تخبيرات الصلاحية  
. والطريقة المستعملة لتحليل (classical assumption) والمفترض الكلاسيكي  
f بتخبير (double linier regression) البيانات هي الانحدار المستقيم المتضاعف  
t. وتخبير.

والرّضا ( $X_1$ ) إنّ نتيجة هذا البحث تدلّ على أنّ متغيّر الرّضا المالي  
أنيا توتّر f تخبير ( $X_4$ ) والرّضا النفسي ( $X_3$ ) والرّضا المجتمعي ( $X_2$ ) الفيزيائي  
, يعرف جزئيا أنّ متغيّر الرّضا t. ولتخبير (Y) كثيرا لحماس أعمال العمّال  
لها آثار كثيرة لمتغيّر ( $X_4$ ) والرّضا النفسي ( $X_3$ ) والرّضا المجتمعي ( $X_2$ ) الفيزيائي  
. (Y) لا يوتّر دلاليّا لحماس أعمال العمّال ( $X_1$ ) الحزمة و متغيّر الرّضا المالي  
في (Y) كان له آثار مهيمنة لحماس أعمال العمّال ( $X_4$ ) و متغيّر الرّضا النفسي  
مالانج. NOC Group مشروع

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. LATAR BELAKANG**

Manusia merupakan sumber daya perusahaan yang mempunyai nilai prakarsa dan mempunyai peran utama dalam penggunaan sumber daya lain yang ada di perusahaan. Sistem pengelolaan sumber daya manusia yang tepat merupakan kunci keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Dalam menjalankan usahanya, perusahaan terus didukung oleh sumber daya manusia yaitu karyawan-karyawan yang bersemangat dalam bekerja, yang mempunyai daya tanggap yang tinggi, inisiatif dan kreatif, dan sebagainya.

Karyawan merupakan makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya (Hasibuan, 1994: 222).

Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan pada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pekerja. Milton menyatakan bahwa

kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerja berdasarkan pengalamannya. Lebih jauh lagi, Milton mengatakan reaksi efektif terhadap pekerjaannya tergantung kepada taraf pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis pekerja tersebut oleh pekerjaannya. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkan menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan (Robbins, 2007:107). Barbash berpendapat, bahwa kepuasan kerja adalah hal sangat subyektif bagi setiap orang dan pencarian kepuasan kerja bukanlah suatu kecenderungan pekerja semata-mata, melainkan terutama suatu kebiasaan yang dimungkinkan atas oleh para teknokrat dan manajemen yang agak liberal(Fraser, 1992:48).

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja(Rivai, 2006: 475).

Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, semangatpun akan meningkat. Banyak perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan

merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan karyawan. Sehingga ketika perusahaan merasa sudah memberikan gaji yang cukup, ia merasa bahwa karyawannya sudah puas. Sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijakan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan.

*CV. National Opportunity Company (NOC) group* ini berdiri sejak tahun 2003 yang mana owner perusahaan adalah Bapak Harin. *CV. National Opportunity Company (NOC) group* ini bergerak di bidang distributor peralatan rumah tangga. Yang mana, *CV. National Opportunity Company (NOC) group* ini menawarkan produknya/melakukan promosi dari rumah ke rumah. Produk yang ditawarkan adalah perabotan rumah tangga, mulai dari magic com, blender, kompor gas, dsb. Barang ini mengambil dari luar Negeri seperti dari China, Jepang maupun Korea.

*CV. National Opportunity Company (NOC) group* berdasarkan laporan data tiap minggu, omzet penjualan National Opportunity Company pada tanggal 25 september 2008 omzet penjualannya Rp. 8.415.000, dan pada tanggal 23 oktober omzet penjualannya Rp8.255.000 dalam 2 minggu ada penurunan, dan pada tanggal 30 oktober ada peningkatan 12.495.000, pada tanggal 13 november omzet penjualannya 16.100.000 mulai ada peningkatan lagi dan pada tanggal 20 november peningkatan semakin

tinggi Rp.20.030.000 dan pada minggu kali ini ada peningkatan volume penjualan pada tanggal 27 november Rp. 21.475.000.

Hasil omzet tersebut sangat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan pada saat melakukan promosi dari rumah ke rumah. Dari hal tersebut penulis tertarik untuk mengangkat tema penelitian tentang **“Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan CV. *National Opportunity Company (NOC) Group cabang Malang*”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

1. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan CV. *National Opportunity Company Group*?
2. Apakah variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan CV. *National Opportunity Company Group*?
3. Variabel Kepuasan kerja manakah yang dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan CV. *National Opportunity Company Group*?

## **C. TUJUAN PENELITIAN**

1. Mengetahui variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan secara simultan terhadap semangat kerja karyawan CV. *National Opportunity Company Group*.
2. Mengetahui variabel kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan CV. *National*

*Opportunity Company Group.*

3. Mengetahui variabel kepuasan kerja manakah yang dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan CV. *National Opportunity Company Group.*

#### **D. MANFAAT PENELITIAN**

1. Bagi Penulis

Merupakan suatu sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama kuliah, khususnya pada masalah yang terkait dengan Sumber Daya Manusia yang menjadi obyek penelitian dan penerapannya di lapangan.

2. Bagi CV. *National Opportunity Company Group*

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan CV. *National Opportunity Company Group* sebagai bahan pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan.

3. Bagi Lembaga Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Memberikan acuan, bahan masukan dan pertimbangan bagi peneliti yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan. Dan juga untuk bahan informasi yang berguna untuk memperkaya literatur yang ada, terutama yang

berhubungan dengan ilmu ekonomi mengenai sub pokok bahasan kepuasan kerja dan semangat kerja bagi Manajemen Sumber Daya Manusia.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang**

Nama	Judul	Variabel	Alat	Objek	Hasil
Fitria Alfaidah (2007)	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	Kepuasan Kerja(X), Produktivitas Kerja(Y)	Regresi Linier Berganda	Koperasi Agro Niaga Malang	Terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja secara simultan Terhadap Produktivitas Kerja karyawan Koperasi Agro Niaga Malang dengan nilai koefisien determinan 66,8%.
Yayuk Sugiartati (2008)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan	kepuasan kerja(X), prestasi kerja(Y)	Regresi Linier Berganda	Rumah Sakit Islam Malang	1. Terdapat Pengaruh kepuasan kerja secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan Rumah Sakit Islam Malang dengan nilai koefisien determinan (adjusted require)= 68,4% 2. Nilai $t_{hitung}$ untuk variabel kepuasan pada sistem penghargaan (X2) sebesar 3557 dengan taraf signifikan 0,0001 dapat dikatakan memiliki $t_{hitung}$ tertinggi dengan taraf signifikan

					terkecil.
Erna Wahyu W. (2009)	Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan	kepuasan kerja(X), semangat kerja(Y)	Regresi Linier Berganda	CV. <i>National Opportunity Company</i> (NOC) <i>Group</i>	(Dalam proses)

Sumber: Data Diolah 2009

Dengan melihat tabel di atas, maka dapat terlihat perbedaaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang. Adapun perbedaan penelitian sekarang dengan penelitian terdahulu yaitu dalam hal obyek yang diteliti serta hal-hal yang terkait di dalamnya. Penelitian sekarang mendeskripsikan dan untuk mengetahui tentang kepuasan kerja dan semangat kerja karyawan di CV. NOC group.

## B. Kajian Teoritis

### A. Kepuasan Kerja

#### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menunjukkan kemampuan organisasi dalam memenuhi kebutuhan karyawannya. Pengertian kepuasan kerja telah dikemukakan oleh beberapa ahli. Menurut Keith David dan John Newstrom mengetakan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka(1985:105). Handoko mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan

emosional yang 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).

Menurut Martoyo (1994:123) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan, dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, baik yang berupa financial maupun non financial. Bila kepuasan terjadi, maka pada umumnya tercermin pada perasaan karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya di lingkungan kerja.

Gomes (1997:178) mengemukakan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaan merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh pegawai atau karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak baginya.

Dari beberapa pengertian di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap

pekerjaannya dan semangat tergantung pada terpenuhinya harapan-harapan para karyawan pada umumnya.

2. Kepuasan kerja sering ditentukan oleh hasil yang sesuai atau melebihi pengharapan.
3. Kepuasan kerja merupakan evaluasi terhadap beberapa aspek yang berbeda dari suatu pekerjaan dan mengungkapkan beberapa hubungan sikap.

Apa yang dirasa dari seseorang karyawan memuaskan kerjanya, belum tentu oleh karyawan yang lain di anggap sebagai pemuas. Bisa saja karyawan gajinya sedikit akan tetapi lingkungan kerjanya menyenangkan sehingga ia mendapat kepuasan. Dan ada karyawan yang mengakui secara keseluruhan menyenangkan meskipun ada beberapa hal yang dirasa kurang

#### b. Teori Kepuasan Kerja

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

##### 1. Teori Pertentangan

Porter mengukur kepuasan seseorang dengan kerja menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada *Discrepancy* antara *should be (explanation, need atau values)* dengan apa menurut perasaan atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai

melalui pekerjaan. Dengan demikian orang akan merasa puas jika tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila yang didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan maka orang akan menjadi lebih puas lagi, walaupun terdapat *discrepancy* tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya, 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

Prinsip dari teori Adams adalah bahwa orang akan merasa puas tergantung pada apakah ia merasakan adanya keadilan atau tidak adil atau suatu situasi dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain. Menurut Byars dan Rue (1984:214), " Teori keadilan didasarkan pada keyakinan, bahwa para karyawan akan mengambil tindakan apapun yang perlu dilakukan untuk menghasilkan perasaan adil yang berhubungan dengan pekerjaan mereka". Teori keadilan menganggap kepuasan kerja tercermin dari kesuksesan orang dalam bekerja. Elemen *equity* ada 3 yaitu: *input, out comes, comparison person*.

Ketika bergabung dalam organisasi, setiap individu membawa

sekumpulan *input* dalam pekerjaan mereka dan berharap menerima *out come*. Yang dimaksud *input* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan, *out come* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan sebagai hasil dari pekerjaan mereka, *comparison person* adalah dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input* dengan *out comes* yang dimilikinya.

*Input* tersebut terdiri dari pendidikan, pengalaman kerja sebelumnya, keahlian dan lain-lain. Dan yang termasuk *out comes* adalah gaji, status, pengakuan, kesempatan untuk mengembangkan diri. Teori keadilan mengendalikan bahwa jika seseorang merasa tidak seimbang antara *input* dengan *out comes*, orang tersebut akan mengambil tindakan yang perlu untuk menghasilkan keseimbangan, maka akan ada *comparison persons* yaitu dengan membandingkan dirinya dengan rekan kerjanya.

Sebagai contoh, seorang karyawan bisa merasa tidak puas jika mengetahui gaji karyawan yang lain yang melakukan pekerjaan yang sama menerima gaji yang lebih tinggi. Jadi ketidakpuasan tersebut muncul ketika dirasakan *out comes* yang diterimanya lebih rendah jika disbanding dengan *out comes* karyaawan yang lain meski pekerjaan mereka sama.

### 3. Teori Dua Faktor

Teori dua factor ini dikemukakan oleh Frederick. Teori ini dikembangkan dengan menganalisis uraian yang diperoleh dari penelitian Herzberg tentang kondisi yang menimbulkan perasaan tertentu pada pekerjaan subjek penelitiannya.

Prinsip teori Herzberg adalah kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan suatu variabel yang kontinyu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*. *Satisfies* adalah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. *Dissatisfies* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan (Rivai, 2006:247).

Hasil dari penelitian tersebut Herzberg menemukan bahwa para pegawai menyebut kondisi yang berbeda yang menimbulkan perasaan baik dan tidak baik. Yaitu apabila perasaan berprestasi menimbulkan perasaan-perasaan bahwa dirinya baik, namun ketiadaan hal ini jarang sekali menimbulkan perasaan gundah atau

tidak puas. Dari penelitian tersebut Herzberg mengemukakan bahwa dalam pekerjaannya, pekerja dipengaruhi oleh dua factor utama yaitu:

- Faktor-faktor pemeliharaan (*maintenance factors*) atau factor-faktor higienis (lingkungan kerja), yaitu factor yang diperlukan untuk mempertahankan tingkat kepuasan secukupnya dalam diri pegawai. Seperti upah, hubungan antar pekerja, kondisi kerja.
- Faktor-faktor motivasi (*motivasional factors*) atau *satisfiers*, yaitu factor-faktor / situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari prestasi, penghargaan, pekerjaan itu sendiri, tanggungjawab, kenaikan pangkat (As'ad, 1987:108)

c. 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 indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu(2001:115):

1. Kepuasan finansial, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi item 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 keterampilan.

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

1. Kepuasan pada pekerjaan

Dewasa ini telah umum diakui bahwa bagi sebagian besar pekerja, pekerjaan yang tidak menarik dan tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi, dan kreativitas dalam pelaksanaannya merupakan salah satu sumber ketidakpuasan yang tercermin pada tingkat kebosanan yang tinggi. Menurut Robbins (1996:180) dikatakan bahwa "Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memulainya mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan".

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

## 2. Kepuasan pada sistem penghargaan

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

a. Pengupahan dan penggajian

Menurut Siagaan (1989:129), menjelaskan bahwa “ upah atau gaji adalah imbalan yang diterima oleh seseorang dari organisasi atas jasa yang diberikannya, baik berupa waktu, tenaga, keahlian atau keterampilan.

Gaji atau upah memerankan peranan yang sangat berarti sebagai penentu dari kepuasan kerja. Menurut Handoko (1997:156) menyatakan bahwa: “ Bila pengupahan dan penggajian tidak diadministrasikan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan para karyawannya yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk menarik, menyeleksi, melatih dan mengembangkan penggantinya”. Bahkan bila karyawan tidak keluar, mereka mungkin menjadi tidak puas terhadap perusahaan dan menurunkan produktivitas mereka.

Jadi setiap organisasi harus memperhatikan prinsip keadilan dalam penetapan gaji dan pengupahan. Meskipun tidak semua penelitian menempatkan gaji sebagai sumber yang penting penyebab terbentuknya kepuasan kerja namun peranan gaji tidak diragukan lagi sebagai kunci penentu dari kepuasan kerja.

b. Promosi

Menurut Radiq (1998:62) menyatakan bahwa: “ suatu

promosi berarti perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggungjawab yang lebih tinggi. Konsekuensinya disertai dengan peningkatan gaji atau upah dan hak-hak lain berdasarkan ketentuan dari perusahaan yang bersangkutan”.

Dengan demikian, promosi selalu diikuti dengan tugas, tanggung jawab, dan wewenang yang lebih tinggi daripada jabatan yang diduduki sebelumnya. Namun promosi ini sendiri sebenarnya memiliki nilai karena merupakan bukti pengakuan antara lain terhadap prestasinya.

Selain kedua penghargaan tersebut yakni gaji atau upah serta promosi yang diberikan oleh manajemen, bentuk penghargaan lain yang seringkali berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah masalah besar dan keadilan dalam pemberian komisi pada karyawan.

### 3. Kepuasan pada kondisi kerja

Siagian (1989:131) berpendapat bahwa: “Yang dimaksud dengan kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan bekerja dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang.

Yang dimaksud dengan kepuasan pada kondisi kerja adalah kepuasan karyawan terhadap situasi dan lingkungan di sekitar tempat kerja khususnya yang bersifat fisik.

Situasi kerja sangat mempengaruhi keadaan dari pekerja karena setiap kali seseorang bekerja maka ia pun harus memasuki situasi kerja tersebut. Situasi atau kondisi kerja yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk bekerja dengan senang dan giat. Sebaliknya, tidak jarang timbul kekecewaan dan kegagalan yang diderita karyawan disebabkan terdapat ketegangan di dalam lingkungan kerja.

#### 4. Kepuasan pada rekan kerja

Dalam kehidupan organisasi, seseorang mau tidak mau harus melakukan interaksi dengan orang lain baik itu rekan kerja, atasan, bawahan. Interaksi timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satuan tugas dengan tugas lain.

Hubungan sosial yang ada diantara rekan kerja berpengaruh pada proses kerja seseorang. Ketegangan yang timbul dalam suasana kerja yang terjadi di antara rekan sekerja, akan menimbulkan gairah kerja yang menurun atau kurang baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi sehingga seseorang berhasil dalam kerjanya.

Kelompok kerja akan lebih kuat menjadi sumber kepuasan

kerja ketika para anggotanya memiliki sikap dan nilai–nilai yang sama. Orang-orang dengan sikap yang relative sama menyebabkan berkurangnya pertentangan. Rekan kerja dengan nilai-nilai dan sikap yang sama juga memberikan semacam penegasan tentang konsep diri seseorang. Perasaan dihargai oleh sekelompok kerja sangat berhubungan dengan kepuasan kerja.

d. Pentingnya Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang memenuhi prestasi kerja atau produktifitas para karyawan selain motivasi, tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta keperilakuan lainnya.

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

Karyawan yang memperoleh kepuasan kerja biasanya

mempunyai kehadiran dan perputaran yang baik, dan terkadang prestasi kerjanya lebih baik daripada 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.

Kepuasan kerja menurut Robbins (2007:107) adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Definisi ini merupakan definisi yang sangat luas, namun hal ini melekat pada konsep tersebut. Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar aktivitas mengatur kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai sebuah truk. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standart-standart kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acapkali kurang ideal, dan lain-lain. Hal ini menguatkan bahwa penilaian seorang karyawan tentang seberapa ia puas atau tidak puas

dengan pekerjaan merupakan penyajian rumit yang dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan.

Cara mengukur kepuasan kerja adalah dengan menggunakan dua pendekatan (Robbins, 2007:108). Pendekatan yang paling luas digunakan adalah penilaian tunggal secara umum dan nilai penyajian akhir yang terdiri dari sejumlah aspek pekerjaan. Metode penilaian secara umum sekedar meminta individu untuk merespon suatu pertanyaan, dengan mempertimbangkan semua hal. Kemudian para responden menjawab dengan cara mencontreng sebuah angka antara 1 sampai 5 yang cocok dengan jawaban dari sangat puas sampai sangat tidak puas. Pendekatan yang lain, penyajian aspek pekerjaan. Pendekatan ini mengidentifikasikan elemen-elemen penting dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan tentang setiap elemen.

## **B. Semangat Kerja**

### **a. Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja adalah suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu yang menimbulkan suasana yang menyenangkan dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, serta lebih antusias di dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Siswanto, 2002:285).

Sedangkan menurut Nitisemito (1986:160) menyatakan pengertian semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan diharapkan akan lebih cepat dan lebih baik.

Menurut pendapat Moekijat (1974:201) bahwa semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama.

Dari uraian tersebut dapat dijelaskan bahwa semangat kerja adalah suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu yang menimbulkan suasana yang menyenangkan dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, serta lebih antusias di dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

#### b. Pentingnya Semangat Kerja

Semangat kerja sebagai suatu perasaan yang berhubungan dengan tabiat (jiwa), semangat kelompok, kegembiraan dalam kegiatan untuk kelompok, semangat menunjukkan iklim dan suasana kerja. Apabila pekerja-pekerja nampaknya merasa senang, optimis mengenai kegiatan-kegiatan atau tugas kelompok serta ramah tamah satu sama lain, maka mereka dikatakan mempunyai semangat yang tinggi. Jika mereka nampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah dan pesimistis maka reaksi-reaksi tersebut dikatakan sebagai bukti dari adanya semangat yang rendah atau tidak

baik(Moekijat, 1974:201).

Semangat kerja merupakan modal yang sangat berharga dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Jika semangat yang dimiliki karyawan rendah dapat mengakibatkan kerugian pada perusahaan, hal ini dipertegas oleh Zainun (1984:89) mengatakan bahwa “Banyak akibat-akibat yang tidak menguntungkan organisasi disebabkan oleh semangat kerja yang rendah. Akibat itu umpamanya terjelma dalam berbagai bentuk tindakan dan perbuatan yang merugikan seperti pemogokan, kelalaian kerja, ketidakhadiran pada jam-jam kerja dengan tingkat absensi yang tinggi dan sebagainya. Bahkan adapula dalam bentuk permintaan berhenti, pindah dan lain-lain.

Semangat kerja akan tercermin dari karyawan yang selalu menunjukkan sikap dan tingkah laku mau bekerja dengan sungguh-sungguh, adanya kesenangan yang mendalam dalam melakukan pekerjaan, adanya kemauan untuk bekerja sama dan merasa puas dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Untuk dapat meningkatkan semangat para karyawan, manajer atau pimpinan perlu untuk mengetahui tentang indikator atau penyebab turunnya semangat kerja. Adapun penyebab turun atau rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut (Nitisemito,1986:161):

1. Turun atau rendahnya produktifitas kerja. Turunnya produktivitas kerja dapat diukur dengan waktu sebelumnya. Apabila terjadi penurunan produktivitas maka hal ini berarti merupakan indikasi bahwa perusahaan tersebut terjadi semangat kerja menurun. Untuk dapat mengetahui rendahnya produktivitas maka kita harus dapat membuat standart kerja.
2. Tingkat absensi yang naik atau meningkat. Sebelum kita mengambil kesimpulan bahwa semangat kerja turun karena adanya absensi yang meningkat, kita harus meneliti terlebih dahulu apakah ada hal-hal lain yang merupakan penyebab turunnya semangat kerja. Untuk dapat mengukur tingkat absensi ini tidak boleh melihatnya secara perorangan tetapi harus dilihat secara rata-rata dengan menggunakan standart.
3. Labour turn over atau tingkat perputaran buruh yang tinggi. Hal ini selain dapat menurunkan produktivitas kerja juga dapat mengganggu kelangsungan jalannya perusahaan, sebab kemungkinan karyawan yang keluar adalah karyawan yang sudah terlatih dan cukup berpengalaman di bidangnya.
4. Tingkat kerusakan yang tinggi. Naiknya tingkat kerusakan menunjukkan bahwa perhatian dalam pekerjaan berkurang, sehingga terjadi kecerobohan dan sebagainya.

5. Kegelisahan yang tinggi. Hal ini dapat terwujud dalam bentuk ketidaktenangan dalam bekerja, keluh kesah sehingga dapat menurunkan semangat kerja.
6. Tuntutan yang sering terjadi. Tuntutan ini sebetulnya merupakan perwujudan dan ketidakpuasan, dimana pada tahap tertentu akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan.
7. Akibat adanya pemogokan. Bila hal ini terjadi, bukan lagi sekedar indikasi dan turunnya semangat kerja tetapi hal ini dapat menimbulkan kelumpuhan bagi perusahaan dengan segala akibatnya.

Jadi untuk menilai turun atau rendahnya semangat kerja karyawan dapat diukur dari turunnya produktivitas kerja, tingginya tingkat absensi, tingginya labour turn over, tingginya tingkat kerusakan alat-alat produksi yang ada pada tahap tertentu berakibat ketidaksenangan kerja yang akan menimbulkan keberanian untuk mengajukan tuntutan dan apabila hal tersebut tidak terpenuhi akan menimbulkan pemogokan.

Sedangkan bila lingkungan kerja kurang baik, akan membuat rendahnya semangat kerja karyawan. Semangat kerja yang rendah ditandai dengan adanya kegelisahan pada para karyawan. Jadi apabila suatu perusahaan mampu meningkatkan semangat kerja maka mereka itu akan memperoleh banyak keuntungan karena dengan adanya

semangat kerja, pekerjaan akan dapat diselesaikan dengan cepat sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan meningkatnya semangat kerja, maka pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan, kerusakan akan dapat dikurangi, absensi akan dapat diperkecil, kemungkinan perpindahan karyawan dapat diperkecil seminimal mungkin dan sebagainya (Nitisemito, 1986:160).

c. Unsur-Unsur Dalam Semangat Kerja

Ada tiga unsur pokok yang dapat diukur pada semangat kerja yaitu:

1. Kerjasama Karyawan

Kerjasama merupakan tindakan bersama yang dilakukan orang-orang dalam kelompok dimana orang-orang bekerja menyumbangkan tenaganya dengan dasar untuk saling membantu guna tercapai tujuan bersama. Kerjasama akan terbina jika dua atau lebih banyak bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dengan adanya kerjasama antara individu akan dapat dipadukan hasil yang telah dikerjakan dan akan dapat menambah keeratn hubungan antar individu(Stoner, 1986:73).

2. Kepuasan Kerja

Hubungan antar kepuasan dan semangat kerja adalah turunnya semangat kerja disebabkan karena ketidakpuasan dari para karyawan (Nitisemito, 1986:167).

Dari pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya setiap orang bekerja karena didorong oleh suatu kebutuhan untuk memuaskan suatu keinginan yang pada akhirnya akan dapat menimbulkan semangat kerja karyawan.

### 3. Disiplin

Disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto, 2002:291).

Disiplin yaitu sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan pada perintah atau etika, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan norma pancasila (Sinungan, 1992:145).

#### d. Usaha-usaha meningkatkan semangat kerja

Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk dapat meningkatkan semangat kerja atau moral kerja karyawannya semaksimal mungkin. Dalam batas-batas kemampuan perusahaan tersebut. Sehingga timbul pertanyaan bagaimana cara meningkatkan

semangat kerja itu agar semaksimal mungkin. Hal ini penting untuk diketahui karena dengan dana dan kemampuan terbatas, kita mampu memilih cara yang dianggap tepat untuk dapat meningkatkan semangat kerja. Untuk itu perlu kiranya seorang manajer atau pimpinan untuk lebih memperhatikan dan memberi dorongan kepada para karyawan agar semangat kerjanya meningkat.

Adapun cara yang ditempuh manajemen dalam rangka meningkatkan semangat kerja adalah (Siswanto, 2002:285):

1. Memberikan kompensasi kepada tenaga kerja atau pegawai dalam porsi yang wajar akan tetapi tidak melaksanakan kemampuan perusahaan.
2. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan bagi semua pihak.
3. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual pegawai atau tenaga kerja.
4. Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkuat rasa kesetiakawanan antara tenaga kerja maupun manajemen.
5. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat.
6. Memperhatikan hari esok para tenaga kerja.
7. Peran serta penguawas untuk mengembangkan aspirasinya.

Dengan begitu ada beberapa hal yang harus diperhatikan oleh seorang manajer atau pimpinan antaran lain:

- a. Unsur manusia dan semua kegiatan serta keinginan para karyawan.
- b. Mengusahakan agar karyawan dapat menyatukan dirinya dengan kepentingan perusahaan

Sementara itu, Nitisemito (1989:169) mencoba memberikan beberapa cara bagaimana meningkatkan semangat kerja, baik secara material maupun non material. Tetapi cara-cara itu sudah tentu tergantung pada situasi dan kondisi perusahaan tersebut serta tujuan yang ingin dicapai. Adapun cara tersebut adalah sebagai berikut:

1. Dengan memberikan gaji yang cukup. Yang dimaksud cukup di sini adalah jumlah yang mampu dibayarkan tanpa menimbulkan kerugian bagi perusahaan dan sejumlah gaji tersebut mampu memberikan semangat kerja bagi pegawainya. Serta pemberian insentif yang terarah dengan cara memberikan tambahan penghasilan pada karyawan yang menunjukkan kelebihan prestasi kerja.
2. Memperhatikan kebutuhan rohani. Yang dimaksud kebutuhan rohani di sini adalah menyediakan tempat ibadah, balai pengobatan, kamar kecil, dan kantin. Selain itu juga kebutuhan untuk dihargai misalnya tidak dimarahi di depan umum karena hal ini akan menimbulkan perasaan bahwa harga dirinya direndahkan, kebutuhan tentang ketentraman jiwa dengan sesekali menciptakan

suasana santai dan memberikan rasa aman dalam menghadapi masa depan, misalnya dengan memberikan tunjangan pensiun dan sebagainya sehingga dapat menimbulkan loyalitas atau kesetiaan dari karyawannya.

3. Menempatkan karyawan pada posisi yang tepat sesuai dengan ketrampilan masing-masing. Karena ketidaktepatan menempatkan karyawan akan menyebabkan jalannya pekerjaan menjadi kurang lancar dan tidak akan memperoleh hasil yang maksimal. Serta memberikan kesempatan kepada mereka untuk maju. Karena apabila karyawan mempunyai harapan untuk maju maka dengan sendirinya akan timbul semangat untuk bekerja.

Dalam rangka meningkatkan semangat kerja dari para karyawan, harus ada syarat-syarat yang terdapat dalam pikiran dan perasaan karyawan dan harus diketahui pula oleh seorang pimpinan agar tidak ada salah pengertian di antara mereka. menurut pendapat Halsey (1994:305) ada delapan syarat yang harus ada dalam pikiran karyawan agar semangat kerja menjadi tinggi yaitu:

1. Seorang pegawai hendaklah memiliki kesempatan untuk mewujudkan kepribadiannya di dalam pekerjaannya sehingga ia mempunyai perasaan bangga akan pekerjaan itu.
2. Setiap orang hendaklah merasa usaha-usahanya dihargai.
3. Ia hendaknya menaruh kepercayaan di dalam kebaikan tujuan-

tujuan umum dari organisasinya dan bagiannya di dalam organisasi itu.

4. Hendaklah jangan ada sesuatu yang diwajibkan pada pegawai itu yang akan mengurangi rasa harga dirinya.
5. Pekerja itu hendaklah cukup bebas dari rasa kesusahan dan perasaan cemas.
6. Setiap pekerja hendaklah merasa bahwa di hadapannya terbentang kesempatan untuk maju dan bahwa kenaikan akan didasarkan hanya pada jasa-jasanya.
7. Ia hendaknya menyukai secara pribadi dan menghormati kecakapan pengawasnya.
8. Ia hendaknya menemukan pengalaman kemasyarakatan yang memuaskan di lingkungan pekerjaannya itu.

Apabila semangat kerja karyawan mulai dirasa ada penurunan, maka perlulah kiranya seorang pimpinan untuk mencoba memperbaiki semangat karyawannya tersebut. Hal ini sesuai dengan pendapat Lateiner (1980:70) bahwa ada 5 cara untuk memperbaiki/meningkatkan semangat. Antara lain:

1. Beritahukanlah kepada tiap pekerja dan penguawas tentang kemajuannya.
2. Beritahukanlah lebih dulu, kepada para pegawai tentang perubahan-perubahan yang akan mempengaruhi diri mereka.

3. Pergunakanlah kemampuan tiap pegawai dengan sebaik-baiknya.
4. Tetapkanlah penempatan tenaga dan laksanakanlah peraturan-peraturan atas dasar yang adil
5. Janganlah mempergunakan kekuasaan dengan sewenang-wenang.

Di samping hal-hal tersebut di atas kepuasan kerja merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan semangat kerja. Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang dimaksud antara lain kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi. Bila kepuasan kerja meningkat, maka pekerja akan merasa nyaman dalam bekerja sehingga dapat menambah semangat dalam bekerja.

Jadi perlu kiranya seorang manajer atau pimpinan dapat meningkatkan kepuasan kerja, agar karyawan menjadi bersemangat dalam bekerja sehingga kegiatan perusahaan akan dapat berjalan lancar sesuai dengan apa yang diharapkan.

Adapun kepuasan kerja dan semangat kerja dalam al-Qur'an banyak sekali ayat yang menyebutkan bahwa iman saja tidak cukup, tetapi harus disertai dengan amal sholeh, kerja, action. Tidak cukup iman saja tetapi harus dimanifestasikan dengan amal. Dan ciri-ciri orang yang tidak rugi, selain keimanan semuanya berkaitan dengan kerja, amal shaleh, menasehati, menaati kebenaran, menetapi kesaabaran.

Dalam al-Qur'an Surat al-Jumuah ayat 10 disebutkan:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: “Apabila Telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung” (QS al-Jumuah:10).

Dalam ayat tersebut disebutkan agar bertebaran di muka bumi ini untuk mencari karunia Allah. Yang dimaksud karunia Allah di sini adalah rezeki. Dan cara mencari rezeki adalah salah satunya dengan bekerja. Jika kerja adalah ibadah dan status hukum ibadah pada dasarnya adalah wajib, maka status hukum bekerja pada dasarnya juga wajib. (<http://beranda.blogsome.com/> diakses tanggal 16 februari 2009, 10:15)

Dalam Hadits Rasulullah SAW bersabda:

حَدَّثَنَا مُوسَى بْنُ إِسْمَاعِيلَ حَدَّثَنَا وَهَيْبٌ حَدَّثَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ  
حَكِيمِ بْنِ حِرَامٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ  
الْيَدُ الْعُلْيَا خَيْرٌ مِنَ الْيَدِ السِّفْلَى وَأَبْدَأُ بِمَنْ تَعُولُ وَخَيْرُ الصَّدَقَةِ عَنْ  
ظَهْرٍ غَنَى وَمَنْ يَسْتَعْفِفْ يُعِفَّهُ اللَّهُ وَمَنْ يَسْتَعْنِ يُعْنِهِ اللَّهُ وَعَنْ  
وُهَيْبٍ قَالَ أَخْبَرَنَا هِشَامٌ عَنْ أَبِيهِ عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ  
عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِهَذَا

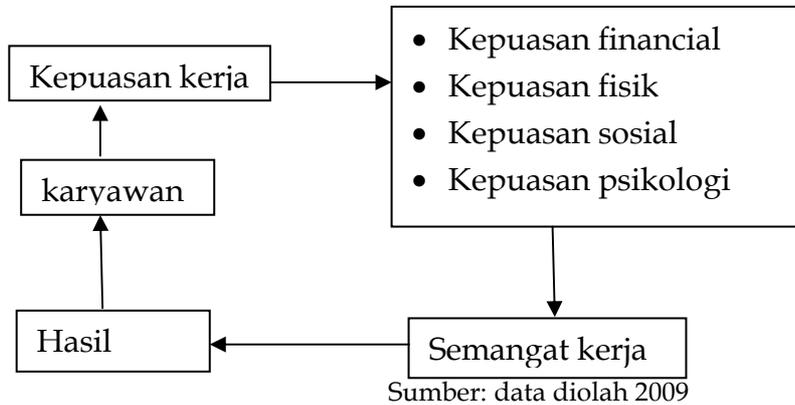
Nabi SAW bersabda: tangan di atas lebih baik dari tangan di bawah, mulailah orang yang wajib kamu nafkahi, sebaik-baik sedekah dari orang yang tidak mampu (di luar kecukupan), barang siapa yang memelihara diri (tidak meminta-minta) maka Allah akan memeliharanya, barang siapa mencari kecukupan maka akan dicukupi oleh Allah (HR. Bukhori)

Maksud hadis tersebut tidak berarti memperbolehkan meminta-minta, tetapi memotivasi agar seorang muslim mau berusaha dengan keras agar dapat menjadi tangan di atas, yaitu orang yang mampu membantu orang lain dari jerih payahnya.

Islam mencela orang yang mampu untuk bekerja dan memiliki badan yang sehat tetapi tidak mau berusaha keras. Seorang muslim harus dapat memanfaatkan karunia yang diberikan Allah yang berupa kekuatan dan kemampuan diri untuk bekal hidup layak di dunia akhirat. Etos kerja yang tinggi merupakan cerminan dari seorang muslim (Nurdiana, 2008:210)

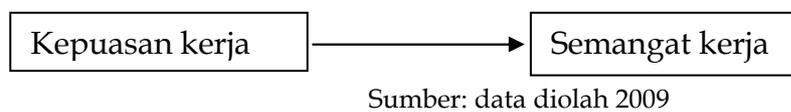
## C. Kerangka berfikir

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berfikir**



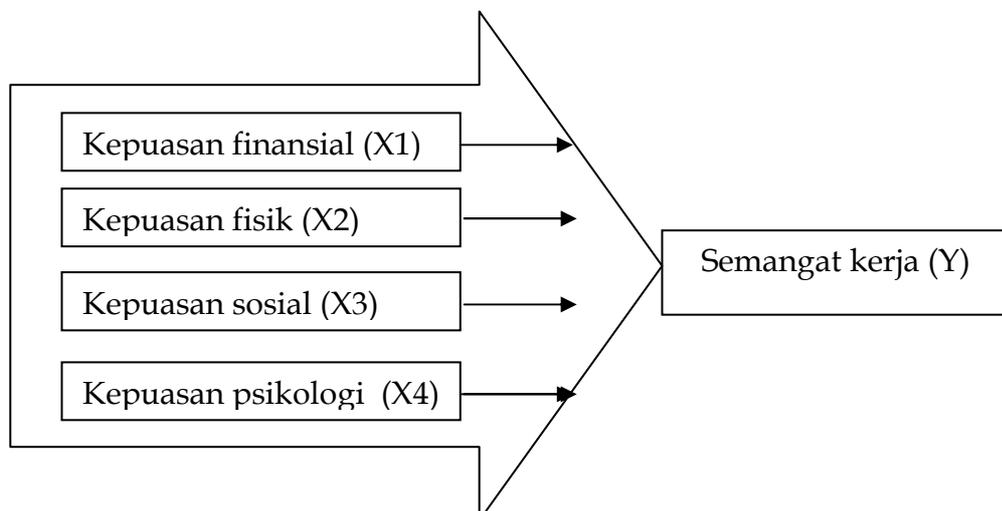
## D. Model Konsep

**Gambar 2.2**  
**Model Konsep**



## E. Model Hipotesis

**Gambar 2.3**  
**Model Hipotesis**



→ : Parsial

⇒ : Simultan

Sumber: data diolah 2009

#### F. Hipotesis Penelitian

Dari penelitian tersebut dapat diambil hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara simultan terhadap semangat kerja karyawan CV. *National Opportunity Company group*.
2. Diduga kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan CV. *National Opportunity Company group*.
3. Diduga kepuasan kerja social mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap semangat kerja karyawan CV. *National Opportunity Company group*.

### **BAB III**

#### **METODE PENELITIAN**

##### **A. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada kantor cabang CV. *National Opportunity Company group* yang terletak di Jl. Raya Sengkaling No 3A Dau Malang. Telp (0341) 479290/4790019. Adapun alasan penelitian didasarkan atas pertimbangan perkembangan perusahaan CV. *National Opportunity Company group* Malang sangat baik, sehingga menjadi obyek yang menarik dan mempunyai prospek yang baik di masa yang akan datang.

##### **B. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan *Explanatory Research*. Penelitian explanatory berusaha untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian, hubungan sebab akibat harus tampak nyata (Sukandarrumi, 2004:105).

Penelitian *explanatory* adalah suatu penelitian yang menjelaskan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa (Singarimbun&Efendi, 1989:5).

Terkait dengan itu, jenis penelitian ini dikembangkan dalam pendekatan eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan dari beberapa

variabel penelitian yang ada, sehingga hasil penelitian dapat menjelaskan bagaimana atau adakah pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja.

### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi adalah jumlah dari keseluruhan (satu-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.

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

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode sensus karena melibatkan semua karyawan CV. NOC Group yang berjumlah 30 karyawan sebagai responden.

### **D. Data dan Sumber Data**

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

### 1. Data Primer

Data primer adalah 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 survey yang dilakukan oleh peneliti. Dimana survey ini dilakukan dengan membagikan kuisisioner untuk mengetahui tanggapan (persepsi) responden mengenai variabel kepuasan kerja dan semangat kerja.

### 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 yang ada pada perusahaan *CV. National Opportunity Company group*.

## E. Teknik Pengumpulan Data

### a. Dokumentasi

Adalah data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, 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.

b. Angket (Kuisisioner)

Kuisisioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang biasa diharapkan dari responden. Kuisisioner (angket) dapat berupa pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet (Sugiyono, 2001: 135)

c. Skala Pengukuran

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. Pertanyaan tertutup merupakan jawaban dari jenis pertanyaan tertutup sudah disediakan lebih dulu oleh peneliti, responden tinggal memilih jawabannya (Sumarsono, 2004: 101).

Penelitian ini menggunakan skala likert, skala ini mengukur persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap serangkaian pernyataan yang mengukur suatu obyek, yang nantinya dapat

menggunakan scoring/nilai perbutir, dari jawaban berkisar antara:

- a. Sangat tidak setuju : 1
- b. Tidak setuju : 2
- c. Ragu : 3
- d. Setuju : 4
- e. Sangat setuju : 5

#### **F. Devinisi Operasional Variabel**

Sesuai dengan pokok masalah penelitian, maka berikut adalah variabel yang digunakan dalam penelitian yang meliputi:

1. Variabel independen/bebas (X) adalah variabel yang memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel independenya adalah kepuasan kerja karyawan yang dikategorikan sebagai berikut:

- a. Kepuasan finansial (X1)

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

- b. Kepuasan fisik (X2)

Adalah indikator yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan.

- c. Kepuasan sosial (X3)

Adalah indikator yang berhubungan dengan interaksi sosial antara sesama karyawan, dengan atasan maupun antar

karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, dan dengan lingkungan sekitar perusahaan.

d. Kepuasan psikologi (X4)

Adalah indikator yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan.

2. Variabel Dependen/terikat (Y) adalah variabel yang mempunyai ketergantungan antara variabel satu dengan variabel yang lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah semangat kerja karyawan pada CV National Opportunity Company Malang.

Semangat kerja adalah suatu keadaan yang mencerminkan kondisi rohaniah atau perilaku individu yang menimbulkan suasana yang menyenangkan dimana akan mendorong setiap individu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, serta lebih antusias di dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan (Siswanto, 2002:285).

**Tabel 3.1**  
**Konsep, variabel, indikator dan item**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kepuasan kerja (X)	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	Rekan sekerja	1. rekan kerja

	(X3)	yang mendukung	2. lingkungan kerja sekitar perusahaan 3. hubungan atasan dengan bawahan
	Kepuasan psikologi (X4)	Kepribadian dari karyawan yang sesuai	1. minat 2. ketentraman dalam bekerja 3. bakat
Semangat kerja	Semangat kerja karyawan (Y)	disiplin	1. jam kerja 2. tata tertib/peraturan
		Kerjasama karyawan	1. saling membantu 2. hubungan antar karyawan
		Kepuasan kerja	1. kepuasan terhadap pekerjaan 2. kepuasan terhadap gaji

Sumber: Data Diolah 2009

### G. Model Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang amat penting dalam metode ilmiah, karena dengan analisislah data tersebut dapat diberi arti dan makna yang berguna dalam memecahkan masalah penelitian. Untuk memudahkan analisa data, maka data yang diperoleh harus disederhanakan terlebih dahulu. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari penelitian ini harus disusun sedemikian rupa menjadi data yang teratur.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan *CV National Opportunity Company Malang*, maka dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif dengan analisis regresi linier

sederhana. Adapun analisis data dari data-data yang sudah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut berikut:

a. Uji Validitas Data dan Uji Reliabilitas Data

**Uji Validitas Data**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrument (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 instrument menunjukkan sejauh mana data terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Secara statistic, uji validitas dilakukan dengan teknik product moment, (Arikunto, 2002:46). Rumusan korelasi *product moment* dapat dilihat sebagai berikut:

$$r = \frac{N \cdot (\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r : Koefisien Korelasi

N : Jumlah responden

X : Nilai Per Butir

Y : Total Nilai Kuisisioner 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).

### 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 adalah sebagai berikut:

$$r = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{1 - \sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

$r$  : reliabilitas Instrumen

$k$  : Banyaknya Butir Pertanyaan

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

$\sigma_t^2$  : Varians Total

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

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

#### b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis ordinary least square (OLS).(<http://jonikriswanto.blogspot.com>)

Macam-macam uji asumsi klasik:

##### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi(Sumarsono, 2004:224).

##### 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel bebas dan variabel terikat saling mempengaruhi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Formula/rumus yang digunakan untuk melakukan suatu uji (t-test misalnya) dibuat dengan mengasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebarannya normal. Bisa ditebak bahwa data yang normal memiliki kekhasan seperti mean, median dan modusnya memiliki nilai yang sama. Selain itu juga data normal memiliki bentuk kurva yang sama, bell curve.

#### c. Analisis Regresi Berganda

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

Rumusnya dapat dilihat sebagai berikut:

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

Keterangan:

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

#### d. Uji Determinasi

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

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y + b_3 \sum X_3 Y + b_4 \sum X_4 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan:

$R^2$  : Koefisien Determinan

$b \sum XY$  : Koefisien Regresi antara variable

### Uji F (untuk simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, (Sugiono, 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

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

### Uji t (untuk parsial)

Uji t 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)

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

keterangan:

$r$  : Koefisien Regresi

$n$  : jumlah Responden

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

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

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. PAPARAN DATA HASIL PENELITIAN**

##### **1. Sejarah Singkat CV. NOC**

CV. NOC didirikan oleh Bpk. Harin pada tanggal 23 bulan Juni tahun 2003. Sebelum beliau mendirikan perusahaan, beliau bekerja di WWI (Word Wide Industri). Setelah beberapa tahun kemudian dia merasa mampu mendirikan perusahaan sendiri yang mana perusahaannya adalah CV. NOC tetapi perusahaan ini bergabung dengan perusahaan WWI. Dari tahun ke tahun perusahaan ini berkembang, pada tahun 2003 perusahaan CV. NOC mampu berdiri sendiri tidak lagi di bawah naungan WWI, sampai saat ini Bapak Harin membuka cabang-cabang kantor CV. NOC.

CV. NOC adalah perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran yang menawarkan produknya dari rumah kerumah (tidak melalui agen, counter, atau toko). Yang mana produknya perabotan rumah tangga, memasarkan berbagai macam produk-produk seperti alat-alat rumah tangga, electronic alat-alat kesehatan, barang ini mengambil dari luar negeri seperti di China, Jepang maupun Korea.

CV. NOC melatih karyawan untuk menjadi leadership bukan melatih untuk menjual, jadi karyawan disini beda sekali dengan sales karena perusahaan ini tidak memaksa atau tidak mentargetkan karyawan

untuk menjual barang akan tetapi bagaimana karyawan tersebut bisa untuk menjadi manager dan bisa mendirikan kantor cabang CV. NOC Group Cabang Malang.

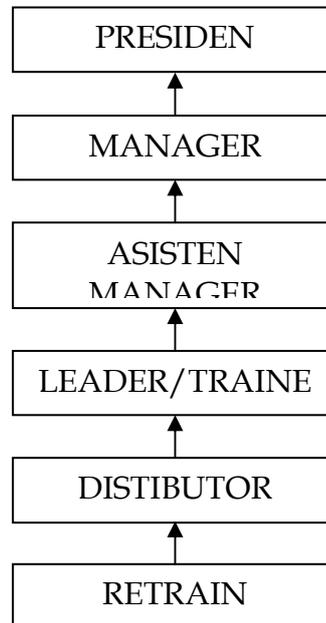
## **2. Lokasi Perusahaan**

Kantor cabang CV. National Opportunity Company (NOC) group Cabang Malang terletak di Jl. Raya Sengkaling No 240 (Sebelah Polsek Dau) Malang. Telp (0341) 460204 Fax (0341) 460204.

## **3. Jenjang Karir**

Karyawan CV. NOC dilatih untuk menjadi leadership bukan untuk dilatih untuk menjual barang, maka dari itu penulis sajikan jenjang karir yang ditempuh oleh CV. NOC sebagaimana terlihat dibawah ini:

**GAMBAR 4.1**  
**JENJANG KARIR CV. NOC Group Cabang Malang**



Sumber : Data Diolah 2009

#### 4. Personalia

Jabatan karyawan yang dipekerjakan di CV. NOC Group Cabang Malang sebagaimana terlihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1**  
**Jabatan dan Jumlah Karyawan CV. NOC Group Cabang Malang**

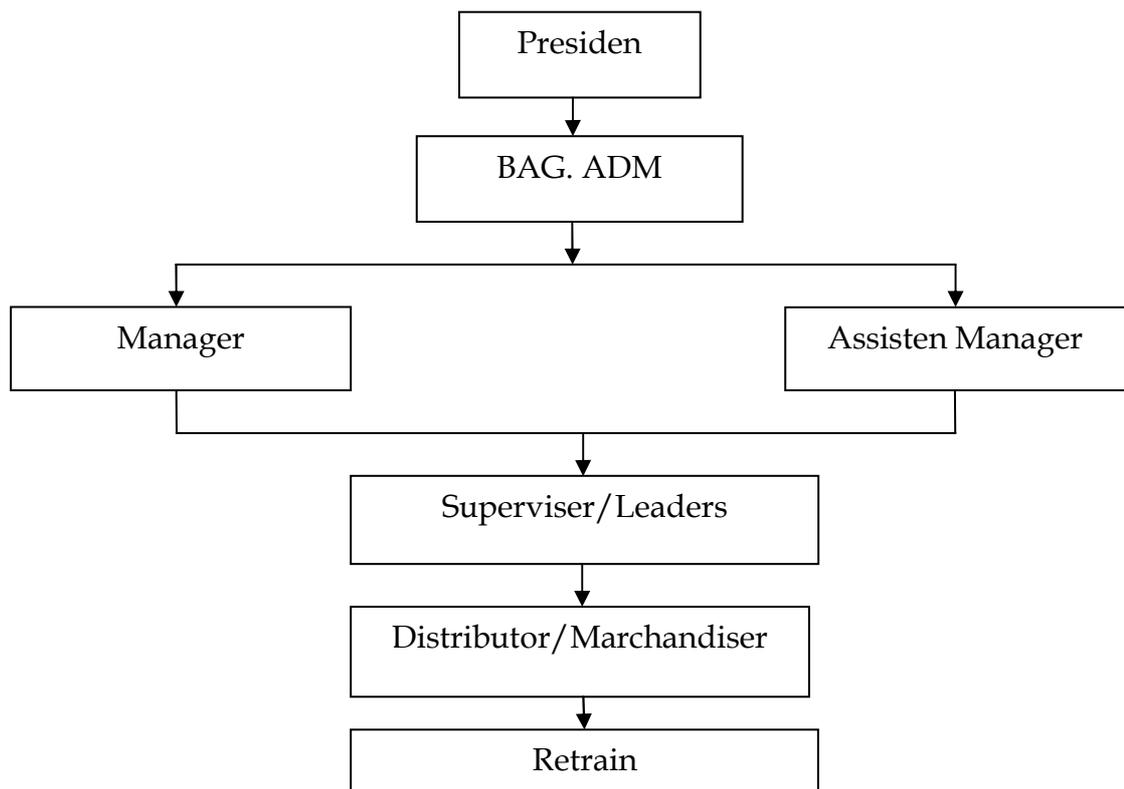
NO	Jabatan	Jumlah
1.	Administrasi	2
2.	Manager	3
3.	Asisten Manager	2
4.	Supervisor/Leaders	16
5.	Distributor/Marchandiser	5
6.	Retrain	2
	<b>Total</b>	<b>30</b>

Sumber : Data primer Diolah 2009

## 5. Struktur CV. NOC Group Cabang Malang

Dibawah ini akan disajikan bentuk struktur organisaasi CV. NOC Group Cabang Malang.

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi CV. NOC Group Cabang Malang**



Sumber : Data Diolah 2009

Adapun Tugas dari masing-masing bagian didalam Struktur CV.

NOC Group Cabang Malang adalah sebagai berikut:

1. Manager (managemen operasional kantor)
  - a. Membangun organisasi
  - b. Menciptakan manager baru
  - c. Bertanggung jawab kepada manager promosi

- d. Mendirikan CV/PT atas sarana sendiri
  - e. Membuka kantor cabang/ekspansi
  - f. Penghasilan seluruh anggota Rp: 2.000.000 provit manager (penghasilan manager  $\pm$  2.500.000) sampai dengan Rp: 5.000.000/minggu  $\pm$  override.
2. Assisten Manager (managemen perkantoran)
    - a. Membantu tugas-tugas manager
    - b. Mengerjakan administrasi, inventory gudang
    - c. Membuat P&L dan master settle up
    - d. Interview dan menjalankan meeting
    - e. Penghasilan seluruh anggota Rp. 1.500.000 (penghasilan asisten manager  $\pm$  400.000 sampai dengan Rp. 600.000/minggu)
    - f. Melaksanakan 5 leader & 15 consignment
3. Leader (management konsultan)
    - a. Memimpin anak buah
    - b. Melatih merchendises menjadi leader
    - c. Belajar meeting untuk membuat goal harian dan mingguan
    - d. Menciptakan 5 leader dan 15 consignment
4. Distributor/ merchandiser (manajemen marketing)
    - a. Sikap mental positif
    - b. Sanggup menemui 100 orang perhari
    - c. Belajar menghadapi negatif dilapangan dan dikantor.

## B. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### 1. GAMBARAN UMUM RESPONDEN

#### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. NOC Group Cabang Malang, yang berjumlah 30 responden. Berdasarkan hasil penelitian kepada 30 responden tersebut melalui kuesioner yang disebar, telah didapat gambaran karakteristik responden sebagai berikut:

**Tabel 4.2**  
**Jenis Kelamin Responden**

No	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase
1	Laki-laki	16	53.3%
2	Perempuan	14	46.7%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer Diolah 2009

Dari tabel 4.3 Komposisi responden yang masing-masing 14 dan 16 ini menunjukkan bahwa setidaknya dalam penelitian ini telah terwakili secara merata oleh kedua kelompok laki-laki dan perempuan. Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa 16 responden adalah laki-laki (53.3%), dan 14 responden adalah perempuan (46.7%).

### b. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur/Usia Responden

**Tabel 4.3**  
**Umur/Usia Responden**

No	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase
1	dibawah 18 Th	1	3.3%
2	18-30 Th	27	90%
3	31-40 Th	2	6.7%
4	41-60 Th	0	0
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah 2009

Dari tabel 4.4 dapat diketahui bahwa usia responden di bawah 18 tahun sebesar 1 responden (3.3%) Selain itu tabel tersebut menunjukkan bahwa untuk responden yang berusia 18-30 tahun sebanyak 27 responden (90%) merupakan usia yang mendominasi karyawan NOC.,usia responden antara 31-40 tahun sebanyak 2 responden (6.7%). Dan tidak ada karyawan yang berusia antara 41-60 tahun

### c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.4**  
**Pendidikan Responden**

No	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase
1	Lulus SLTP	1	3.3%
2	Lulus SLTA	24	80%
3	S1	5	16.7%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah 2009

Pada tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa 2 responden (3.3%) berpendidikan lulus SLTP, 24 responden (80%) berpendidikan SLTA, 5

responden berpendidikan lulus S1 (16.7%).

**d. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

**Tabel 4.5**  
**Masa Kerja Responden**

No	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase
1	1-3 minggu	4	13.3%
2	1-6 bulan	14	46.7%
3	7-12 bulan	6	20%
4	1-5 tahun	6	20%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah 2009

Dari tabel 4.6 dapat diketahui bahwa masa kerja karyawan CV. NOC. Masa kerja 1-3 minggu 4 responden (13.3%), masa kerja 1-6 bulan 14 responden (46.7%), masa kerja 7-12 bulan 6 responden (20%), masa kerja 1-5 tahun sebanyak 6 responden (20%)

**e. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Jabatan Pekerjaan**

**Tabel 4.6**  
**Jabatan Pekerjaan Responden**

No	Keterangan	Jumlah Responden	Prosentase
1	Admin	2	6.7%
2	Manager	3	10%
3	Asisten Manager	2	6.7%
4	Supervisor/Leaders	16	53.3%
5	Distributor/Marchandiser	5	16.6%
6	Retrain	2	6.7%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah 2009

Dari table 4.7 berdasarkan jabatan responden, jabatan pekerjaan NOC Administrasi berjumlah 2 responden (6.7%), jabatan

pekerjaan sebagai manager 3 responden (10%), jabatan pekerjaan sebagai Asisten manager 2 responden (6.7%), jabatan pekerjaan sebagai Supervisor/Leaders 16 responden (53.3%), jabatan pekerjaan sebagai Distributor/Marchandiser 5 responden (16.6%), jabatan pekerjaan sebagai Retrain 2 responden (6.7%).

## 2. GAMBARAN ITEM

Pada bagian ini akan dijabarkan mengenai item-item variabel Kepuasan Kerja yaitu Kepuasan Finansial (X1), Kepuasan Fisik (X2) Kepuasan sosial (X3), Kepuasan Psikologi (X4), Semangat kerja Karyawan (Y).

### 1. Variabel Bebas KEPUASAN KERJA (X)

#### a) Analisis Deskriptif Kepuasan Finansial (X1)

Indikator Variabel terdiri dari ganjaran yang pantas(X1.1)

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Finansial**

ITEM	KETERANGAN	JUMLAH	
		ORANG	PROSENTASE
1	Gaji yang diberikan CV. NOC layak dan memadai.		
	A. Sangat setuju	25	83.3%
	B. Setuju	5	16.7%
	C. Ragu	-	-
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
2	Penghargaan berupa imbalan /reward		

	(tunjangan) dalam bentuk uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang layak dan memadai.		
	A. Sangat setuju	24	80%
	B. Setuju	4	13.3%
	C. Ragu	1	3.3%
	D. Tidak setuju	1	3.3%
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
3	Pemberian bonus sesuai dengan keinginan pegawai.		
	A. Sangat setuju	25	83.3%
	B. Setuju	3	10%
	C. Ragu	2	6.7%
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah 2009

Dari tabel 4.8 dapat diketahui bahwa untuk variabel kepuasan finansial (X1), yaitu untuk item Gaji yang diberikan CV. NOC layak dan memadai. (X1.1), sebagian besar menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 25 responden (83.3%), 5 responden (16.7%) menyatakan setuju.

Pada item tunjangan yang diberikan kepada karyawan sudah layak dan memadai (X1.2), jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (80%), sebanyak 4 responden (13.3%) menyatakan setuju, sebanyak 1 responden (3.3%) menyatakan ragu dan 1 responden (3.3%) menyatakan tidak setuju

Untuk item pemberian bonus sesuai dengan keinginan karyawan (X1.3), sebanyak 25 responden (83.3%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (10%) menyatakan setuju dan 2 responden (6.7%) menyatakan ragu.

#### b) Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Fisik (X2)

Indikator variabel kepuasan fisik terdiri dari kondisi yang mendukung (X2.1)

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Fisik**

ITEM	KETERANGAN	JUMLAH	
		ORANG	PROSENTASE
1	Fasilitas kantor, sarana prasarana, toilet, tempat ibadah, dll sudah layak dan memadai.		
	A. Sangat setuju	26	86.7%
	B. Setuju	4	13.3%
	C. Ragu	-	-
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	80	100%
2	Kondisi ruang kerja selama ini sudah enak dan nyaman.		
	A. Sangat setuju	24	80%
	B. Setuju	5	16.7%
	C. Ragu	1	3.3%
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	80	100%
3	Umur karyawan yang bervariasi menumbuhkan rasa saling membutuhkan dalam kerja sama, sehingga		

menimbulkan rasa puas dalam penyelesaian pekerjaan.		
A. Sangat setuju	25	83.3%
B. Setuju	5	16.7%
C. Ragu	-	-
D. Tidak setuju	-	-
E. Sangat tidak setuju	-	-
<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Primer Diolah 2009

Dari tabel 4.9 dapat diketahui bahwa untuk variabel kepuasan fisik (X2), yaitu untuk fasilitas kantor, sarana prasarana, toilet, tempat ibadah, dll yang diberikan kepada karyawan sudah layak dan memadai (X2.1), menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 26 responden (86.7%), 4 responden (13.3 %) menyatakan setuju.

Pada item kondisi ruang kerja selama ini sudah enak dan nyaman (X2.2), jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 24 responden (80%), sebanyak 5 responden (16.7%) menyatakan setuju, dan sebanyak 1 responden (3.3%) menyatakan ragu.

Untuk item umur karyawan yang bervariasi menumbuhkan rasa saling membutuhkan dalam kerjasama, sehingga menimbulkan rasa puas dalam penyelesaian pekerjaan (X2.3), sebanyak 25 responden (83.3%) menyatakan sangat setuju, 5 responden (16.7%) menyatakan setuju.

c) Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Sosial (X3)

Indikator variabel kepuasan kerja terdiri dari rekan kerja yang mendukung (X3.1),

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Sosial(X3)**

ITEM	KETERANGAN	JUMLAH	
		ORANG	PROSENTASE
1	Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dapat meningkatkan semangat kerja.		
	A. Sangat setuju	-	-
	B. Setuju	7	23.3%
	C. Ragu	21	70%
	D. Tidak setuju	2	6.7%
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
2	Dukungan masyarakat sekitar dan kondisi lingkungan dapat meningkatkan semangat kerja.		
	A. Sangat setuju	-	-
	B. Setuju	11	36.7%
	C. Ragu	18	60%
	D. Tidak setuju	1	3.3%
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
3	Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja.		
	A. Sangat setuju	-	-
	B. Setuju	9	30%
	C. Ragu	20	66.7%
	D. Tidak setuju	1	3.3%
	E. Sangat tidak setuju	-	-

	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
--	---------------	-----------	-------------

Sumber : Data Diolah 2009

Dari tabel 4.10 dapat diketahui bahwa untuk variabel kepuasan sosial (X3), yaitu Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dapat meningkatkan semangat kerja (X3.1), responden yang menyatakan setuju sebanyak 7 responden (23.3%), yang menyatakan ragu 21 responden (70%), dan yang menyatakan tidak setuju 2 responden (6.7%)

Pada item dukungan masyarakat sekitar dan kondisi lingkungan dapat meningkatkan semangat kerja (X3.2), jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 11 responden (36.7%), sebanyak 18 responden (60%) menyatakan ragu, dan 1 responden (3.3%) menyatakan tidak setuju.

Untuk item keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja (X3.3), sebanyak 9 responden (30%) menyatakan setuju, 20 responden (66.7%) menyatakan ragu dan 1 responden (3.3%).

#### **d) Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Psikologi (X4)**

Indikator variabel kepuasan Psikologi terdiri dari kepribadian dari karyawan yang sesuai (X4.1)

**Tabel 4.10**  
**Distribusi Frekuensi Item Kepuasan Psikologi**

ITEM	KETERANGAN	JUMLAH	
		ORANG	PROSENTASE
1	Kesesuaian tempat kerja dengan minat/keinginan pekerja dapat meningkatkan hasil kerja.		
	A. Sangat setuju	25	83.3%
	B. Setuju	4	13.3%
	C. Ragu	1	3.3%
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
2	Dalam bekerja, karyawan membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas-tugasnya.		
	A. Sangat setuju	22	73.3%
	B. Setuju	8	26.7%
	C. Ragu	-	-
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
3	Keahlian karyawan di bidangnya dapat membantu dalam pencapaian hasil yang diinginkan.		
	A. Sangat setuju	-	-
	B. Setuju	5	16.6%
	C. Ragu	19	63.3%
	D. Tidak setuju	5	16.6%
	E. Sangat tidak setuju	1	3.3%
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2009

Dari tabel 4.11 dapat diketahui bahwa untuk variabel kepuasan psikologi (X4), yaitu kesesuaian tempat kerja dengan minat karyawan dapat meningkatkan hasil kerja (X4.1), sebagian

besar menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 25 responden (83.3%), 4 responden (13.3%) menyatakan setuju, 1 responden (3.3%) menyatakan ragu.

Sedangkan pada item dalam bekerja, karyawan membutuhkan ketentraman dalam melakukan tugas-tugasnya (X4.2), jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 22 responden (73.3%), sebanyak 8 responden (26.7%) menyatakan setuju.

Sedangkan pada item keahlian karyawan di bidangnya dapat membantu mencapai haasil yang diinginkan (X4.3), jumlah responden yang menyatakan setuju sebanyak 5 responden (16.6%), sebanyak 19 responden (63.3%) menyatakan ragu dan 1 responden (3.3%) menyatakan tidak setuju.

## 2. Variabel Terikat Semangat Kerja Karyawan (Y)

Indikator variabel semangat kerja karyawan terdiri dari disiplin, dan kerjasama karyawan (Y1)

**Tabel 4.11**  
**Distribusi Frekuensi Item Semangat Kerja Karyawan (Y)**

ITEM	KETERANGAN	JUMLAH	
		ORANG	PROSENTASE
1	Anda datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.		
	A. Sangat setuju	24	80%
	B. Setuju	5	16.7%

	C. Ragu	1	3.3%
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
2	Anda selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh CV. NOC A. Sangat setuju	26	86.7%
	B. Setuju	4	13.3%
	C. Ragu	-	-
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
3	Apabila ada kesulitan dalam kerja, saling membantu antar karyawan		
	A. Sangat setuju	27	90%
	B. Setuju	3	30%
	C. Ragu	-	-
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>
4	Anda merasa puas dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini.		
	A. Sangat setuju	24	80%
	B. Setuju	6	20%
	C. Ragu	-	-
	D. Tidak setuju	-	-
	E. Sangat tidak setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>30</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data Diolah 2009

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa untuk variabel semangat kerja karyawan(Y1), yaitu untuk item karyawan datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan (Y1.1), sebagian besar

menyatakan sangat setuju, yaitu sebanyak 24 responden (80%), 5 responden (16.7%) menyatakan setuju, 1 responden (3.3%) menyatakan ragu.

Pada item karyawan selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan (Y1.2), jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 26 responden (86.7%), sebanyak 4 responden (13.3%) menyatakan setuju.

Untuk item apabila ada kesulitan dalam kerja, saling membantu antar karyawan (Y1.3), sebanyak 27 responden (90%) menyatakan sangat setuju, 3 responden (3.3%) menyatakan setuju.

Sedangkan untuk item karyawan puas dengan pekerjaan yang dilakukan (Y1.4), sebanyak 24 responden (80%) jumlah responden yang menyatakan sangat setuju, 6 responden (20%) menyatakan setuju.

### **3. Analisis Data**

#### **a. Validitas dan Reliabilitas**

Berikut ini akan disajikan hasil uji validitas dan hasil uji reliabilitas instrumen masing-masing variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yang terdiri dari Kepuasan Finansial (X1), Kepuasan Fisik (X2), kepuasan Sosial (X3), Kepuasan Psikologi (X4). Dan untuk variabel terikat (Y) yaitu Semangat Kerja Karyawan. Untuk perhitungan validitas dan reliabilitas instrumen item masing-masing

variabel pada penelitian yang dilakukan menggunakan program *SPSS 12 for Windows*.

Adapun rekapitulasi hasil uji validitas dan uji reliabilitas adalah dapat disajikan pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.12**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Finansial (X1)**

No	Korelasi	Nilai	Probabilitas	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1	X1-X1.1	0.860	0.000	0,05	Valid
2	X1-X1.2	0.950	0.000	0,05	Valid
3	X1-X1.3	0.953	0.000	0,05	Valid
	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>0.889</b>			<b>Reliabel</b>

Sumber : Data Diolah 2009

**Tabel 4.13**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Fisik (X2)**

No	Korelasi	Nilai	Probabilitas	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1	X2-X2.1	0.909	0.000	0,05	Valid
2	X2-X2.2	0.862	0.000	0,05	Valid
3	X2-X2.3	0.592	0.000	0,05	Valid
	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>0.681</b>			<b>Reliabel</b>

Sumber : Data Diolah 2009

**Tabel 4.14**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Sosial (X3)**

No	Korelasi	Nilai	Probabilitas	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1	X3-X3.1	0.790	0.000	0,05	Valid
2	X3-X3.2	0.668	0.000	0,05	Valid
3	X3-X3.3	0.731	0.000	0,05	Valid
	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>0.559</b>			<b>Reliabel</b>

Sumber : Data Diolah 2009

**Tabel 4.15**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kepuasan Psikologi (X4)**

No	Korelasi	Nilai	Probabilitas	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1	X4-X4.1	0.716	0.000	0,05	Valid
2	X4-X4.2	0.695	0.000	0,05	Valid
3	X4-X4.3	0.600	0.000	0,05	Valid
	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>0.311</b>			<b>Reliabel</b>

Sumber : Data Diolah 2009

**Tabel 4.16**  
**Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Semangat Kerja Karyawan (Y)**

No	Korelasi	Nilai	Probabilitas	Tingkat Signifikansi	Keterangan
1	Y-Y1	0.752	0.000	0,05	Valid
2	Y-Y2	0.767	0.000	0,05	Valid
3	Y-Y3	0.745	0.000	0,05	Valid
4	Y-Y4	0.839	0.000	0.05	Valid
	<b>Alpha Cronbach</b>	<b>0.760</b>			<b>Reliabel</b>

Sumber : Data Diolah 2009

Instrument (alat ukur) dikatakan valid atau reliabel, jika hasil perhitungan memiliki koefisien keandalan (*reabilitas*) sebesar  $\alpha = 0,05$  atau lebih.

#### b. Uji Asumsi Klasik

Macam-macam uji asumsi klasik:

##### 1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah terjadi hubungan yang sempurna atau hampir sempurna antara variabel bebas, sehingga sulit untuk memisahkan pengaruh antara variabel-

variabel itu secara individu terhadap variabel terikat. Pengujian ini untuk mengetahui apakah antara variabel bebas dalam persamaan regresi tersebut tidak saling berkorelasi (Sumarsono, 2004:224).

Untuk mengetahui ada tidaknya gejala multikolinearitas dapat dideteksi dari besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi non multikolinearitas. Dari hasil analisis diperoleh nilai VIF masing-masing variabel bebas seperti yang tercantum pada table berikut:

**Table 4.17**  
**Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas**

Variabel bebas	VIF	KET
Kep. Finansial (X1)	1.187	Non multikolinearitas
Kep. Fisik (X2)	1.435	Non multikolinearitas
Kep. Sosial (X3)	1.173	Non multikolinearitas
Kep. Psikologi (X4)	1.689	Non multikolinearitas

Dari table 4.18 dapat diketahui variabel bebas dalam penelitian ini memiliki Variance Inflation Factor lebih kecil dari 5, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas antara variabel bebas dalam penelitian ini.

## 2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah pengujian ekonometrika yang digunakan untuk menguji suatu model apakah antara variabel

bebas dan variabel terikat saling mempengaruhi. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan ke pengamatan yang lain.

Untuk mengetahui dilakukan uji Rank Spearman yaitu mengkorelasikan antara absolute residual hasil regresi dengan semua variabel bebas. Apabila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0.05 maka persamaan regresi tersebut mengandung heteroskedastisitas dan sebaliknya berarti non heteroskedastisitas atau homoskedastisitas(Santoso, 2002:208)

**Table 4.18**  
**Uji asumsi Heteroskedastisitas**

<b>Variabel bebas</b>	<b>Sign</b>	<b>KET</b>
Kep. Finansial (X1)	0.475	Homoskedastisitas
Kep. Fisik (X2)	0.430	Homoskedastisitas
Kep. Sosial (X3)	0.944	Homoskedastisitas
Kep. Psikologi (X4)	0.465	Homoskedastisitas

Dari table 4.19 dapat diketahui bahwa signifikansi hasil korelasi lebih besar dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pada model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji yang dilakukan untuk mengecek apakah data penelitian kita berasal dari populasi yang sebarannya normal. Uji ini perlu dilakukan karena semua perhitungan statistik parametrik memiliki asumsi normalitas sebaran. Formula/rumus yang digunakan untuk melakukan suatu uji (t-test misalnya) dibuat dengan mengasumsikan bahwa data yang akan dianalisis berasal dari populasi yang sebarannya normal. Bisa ditebak bahwa data yang normal memiliki kekhasan seperti mean, median dan modusnya memiliki nilai yang sama. Selain itu juga data normal memiliki bentuk kurva yang sama, bell curve.

Untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov, jika signifikansi dari hasil uji kolmogorov-Smirnov  $> 0.05$  maka terdistribusi normal dan sebaliknya terdistribusi tidak normal.

Dari hasil pengujian normalitas dengan menggunakan uji kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0.065 > 0.05$  maka asumsi normalitas tersebut terpenuhi.

#### **c. Analisis Regresi Linear Berganda**

Tingkat kepercayaan yang digunakan dalam perhitungan korelasi linear berganda dengan tingkat signifikan  $0,05$  ( $\alpha = 0,05$ ). Pada analisis regresi linear berganda dilakukan uji F untuk simultan dan uji t untuk

parsial. Berikut merupakan hasil uji dalam bentuk tabel:

**Tabel 4.19**  
**Rekapitulasi Analisis Korelasi dan Regresi Linear Berganda**

Indikator	Koefisien Regresi B	Beta	T Hitung	Probabilitas (sig.t)	Keterangan
X1	0.112	0.142	1.285	0.210	Tidak signifikan
X2	0.486	0.390	3.485	0.002	signifikan
X3	0.250	0.240	2.654	0.014	signifikan
X4	0.522	0.463	4.711	0.000	signifikan
N	= 30				
R <sup>2</sup>	= 0.904				
R Square	= 0.818				
Adjusted R Square	= 0.789				
F Hitung	= 28.081				
Sig F	= 0.000				
T tabel	= 2.042				
F. Tabel	= 2.76				
Alpha	= 0.05				

Sumber : Data Diolah 2009

Dari tabel di atas dapat dibuat persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 1.750 + 0.112X_1 + 0.486 X_2 + 0.250X_3 + 0.522X_4$$

Dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Konstanta 1.750 menunjukkan tingkat semangat kerja karyawan NOC mempunyai pengaruh walaupun tidak terlalu besar.
2. Koefisien regresi kepuasan financial sebesar 0.112 menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan pada financial terhadap semangat kerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas berarti kepuasan financial akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
3. Koefisien regresi kepuasan fisik sebesar 0.486 menunjukkan

besarnya pengaruh kepuasan pada fisik terhadap semangat kerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas berarti kepuasan fisik akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

4. Koefisien regresi kepuasan sosial sebesar 0.250 menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan sosial terhadap semangat kerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas berarti kepuasan sosial akan meningkatkan semangat kerja karyawan.
5. Koefisien regresi kepuasan psikologi sebesar 0.522 menunjukkan besarnya pengaruh kepuasan psikologi terhadap semangat kerja karyawan. Dengan kata lain, dilihat dari persamaan di atas berarti kepuasan sosial akan meningkatkan semangat kerja karyawan.

#### d. Uji Hipotesis

Digunakan untuk menguji dan mengetahui tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian SPSS ver. 12 diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.20**  
**Uji Hipotesis**

Variabel	T hitung	T tabel	Keterangan
X1	1.285	2.042	Tidak Signifikan
X2	3.485	2.042	Signifikan
X3	2.654	2.042	Signifikan
X4	4.711	2.042	Signifikan

Sumber: Data hasil analisis SPSS

Keterangan:

$H_0: b = 0$  tidak ada pengaruh

$H_0: b \neq 0$  ada pengaruh

Karena uji 2 sisi maka  $\alpha / 2$

$$\begin{aligned} \text{Dan } df &= n-1 \\ &= 30-1 \end{aligned}$$

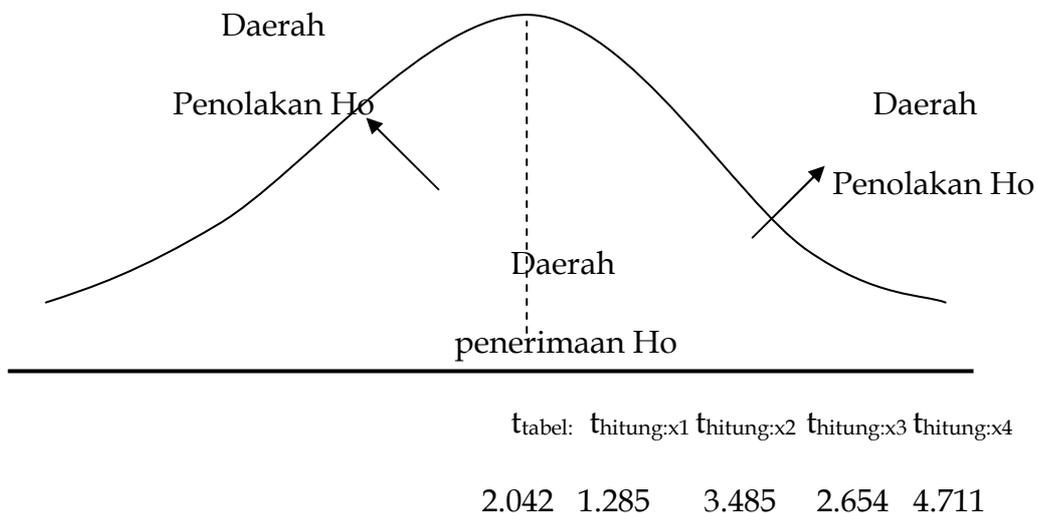
$$df = 29$$

$$t \text{ hitung } x1 = 1.285$$

$$t \text{ hitung } x2 = 3.485$$

$$t \text{ hitung } x3 = 2.654$$

$$t \text{ hitung } x4 = 4.711$$



Dari hasil penelitian diperoleh bahwa  $t$  hitung  $x1$ : 1.285, oleh karena  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  di tolak. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel kepuasan Finansial ( $X1$ ) tidak

pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa  $t$  hitung  $x_2$ : 3.485, oleh karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel kepuasan fisik (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa  $t$  hitung  $x_3$ : 2.654, oleh karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel kepuasan sosial (X3) pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y).

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa  $t$  hitung  $x_4$ : 4711, oleh karena  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  di terima. Pada level signifikan 0,05 sehingga variabel kepuasan psikologi (X4) pengaruh terhadap semangat kerja karyawan (Y).

## C. PEMBAHASAN DATA HASIL PENELITIAN

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan**

#### **CV. NOC group cabang Malang**

##### **1. Analisis dan Interpretasi Regresi Secara Simultan (Hasil uji F)**

Menurut As'ad (2001:115) indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kepuasan financial (X1), kepuasan fisik (X2), kepuasan sosial(X3), kepuasan psikologi(X4). Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja yang merupakan salah satu variabel yang mempengaruhi prestasi kerja atau produktifitas kerja para

karyawan selain tingkat stress, kondisi fisik pekerjaan, kompensasi, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya.

Secara teoritis memang benar adanya jika seluruh keinginan karyawan mengenai kepuasan-kepuasan yang dapat meningkatkan semangat kerja dipenuhi maka akan mendapatkan manfaat berupa peningkatan semangat kerja dari para karyawan tersebut.

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

Dari hasil analisis mengenai peningkatan semangat kerja dengan indikator atau item kepuasan financial(X1), kepuasan fisik(X2), kepuasan social(X3), kepuasan psikologi(X4) dapat dilihat hasil persamaan berikut:

$$Y = 1.750 + 0.112X_1 + 0.486 X_2 + 0.250X_3 + 0.522X_4$$

Hasil tersebut mengindikasikan tentang pengaruh secara simultan antara variabel bebas dan variabel terikat. Pada analisis tersebut koefisien determinasi atau  $R^2$  menunjukkan nilai 0,904 sehingga variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

Hasil dari analisis ini berfungsi sebagai indikator untuk mengetahui prosentase pengaruh variabel independen kepuasan financial, kepuasan fisik, kepuasan social, kepuasan psikologi dengan variabel semangat kerja karyawan. Sedangkan besaran dari nilai  $R^2$  menunjukkan sebesar 0.904 yang artinya bahwa seluruh variabel bebas kepuasan kerja mempengaruhi variabel terikat sebesar 0.904.

Untuk mengetahui pengaruh nyata antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan uji  $f$ . Hasil yang didapat dari pengolahan data adalah  $f$  hitung  $>$   $f$  tabel untuk skala 1% dan berarti  $\beta \neq 0$  dan berarti variabel bebas mempunyai pengaruh signifikan dan simultan terhadap variabel terikat.

Dari tabel 4.19, dapat diketahui bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $28.081 > 2.76$ ) dengan tingkat signifikansi  $F$  hitung  $< 0,05$  yaitu ( $0,000 < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak. Oleh karena nilai probabilitas ( $0,000$ ) lebih kecil dari  $0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa variabel kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan finansial ( $X_1$ ), kepuasan fisik ( $X_2$ ), kepuasan sosial ( $X_3$ ), kepuasan psikologi

(x4) secara bersama-sama mempunyai hubungan dan pengaruh terhadap semangat kerja karyawan CV. NOC Group Cabang Malang (Y).

Dari hasil analisis ini dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Keith David dan John Newstrom, 1985:105)

Dari hasil perhitungan uji F, dapat dilihat bahwa  $F_{hitung}$  28.081 dan  $F_{tabel}$  2.76 dengan  $df_1$ = derajat pembilang 4 dan  $df_2$ = derajat penyebut 25, berarti  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ . Dan dengan nilai  $p = 0,000 \leq 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya secara simultan variabel bebas yaitu variabel kepuasan finansial ( $X_1$ ), kepuasan fisik ( $X_2$ ), kepuasan sosial ( $X_3$ ), dan kepuasan psikologi ( $X_4$ ) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu Semangat kerja karyawan (Y).

Berdasarkan hasil analisis dan interpretasi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, dan kepuasan psikologi berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan penting dalam kemampuan perusahaan untuk menarik dan memelihara karyawan yang

berkualitas. Kepuasan kerja juga berfungsi untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktifitas, meningkatkan loyalitas karyawan ahli/ profesional yang sangat besar peranannya dalam pengoperasian perusahaan.

## **2. Analisis dan Intepretasi Secara Parsial (Hasil uji t)**

Untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independent terhadap variabel dependent 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)

Dari hasil analisa secara simultan kepuasan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan CV. NOC, akan tetapi secara parsial apakah variabel X1, X2, X3 dan X4 (variabel independen) berpengaruh secara signifikan terhadap perubahan nilai Y (variabel dependen). Hal ini dapat dilihat pada tabel Coefficient melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  yaitu  $N =$  jumlah sampel 30 dengan  $\alpha = 0,05$  (5%) serta derajat bebas  $df = n - k$  adalah 29 maka ditemukan  $t_{tabel}$  sebesar 2.042. Maka dari hasil analisis SPSS diperoleh hasil dari tiap-tiap variabel, dan dapat diketahui manakah yang berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan, sehingga dapat dibuktikan

pada hasil dibawah ini:

**a) Pengaruh Kepuasan Finansial (X1) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Variabel kepuasan finansial merupakan variabel yang tidak berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan (Y), dengan  $t_{hitung} 1.285 \leq t_{tabel} 2.042$  dan nilai  $p = 0,210 \geq 0,05$ , sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan finansial dengan semangat kerja karyawan ditolak. Sedangkan  $H_o$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan semangat kerja karyawan diterima, berarti secara parsial variabel kepuasan finansial (X1) tidak berpengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

Item gaji yang diberikan memadai (X1.1) dan pemberian bonus yang sesuai, (X1.3) berdasarkan tabel 4.8 merupakan item yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi yaitu 83.3. Ini berarti karyawan beranggapan gaji dan pemberian bonus yang diberikan telah memadai.

Item penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada karyawan memadai (X1.2) berdasarkan tabel 4.8 memiliki nilai distribusi rata-rata terendah yaitu 20.0. Hal ini berarti responden menganggap rendah item penghargaan yang diberikan, kepuasan

financial bisa mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan perhitungan antara  $t_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan penjabaran item kepuasan finansial yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi dan rata-rata terendah, maka variabel kepuasan finansial tidak mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan teori Robbins (1996:180) yang menyatakan: “ bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkatan keterampilan individu, dan standar komunitas kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan”.

Dalam al-Qur'an surat an-Nisa ayat 173 disebutkan:

فَأَمَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ فَيُوَفِّيهِمْ أُجُورَهُمْ وَيَزِيدُهُم

مِّن فَضْلِهِ ۗ وَأَمَّا الَّذِينَ اسْتَنكَفُوا وَاسْتَكْبَرُوا فَيُعَذِّبُهُمْ عَذَابًا أَلِيمًا

وَلَا تَجِدُونَ لَهُم مِّن دُونِ اللَّهِ وَلِيًّا وَلَا نَصِيرًا ﴿١٧٣﴾

Artinya: “Adapun orang-orang yang beriman dan berbuat amal saleh, Maka Allah akan menyempurnakan pahala mereka dan menambah untuk mereka sebagian dari karunia-Nya. adapun orang-orang yang enggan dan menyombongkan diri, Maka Allah akan menyiksa mereka dengan siksaan yang pedih, dan mereka tidak akan memperoleh bagi diri mereka, pelindung dan penolong selain dari pada Allah” ( QS. an-Nisa:173).

Ayat ini menjelaskan dalam kaitannya dengan pemenuhan hak karyawan. Qardhawi (1997:405) mengatakan, "termasuk di antara akhlak yang mulia adalah memberikan tambahan kepada buruh dengan sesuatu di luar gaji atau upahnya sebagai hadiah atau bonus darinya, khususnya jika ia menunaikan pekerjaan dengan baik.

Ibn Taimiyah juga menyatakan sebagai berikut: "keuntungan adalah suatu tambahan yang diperoleh dari penggunaan tenaga manusia dan modal. Sehingga, keuntungan itu harus dibagi kepada mereka (karyawan pemilik modal) sebagai suatu tambahan yang dihasilkan oleh kedua faktor tersebut".

#### **b) Pengaruh Kepuasan Fisik (X2) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Variabel kepuasan fisik merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan dengan  $t_{hitung} 3.485 \geq t_{tabel} 2.042$  dan nilai  $p = 0.002 \leq 0,05$ , sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan fisik dengan semangat kerja karyawan diterima. Sedangkan  $H_o$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan fisik dengan semangat kerja diterima, berarti secara parsial variabel kepuasan fisik (X2) berpengaruh terhadap semangat kerja (Y). Jika dilihat dari koefisien regresi Beta 0,112

berarti telah terjadi perubahan semangat kerja sebesar 0.112 yang disebabkan oleh kepuasan fisik.

Item penjelasan rinci tentang fasilitas kantor yang disediakan sudah layak dan memadai (X2.1) berdasarkan tabel 4.9 memiliki nilai distribusi rata-rata tertinggi yaitu 87.6. Dengan begitu, hal ini akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Item kondisi ruang kerja (X2.2) berdasarkan tabel 4.9 memiliki nilai distribusi rata-rata terendah yaitu 20. Ini berarti responden menganggap kondisi ruang kerja sudah memadai, hanya saja kurang dalam perawatan.

Berdasarkan perhitungan antara  $t_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan penjelasan keunggulan produk dan item pengetahuan produk yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi dan rata-rata terendah, maka variabel kepuasan fisik berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan teori Siagian (1989:131) yang menyatakan: " Yang dimaksud dengan kondisi kerja tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing seperti kenyamanan tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat kerja, keamanan bekerja dikaitkan dengan tempat tinggal seseorang".

**c) Pengaruh Kepuasan sosial (X3) Terhadap Semangat kerja Karyawan (Y)**

Variabel menangani keberatan merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap seni penjualan dengan  $t_{hitung} 2.654 \geq t_{tabel} 2.042$  dan nilai  $p = 0.014 \geq 0,05$ , sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan sosial dengan semangat kerja diterima, sedangkan  $H_o$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan sosial dengan semangat kerja ditolak. Berarti secara parsial variabel kepuasan sosial (X3) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja (Y).

Item dukungan masyarakat dapat meningkatkan semangat kerja (X3.2) berdasarkan tabel 4.10 memiliki nilai distribusi rata-rata tertinggi yaitu 36.7. Ini berarti karyawan menganggap bahwa dukungan masyarakat sekitar dan kondisi lingkungan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja.

Item rekan kerja yang dapat diajak kerjasama (X3.1) karyawan menyatakan kurang bekerjasama, berdasarkan tabel 4.10 memiliki nilai distribusi rata-rata terendah yaitu 23.3. Hal ini berarti karyawan kurang bekerjasama dalam melakukan pekerjaannya sehingga hanya dapat meningkatkan sedikit

semangat kerja.

Berdasarkan perhitungan antara t hitung yang dibandingkan dengan t tabel dan penjabaran variabel kepuasan sosial yang memiliki distribusi rata-rata tertinggi dan rata-rata terendah, maka variabel kepuasan sosial mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan teori Siagian (1989:133) yang menyatakan: “ lingkungan kerja yang menyenangkan akan menimbulkan gairah kerja yang tinggi sehingga seseorang dapat berhasil dalam kerjanya”.

Dalam al-Qur'an surat al-Hujurat ayat 6 disebutkan:

يَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِنِ جَاءَكُمْ فَاسِقٌ بِنَبَأٍ فَتَبَيَّنُوا أَن تُصِيبُوا قَوْمًا بِجَهْلَةٍ

فَتُصِيبُوهَا عَلَىٰ مَا فَعَلْتُمْ نَادِمِينَ ﴿٦﴾

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, jika datang kepadamu orang fasik membawa suatu berita, Maka periksalah dengan teliti agar kamu tidak menimpakan suatu musibah kepada suatu kaum tanpa mengetahui keadaannya yang menyebabkan kamu menyesal atas perbuatanmu itu.

Dalam ayat tersebut menganjurkan untuk menjaga keharmonisan satu sama lain dengan cara menjaga perkataan-perkataan yang mereka ucapkan agar tidak menimbulkan kesalahfahaman.

**d) Pengaruh Kepuasan Psikologi (X4) Terhadap Semangat Kerja Karyawan (Y)**

Variabel kepuasan Psikologi merupakan variabel yang berpengaruh secara parsial terhadap semangat kerja karyawan dengan  $t_{hitung} 4.711 \geq t_{tabel} 2.042$  dan nilai  $p = 0,000 \leq 0,05$ , sehingga  $H_a$  yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan psikologi dengan semangat kerja karyawan diterima. Sedangkan  $H_o$  yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kepuasan psikologi dengan semangat kerja karyawan ditolak, berarti variabel kepuasan psikologi (X4) berpengaruh terhadap variabel semangat kerja karyawan (Y).

Item kesesuaian tempat kerja (X4.1) berdasarkan tabel 4.11 memiliki nilai distribusi rata-rata yang tinggi yaitu 83.3. Ini berarti rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dapat meningkatkan hasil kerja.

Item keahlian karyawan di bidangnya (X4.3) berdasarkan tabel 4.11 memiliki nilai distribusi rata-rata yang rendah yaitu 16.6. Ini berarti keahlian karyawan di bidangnya tidak sesuai untuk pencapaian hasil yang diinginkan.

Berdasarkan perhitungan antara  $t_{hitung}$  yang dibandingkan dengan  $t_{tabel}$  dan variabel kepuasan psikologi yang memiliki

distribusi rata-rata tertinggi dan rata-rata terendah, maka variabel kepuasan psikologi mempunyai pengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja karyawan.

Hal tersebut sesuai dengan teori Robbins (1996:180) yang menyatakan: “ Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memulai mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mereka mengerjakan”.

Dalam al-Qur'an surat az-Zumar ayat 9 disebutkan:

أَمَّنْ هُوَ قَنِيتُ ءَأَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا مَّحَذِّرُ الْآخِرَةِ وَيَرْجُوا رَحْمَةَ رَبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ أُولُو

الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

Artinya: (apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.

Dalam kaitanya dengan nilai kerja, Qardhawi menjelaskan bahwa sesuai dengan semangat az-zumar:9 itu maka tdak mungkin disamakan antara orang yang pandai dengan orang yang bodoh, orang cerdas dengan orang dungu, orang yang tekun dengan orang yang lalai, orang yang spesialis. Oleh karena

menyamakan antara dua orang yang berbeda adalah suatu kezaliman, sebagaimana membedakan antara dua orang yang sama adalah suatu kezaliman pula(Hafidhuddin, 2008:96)

Ayat tersebut menunjukkan bahwa dianjurkan untuk menyukai pekerjaan agar hasil yang diperoleh dapat memuaskan.

Variabel kepuasan psikologi(X4) ini merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi semangat kerja karyawan (Y) karena variabel kepuasan psikologi dilihat dari nilai standarized coefficients beta mempunyai nilai yang paling tinggi yaitu:  
 $0.463 > 0.05$

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. NOC Group Cabang Malang, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja yang terdiri dari kepuasan finansial( $X_1$ ), kepuasan fisik( $X_2$ ), kepuasan sosial( $X_3$ ) dan kepuasan psikologi ( $X_4$ ) secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan( $Y$ ).
2. Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan dengan analisis regresi parsial menunjukkan bahwa variabel kepuasan finansial( $X_1$ ) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel semangat kerja karyawan ( $Y$ ). Sedangkan variabel kepuasan fisik ( $X_2$ ), variabel kepuasan sosial ( $X_3$ ) dan variabel kepuasan psikologi ( $X_4$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan ( $Y$ ).
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan Psikologi ( $X_4$ ) berpengaruh dominan terhadap semangat kerja ( $Y$ ) karyawan CV. NOC Group cabang Malang.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas, maka peneliti perlu memberikan saran-saran, antara lain:

1. Peneliti selanjutnya:

Dapat dimanfaatkan sebagai rujukan dalam melakukan penelitian berikutnya terutama mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan dengan mengembangkan variabel yang lebih luas, dan bisa menambahkan variabel-variabel ajaran Islam.

2. Perusahaan CV. NOC Group Cabang Malang:

Sehubungan dengan kepuasan kerja di CV. NOC Group Cabang Malang yang dijalankan selama ini, maka penelitian yang berhubungan dengan semangat kerja khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan sekiranya dapat dijadikan acuan dalam mengambil kebijakan perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim. 2006. *Manajemen Syariah Sebuah kajian Hostoris dan kontemporer*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Alfaida, Fitria. 2007. Pengaruh kepuasan kerja terhadap produktifitas kerja. *Skripsi*. Malang: FE-UIN.
- Al-Qur'an dan Terjemahannya. CV Penerbit J-ART.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Manajemen Penelitian* cetakan kedua. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- . 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- As'ad, Moh. 1997. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Byar, L & Rue, L. W. 1984. *Human Research and Personal Management*. Inc: Richard D. Darwin.
- Davis, Keith & Newstroom, Jhon.W. 1995. *Perilaku Dalam Organisasi* jilid 1 alih Bahasa Agus Darma. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Djarwanto, Pangestu Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Fraser, T.M. 1992. *Stres dan Kepuasan Kerja*. Penerbit PT. Sapdodadi, Jakarta.
- Hafidhuddin, Didin. 2008. *Sistem Penggajian Islam*. Penerbit Raih Asa Sukses, Depok
- Handoko, T Hani 1989. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi 2. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 1994. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung, Jakarta.
- Joni Kriswanto. 2008. Uji Asumsi Klasik. <http://jonikriswanto.blogspot.com/uji-asumsi-klasik.html>. 27 Maret 2009.

- Lateiner Alfred R. 1983. *Teori Pegawai dan Pekerja*. Penerbit Aksara Baru, Bandung.
- Meokijat. 1974. *Manajemen Kepegawaian*. Penerbit Alumni, Bandung.
- Nitisemito, Alex S. 1986. *Manajemen Personalia*. Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Qardhawi, Syeikh Yusuf. 1997. *Pesan Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam*. Penerbit Robbani Press, Jakarta.
- Radiq. 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Ghalia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Penerbit PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, Stephen P & Timothy A. Judge. 2007. *Organizational Behaviour*, 12<sup>th</sup> edition, Pearson Education, Inc, New Jersey. Angelica, Diana (penterjemah). 2007. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Salmiyah, Abi Ummu. 2008. *Etika Kerja Dalam Islam*. <http://www.beranda.com/etika-kerja-dalam-islam.html>. 30 Maret 2009.
- Siagaan, Sondang. 1989. *Teori Motivasi dan Aplikasi*. Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- . 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara, Jakarta
- Singarimbun, Masri & Efendi Sofian. 1989. *Metode Penelitian Survey*, edisi Revisi. Penerbit LP3ES, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 1992. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Penerbit Bina Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja*. Penerbit Sinar Baru, Bandung.
- Stoner. 1995. *Manajemen*. Penerbit Prenhalindo, Jakarta.
- Sugiartatik, Yayuk. 2008. *Pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja*. *Skripsi*. Malang: FE-UIN.

- Sugiono. 1993. *Metode Penelitian Administrasi*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- . 2005. *Metode Penelitian Bisnis*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, Eri Wibowo. 2001. *Statistic Penelitian & Aplikasinya SPSS 10.0 for Windows*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sukandarrumi. 2004. *Metodologi penelitian: Petunjuk Praktis Untuk Peneliti Pemula*. Penerbit UGM Press, Yogyakarta.
- Sumarsono, HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Manajemen Sumber Daya Manusia* edisi 1. Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Warsono. 2007. Islam adalah agama kerja. <http://beranda.blogsome.com/>. 16 Februari 2009.
- Zainun, bukhari. 1984. *Manajemen dan Motivasi*. Penerbit Balai Aksara, Jakarta.

## PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara merupakan salah satu tehnik pengumpulan data pada penelitian yang berjudul “ pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan CV. NOC group cabang Malang”. Wawancara ini dilakukan dengan tujuan agar memperoleh keterangan yang berhubungan dengan penelitian tersebut.

Adapun beberapa pertanyaan untuk wawancara tersebut adalah:

1. Bagaimana sejarah berdirinya NOC?
2. Bagaimana VISI NOC group?
3. Bagaimana MISI NOC group?
4. Dimanakah letak perusahaan NOC group?
5. Bagaimanakah struktur organisasi di NOC group?

**KUESIONER**  
**Penelitian Tentang**  
**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA**  
**KARYAWAN CV. *National Opportunity Company (NOC) Group***  
**MALANG**

Kepada  
Yth. Bapak/ Ibu / Saudara/i Wiraniaga NOC  
Di Tempat

Dengan Hormat

Sehubungan dengan penulisan skripsi mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang berjudul " PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA KARYAWAN CV. *National Opportunity Company (NOC) Group* Malang" saya mohon dengan hormat kepada Bapak/ Ibu / Saudara/i Wiraniaga untuk mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan.

Kuesioner dibawah ini merupakan salah satu metode pengumpulan data primer. hasil penelitian data primer yang sekaligus jawaban Bapak/ Ibu / Saudara/ Saudari sebagai wiraniaga NOC yaitu mengenai kepuasan kerja dan semangat kerja. sangat berguna untuk bahan penyusunan skripsi sebagai prasyarat penyelesaian studi kami di jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Kami sangat mengharapkan Bapak/ Ibu/ Saudara/i Wiraniaga berkenan untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada sejujur-jujurnya. Jawaban yang disampaikan akan dijaga kerahasiaannya. Atas kerja sama dan bantuan yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat Kami,

ttd  
Erna Wahyu Widyawati  
Peneliti

Mengetahui,

ttd  
Achmad Sani Supriyanto, SE., M.Si  
Dosen Pembimbing

### I. Identitas Pribadi Responden

Isi pada jawaban yang sesuai dengan Bapak/ Ibu / Saudara/i.

1. Nama :.....(boleh tidak diisi)
2. Jenis kelamin :.....
3. Umur :.....
4. Pendidikan Terakhir :.....
5. Masa kerja :.....
6. Pekerjaan/ Jabatan :.....

### II. Keterangan Pilihan Jawaban

Berilah tanda cheecklist (✓) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda!

Kriteria Jawaban:

- SS : Sangat Setuju  
 S : Setuju  
 R : Ragu  
 TS : Tidak Setuju  
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
<b>Kepuasan Finansial(X1)</b>						
1.	Gaji yang diberikan CV. NOC layak dan memadai.					
2.	Penghargaan berupa imbalan /reward (tunjangan) dalam bentuk uang atau barang yang dapat dinilai dengan uang layak dan memadai.					
3.	Pemberian bonus sesuai dengan keinginan pegawai.					
<b>Kepuasan Fisik (X2)</b>						
1.	Fasilitas kantor, sarana prasarana, toilet, tempat ibadah, dll sudah layak dan memadai.					

2.	Kondisi ruang kerja selama ini sudah enak dan nyaman.					
3.	Umur karyawan yang bervariasi menumbuhkan rasa saling membutuhkan dalam kerja sama, sehingga menimbulkan rasa puas dalam penyelesaian pekerjaan.					
<b>Kepuasan Sosial (X3)</b>						
1.	Rekan kerja yang bisa diajak kerja sama dapat meningkatkan semangat kerja.					
2.	Dukungan masyarakat sekitar dan kondisi lingkungan dapat meningkatkan semangat kerja.					
3.	Keharmonisan antara atasan dan bawahan dapat meningkatkan semangat kerja.					
<b>Kepuasan Psikologi (X4)</b>						
1.	Kesesuaian tempat kerja dengan minat/keinginan pekerja dapat meningkatkan hasil kerja.					
2.	Dalam bekerja, karyawan membutuhkan ketentraman dalam mengerjakan tugas-tugasnya.					
3.	Keahlian karyawan di bidangnya dapat membantu dalam pencapaian hasil yang diinginkan.					
<b>Semangat Kerja (Y)</b>						
1.	Anda datang tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.					
2.	Anda selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh CV. NOC					
3.	Apabila ada kesulitan dalam kerja, saling membantu antar karyawan .					
4.	Anda merasa puas dengan pekerjaan yang anda lakukan saat ini.					

Teliti setiap jawaban yang anda berikan sehingga tidak ada pernyataan yang terlewat. terima kasih atas kerjasamanya.

no	Kepuasan kerja													Semangat kerja				
	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12	x	y1	y2	y3	y4	y
1	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	54	5	5	5	5	20
2	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	5	2	51	5	5	5	5	20
3	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	52	5	5	5	5	20
4	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	53	5	5	5	5	20
5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	4	53	5	5	5	5	20
6	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	52	5	5	5	5	20
7	4	2	3	4	3	5	3	3	3	5	5	3	43	5	5	4	4	18
8	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	3	51	5	5	5	5	20
9	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	53	5	5	5	5	20
10	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	2	51	5	5	5	5	20
11	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	51	4	5	5	5	19
12	5	5	5	5	5	4	3	3	3	5	4	3	50	4	5	5	5	19
13	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	1	51	4	4	5	5	18
14	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	5	3	53	5	5	5	5	20
15	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	52	5	5	5	5	20
16	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	4	55	5	5	5	5	20
17	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	4	54	5	5	5	5	20
18	5	4	5	5	4	5	3	3	3	5	5	3	50	5	5	5	5	20
19	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	3	52	5	5	5	5	20
20	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	4	55	5	5	5	5	20
21	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	2	54	5	5	5	5	20
22	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	2	53	5	5	5	5	20
23	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	3	54	5	5	5	5	20
24	5	4	4	4	4	5	2	2	2	4	4	2	42	3	4	4	4	15
25	5	5	5	5	5	5	3	3	4	5	5	3	53	5	5	5	5	20
26	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	3	53	5	5	5	5	20
27	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	4	3	46	4	5	5	4	18
28	4	5	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	47	5	4	4	4	17
28	4	3	4	5	4	5	3	4	3	4	4	3	46	4	5	5	4	18
30	4	4	3	5	5	4	3	3	3	5	4	3	46	5	4	5	4	18

## Frequencies

		Statistics													
		x1.1	x1.2	x1.3	x2.1	x2.2	x2.3	x3.1	x3.2	x3.3	x4.1	x4.2	x4.3	y1.1	y1.2
N	Valid	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.83	4.70	4.77	4.87	4.77	4.83	3.17	3.33	3.27	4.80	4.73	2.93	4.77	4.87
Percentiles 100		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	4.00	4.00	4.00	5.00	5.00	4.00	5.00	5.00

## Frequency Table

x1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	5	16.7	16.7	16.7
	sangat setuju	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	ragu	1	3.3	3.3	6.7
	setuju	4	13.3	13.3	20.0
	sangat setuju	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	2	6.7	6.7	6.7
	setuju	3	10.0	10.0	16.7
	sangat setuju	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

x2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	4	13.3	13.3	13.3
	sangat setuju	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	1	3.3	3.3	3.3
	setuju	5	16.7	16.7	20.0
	sangat setuju	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	5	16.7	16.7	16.7
	sangat setuju	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	2	6.7	6.7	6.7
	ragu	21	70.0	70.0	76.7
	setuju	7	23.3	23.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x3.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	ragu	18	60.0	60.0	63.3
	setuju	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x3.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	ragu	20	66.7	66.7	70.0
	setuju	9	30.0	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x4.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	1	3.3	3.3	3.3
	setuju	4	13.3	13.3	16.7
	sangat setuju	25	83.3	83.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x4.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	8	26.7	26.7	26.7
	sangat setuju	22	73.3	73.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**x4.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	1	3.3	3.3	3.3
	tidak setuju	5	16.7	16.7	20.0
	ragu	19	63.3	63.3	83.3
	setuju	5	16.7	16.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

**y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu	1	3.3	3.3	3.3
	setuju	5	16.7	16.7	20.0
	sangat setuju	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

## y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	4	13.3	13.3	13.3
	sangat setuju	26	86.7	86.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

## y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	3	10.0	10.0	10.0
	sangat setuju	27	90.0	90.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

## y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	setuju	6	20.0	20.0	20.0
	sangat setuju	24	80.0	80.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

## Correlations

### Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1
x1.1	Pearson Correlation	1	.713(**)	.774(**)	.860(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.000
	N	30	30	30	30
x1.2	Pearson Correlation	.713(**)	1	.855(**)	.950(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.000
	N	30	30	30	30
x1.3	Pearson Correlation	.774(**)	.855(**)	1	.953(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.000
	N	30	30	30	30
x1	Pearson Correlation	.860(**)	.950(**)	.953(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30

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

## Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2
x2.1	Pearson Correlation	1	.805(**)	.351	.909(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.057	.000
	N	30	30	30	30
x2.2	Pearson Correlation	.805(**)	1	.150	.862(**)
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.428	.000
	N	30	30	30	30
x2.3	Pearson Correlation	.351	.150	1	.592(**)
	Sig. (2-tailed)	.057	.428	.	.001
	N	30	30	30	30
x2	Pearson Correlation	.909(**)	.862(**)	.592(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.
	N	30	30	30	30

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

## Correlations

### Correlations

		x3.1	x3.2	x3.3	x3
x3.1	Pearson Correlation	1	.277	.457(*)	.790(**)
	Sig. (2-tailed)	.	.138	.011	.000
	N	30	30	30	30
x3.2	Pearson Correlation	.277	1	.161	.668(**)
	Sig. (2-tailed)	.138	.	.394	.000
	N	30	30	30	30
x3.3	Pearson Correlation	.457(*)	.161	1	.731(**)
	Sig. (2-tailed)	.011	.394	.	.000
	N	30	30	30	30
x3	Pearson Correlation	.790(**)	.668(**)	.731(**)	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30

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

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

## Correlations

Correlations

		x4.1	x4.2	x4.3	x4
x4.1	Pearson	1	.697(**)	-.041	.716(**)
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.	.000	.829	.000
	N	30	30	30	30
x4.2	Pearson	.697(**)	1	-.059	.695(**)
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.	.756	.000
	N	30	30	30	30
x4.3	Pearson	-.041	-.059	1	.600(**)
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.829	.756	.	.000
	N	30	30	30	30
x4	Pearson	.716(**)	.695(**)	.600(**)	1
	Correlation				
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30

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

## Correlations

Correlations

		y1.1	y1.2	y1.3	y1.4	y1
y1.1	Pearson	1	.409(*)	.291	.437(*)	.752(**)
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.	.025	.118	.016	.000
	N	30	30	30	30	30
y1.2	Pearson	.409(*)	1	.523(**)	.539(**)	.767(**)
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.025	.	.003	.002	.000
	N	30	30	30	30	30
y1.3	Pearson	.291	.523(**)	1	.667(**)	.745(**)
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.118	.003	.	.000	.000
	N	30	30	30	30	30
y1.4	Pearson	.437(*)	.539(**)	.667(**)	1	.839(**)
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.016	.002	.000	.	.000
	N	30	30	30	30	30
y1	Pearson	.752(**)	.767(**)	.745(**)	.839(**)	1
	Correlation					
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.
	N	30	30	30	30	30

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

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

## Regression

### Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	x4, x3, x1, x2(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: y1

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.904(a)	.818	.789	.55741

a Predictors: (Constant), x4, x3, x1, x2

### ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.899	4	8.725	28.081	.000(a)
	Residual	7.768	25	.311		
	Total	42.667	29			

a Predictors: (Constant), x4, x3, x1, x2

b Dependent Variable: y1

### Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.750	1.746		1.003	.326
	x1	.112	.087	.142	1.285	.210
	x2	.486	.139	.390	3.485	.002
	x3	.250	.094	.240	2.654	.014
	x4	.522	.111	.463	4.711	.000

a Dependent Variable: y1

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.889	.914	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x1.1	4.83	.379	30
x1.2	4.70	.702	30
x1.3	4.77	.568	30

### Inter-Item Correlation Matrix

	x1.1	x1.2	x1.3
x1.1	1.000	.713	.774
x1.2	.713	1.000	.855
x1.3	.774	.855	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Inter-Item Covariance Matrix

	x1.1	x1.2	x1.3
x1.1	.144	.190	.167
x1.2	.190	.493	.341
x1.3	.167	.341	.323

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.320	.144	.493	.349	3.432	.031	
Inter-Item Covariances	.233	.167	.341	.175	2.048	.007	
Inter-Item Correlations	.781	.713	.855	.143	1.201	.004	

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.30	2.355	1.535	3

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.681	.698	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	4.87	.346	30
x2.2	4.77	.504	30
x2.3	4.83	.379	30

### Inter-Item Correlation Matrix

	x2.1	x2.2	x2.3
x2.1	1.000	.805	.351
x2.2	.805	1.000	.150
x2.3	.351	.150	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Inter-Item Covariance Matrix

	x2.1	x2.2	x2.3
x2.1	.120	.140	.046
x2.2	.140	.254	.029
x2.3	.046	.029	.144

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.172	.120	.254	.134	2.125	.005	
Inter-Item Covariances	.072	.029	.140	.111	4.880	.003	
Inter-Item Correlations	.435	.150	.805	.654	5.350	.090	

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
14.47	.947	.973	3

## Reliability

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.559	.561	3

### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x3.1	3.17	.531	30
x3.2	3.33	.547	30
x3.3	3.27	.521	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	x3.1	x3.2	x3.3
x3.1	1.000	.277	.457
x3.2	.277	1.000	.161
x3.3	.457	.161	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Inter-Item Covariance Matrix**

	x3.1	x3.2	x3.3
x3.1	.282	.080	.126
x3.2	.080	.299	.046
x3.3	.126	.046	.271

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.284	.271	.299	.028	1.102	.000	
Inter-Item Covariances	.084	.046	.126	.080	2.750	.001	
Inter-Item Correlations	.299	.161	.457	.296	2.833	.018	

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
9.77	1.357	1.165	3

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.311	.427	3

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
x4.1	4.80	.484	30
x4.2	4.73	.450	30
x4.3	2.93	.691	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	x4.1	x4.2	x4.3
x4.1	1.000	.697	-.041
x4.2	.697	1.000	-.059
x4.3	-.041	-.059	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Inter-Item Covariance Matrix**

	x4.1	x4.2	x4.3
x4.1	.234	.152	-.014
x4.2	.152	.202	-.018
x4.3	-.014	-.018	.478

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.305	.202	.478	.276	2.364	.023	
Inter-Item Covariances	.040	-.018	.152	.170	-8.250	.008	
Inter-Item Correlations	.199	-.059	.697	.756	-11.781	.149	

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12.47	1.154	1.074	3

**Reliability****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded (a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.760	.785	4

**Item Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
y1.1	4.77	.504	30
y1.2	4.87	.346	30
y1.3	4.90	.305	30
y1.4	4.80	.407	30

**Inter-Item Correlation Matrix**

	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4
y1.1	1.000	.409	.291	.437
y1.2	.409	1.000	.523	.539
y1.3	.291	.523	1.000	.667
y1.4	.437	.539	.667	1.000

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Inter-Item Covariance Matrix**

	y1.1	y1.2	y1.3	y1.4
y1.1	.254	.071	.045	.090
y1.2	.071	.120	.055	.076
y1.3	.045	.055	.093	.083
y1.4	.090	.076	.083	.166

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Summary Item Statistics**

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Variances	.158	.093	.254	.161	2.728	.005	
Inter-Item Covariances	.070	.045	.090	.045	2.000	.000	
Inter-Item Correlations	.478	.291	.667	.375	2.287	.015	

The covariance matrix is calculated and used in the analysis.

**Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
19.33	1.471	1.213	4

## BIODATA PENELITIAN

### A. Data Pribadi

1. Nama : Erna Wahyu Widyawati
2. Tempat & Tanggal Lahir : Madiun, 23 Agustus 1986
3. Jenis Kelamin : Perempuan
4. Alamat Asal : Banaran RT 13/01 no. 410 Geger  
Madiun
5. Telepon & HP : 085655754744
6. E-mail : [anreta\\_2368@yahoo.co.id](mailto:anreta_2368@yahoo.co.id)

### B. Riwayat Pendidikan Formal

1. SDN Banaran I Geger-Madiun tahun 1998
2. MTsN Doho Dolopo-Madiun tahun 2001
3. SMA A. WAHID HASYIM Tebuireng-Diwék-Jombang tahun 2004
4. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang tahun 2009

### C. Riwayat Pendidikan Non Formal (Seminar, Kursus dan Pelatihan)

1. Pelatihan SPSS di UIN Maliki Malang tahun 2008
2. Kursus Bahasa Inggris di Pare tahun 2005

### D. Pengalaman Research & Penulisan Artikel

Pengaruh kepuasan kerja terhadap semangat kerja karyawan  
CV. National Opportunity Company (NOC) cabang Malang

Demikian Daftar Riwayat hidup ini dibuat dengan benar dan dapat dipertanggungjawabkan.

Malang, 8 Oktober 2009

Erna Wahyu Widyawati  
NIM: 05610023