

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV ALAM PRIMA KOMPUTER
BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

NOVITA MARLIA



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2010**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV ALAM PRIMA KOMPUTER
BANDAR LAMPUNG**

Oleh

NOVITA MARLIA

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA EKONOMI**

Pada

**Jurusan Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDARLAMPUNG
2010**

Judul Skripsi : PENGARUH KEPUASAN KERJA
KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA CV ALAM PRIMA
KOMPUTER BANDAR LAMPUNG

Nama Mahasiswa : Novita Marlia

Nomor Pokok Mahasiswa : 0611011100

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing

Hi. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.
NIP. 197111211995121001

Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.
NIP. 196902231993062001

2. Ketua Jurusan Manajemen

Hj. Aida Sari, S.E., M.Si.
NIP. 196201271987032003

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : Hi. Habibullah Jimad, S.E., M.Si.

Sekretaris : Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si.

Penguji Utama : Hj. Kurniati Bahusin, S.E.

2. Dekan Fakultas Ekonomi

Prof. Dr. Satria Bangsawan, S. E., M.Si.
NIP. 196109041987031011

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 15 November 2010

ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV ALAM PRIMA KOMPUTER BANDAR LAMPUNG

Oleh

NOVITA MARLIA

CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang penjualan dan jasa servis perangkat komputer, laptop serta aksesoris komputer. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan salah satu usaha yang dapat dilakukan adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu berbagai faktor yang mendukung kepuasan kerja harus diperhatikan demi terciptanya kinerja yang baik dalam suatu organisasi.

CV Alam Prima Komputer telah berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Namun dalam prakteknya masih ada kebutuhan-kebutuhan karyawan yang belum bisa terpenuhi. Masalah yang ada saat ini yaitu kepuasan kerja belum sepenuhnya dirasakan oleh semua karyawan terlihat dari indikator-indikator kepuasan yaitu lingkungan kerja, kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan, dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Selanjutnya, tingkat ketidakhadiran yang melampaui batas toleransi serta belum tercapainya target yang ditetapkan perusahaan menjadi menarik untuk diteliti mengingat hal ini terkait dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Permasalahan yang diajukan adalah apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan permasalahan yang ada, maka diajukan hipotesis bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Penelitian ini merupakan penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 60 responden.

Dalam penelitian ini alat analisis yang digunakan adalah analisis kualitatif dan analisis kuantitatif. Analisis kualitatif dilakukan dengan cara menganalisis permasalahan berdasarkan beberapa teori manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan, dan kemudian dikaitkan dengan data dari hasil penyebaran kuesioner pada karyawan CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung.. Analisis kuantitatif dilakukan dengan menggunakan rumus regresi linier sederhana. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka Sig.F hitung sebesar $0.000 < 0.05$ dan nilai R square sebesar 0,379. Besarnya koefisien korelasi yaitu 0,615 atau 61,5%. Hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut $Y = 18.665 + 0.498X$ yang artinya bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan untuk faktor kepuasan kerja bahwa persentase tertinggi karyawan yang bisa digolongkan merasa kurang puas disebabkan oleh Lingkungan kerja, Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan Kesempatan untuk mengembangkan diri sedangkan persentase tertinggi karyawan yang dapat digolongkan berkinerja rendah yaitu: Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas, Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki.

Saran yang dapat diberikan adalah bahwa CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung harus memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor kepuasan kerja dengan tingkat kepuasan kerja rendah agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Perusahaan dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan keeratan karyawan dengan mengadakan liburan bersama agar karyawan tidak merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang monoton. Pemimpin juga dapat lebih demokratis dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan-keputusan bagi perusahaan agar karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan yang diharapkan pula akan meningkatkan kinerja karyawan.

ABSTRACT

EMPLOYEE JOB SATISFACTION INFLUENCE ON EMPLOYEE'S PERFORMANCE OF CV ALAM PRIMA KOMPUTER BANDAR LAMPUNG

By

NOVITA MARLIA

CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung is one of company engaged in sale and service of computer device, laptop, and other computer accessories. In order to upgrade the employee's performance, it concerns about employee job satisfaction. Therefore, there are several factors support job satisfaction should be concerned more so that the employee will perform better in an organization.

CV Alam Prima Komputer has attempted to create job satisfaction for its employees. But in fact, there's still some employees need which hasn't been completely fulfilled. The problem to face nowadays comes when the job satisfaction is not fully perceived by all of employee. It can be seen from several satisfaction indicators such as working environment, the ability of leader to make decision, and opportunity to improve them. Furthermore, employee's absence level which exceeds the tolerance limit and unreached targets will also be examined in this research considering job satisfaction and employee's performance.

The issue purposed in this research is: "Does job satisfaction influence on employee's performance?" This research is aimed for examining job satisfaction influence on performance of employee. According to the problem issued in this research, the hypothesis formulated is that job satisfaction is positively influenced on employee's performance of CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. This research is classified as population research with 60 respondents.

In this research, analysis is conducted by applying qualitative and quantitative analysis. Qualitative analysis is conducted by analyze the problem based on several human resource management theories especially on the influence of job satisfaction on employee's performance and associated with data resulted from questionnaire spread among the employee of CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Quantitative analysis is conducted by applying simple linear regression formula. According to the calculation result, it obtained Sig. F value of $0.000 < 0.05$ and R square value of 0,379. Coefficient correlation value is 0,615 or 61,5%. This $Y = 18.665 + 0.498X$ simple linear regression formulation means that job satisfaction is positively affected on employee's performance of CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. The result of questionnaire distribution to the employees to measure job satisfaction shows that the most employees is not satisfied because of working environment, leader ability of making decision and the opportunity to improve themselves. Meanwhile, the rest percentage which is classified as lower performance is less motivation in working, often to make a mistake in working, and appropriation of the job and the skill of employee.

Suggestion that can be given is that CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung should give more concern about factors of job satisfaction with lower level so that the employee's performance will be increased. Company can increase the working spirit and employee's closeness by conducting employee's holiday so that they won't be bored with their monotonous working environment. The leader also should be more democratic and involve them in making decision of the company so that they feel respected and needed in company that eventually expected to increase their performance.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Bandar Lampung pada tanggal 28 November 1988 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara dari hasil cinta kasih pasangan Bapak Muhammad Rusli dan Ibu Masliha.

Jenjang pendidikan yang pernah ditempuh oleh penulis adalah Sekolah Dasar (SD) diselesaikan di SD Al-Azhar Way Halim, Bandarlampung pada tahun 2000, Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama (SLTP) di SLTPN 9 Bandarlampung pada tahun 2003, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMAN 3 Bandarlampung pada tahun 2006.

Tahun 2006 penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung melalui program SPMB (Seleksi Penerimaan Mahasiswa Baru).

Selama menjadi mahasiswa, penulis turut aktif di organisasi kemahasiswaan yaitu dalam kepengurusan HMJ Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung periode 2007-2008 sebagai anggota Bidang II Kreatifitas dan Seni Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.

MOTTO

**"Hai orang-orang yang beriman jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar".
(Q.S. Al Baqoroh: 153)**

**Setiap masalah pasti akan selesai dengan berjalannya waktu.
Yakin dan selalu berusaha dalam menghadapi masalah yang ada.
Semangat... dan selalu berfikir positif agar selalu jernih dalam mengambil keputusan yang tepat.
(Novita Marlia)**

SAN WACANA

Bismillahirrohmaanirrohim

Allhamdulillah, dengan setulus hati penulis mengucapkan puji dan syukur kehadirat Allah SWT. Allah, Dialah pemilik segala ide cemerlang, yang dengan kelembutan kasih sayang, cinta, dan rahmat-Nya dapat masuk ke setiap hati dan pikiran manusia, tak terkecuali hamba-Mu ini, yang telah menyelesaikan serangkaian tugas akhir. Atas kemurahan berkah dan segala karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang telah lama dinanti demi melangkah ke jenjang kehidupan selanjutnya.

Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Satria Bangsawan, S. E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.
2. Ibu Aida Sari, S.E, M.Si. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Lampung.
3. Bapak Habibullah Djimat, S.E., M.Si. dan Ibu Rosnelly Roesdi, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing dan Dosen Pendamping yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama penulisan skripsi ini.

4. Ibu Kurniati Bahusin, S.E. selaku Penguji Utama pada ujian skripsi. Terima kasih untuk masukan dan saran-saran pada seminar skripsi terdahulu.
5. Ibu Lis Andriani, S.E.,M.Si. selaku Dosen Pembimbing Akademik penulis.
6. Bapak Dahrum, S.E. selaku Pimpinan Cabang CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi, khususnya Bapak Habib, Bapak Mustafid, Ibu Lis, Ibu Kurniati, Ibu Rosnelly, dan Ibu Yuningsih terima kasih atas ilmu yang telah diberikan selama ini.
8. Seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi Univesitas Lampung, terima kasih terutama untuk Pak Apandi, Pak Nasir, Pak Safar, Mas Adel, Mas Igo, Kak Doni, Mas Nanang, Om Herwan dan Mba Ina.
9. Teristimewa untuk kedua orang tuaku tercinta, Mama dan Papa yang senantiasa mendoakanku, memberikan dukungan, motivasi, dan pengorbanan baik moril maupun materiil, dan menantikan keberhasilanku.
10. Buat yang tersayang Gilang Pratama Putra, seseorang yang selalu memberikan semangat, mendoakanku dan memberi motivasi untukku.
11. Adikku Oki dan Arjun yang senantiasa memberikan dukungan, motivasi, dan semangat.
12. Sahabat-sahabat terbaikku Frida Amelia, S.E., Puji Lestari, S.E., Rahmi Utami, S.E., Tiar, Ari Prasetyo, S.E., Ulan, Ridho, Devi, Mba Sinta, Echi, Evi, dan Taufik . Terima kasih atas perhatian, keceriaan dan persahabatan yang selama ini kita jaga dengan baik. Ketahuilah bahwa kalian selalu bisa mengandalkanku sebagai sahabat.

13. Teman-teman Manajemen 2006 dan seluruh teman-teman yang mungkin belum disebutkan namanya.

14. Dan bagi pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang turut mendukung penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan mereka. Akhirnya setelah saya melewati semua kendala, skripsi ini selesai sudah. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Bandarlampung, November 2010

Penulis,

NOVITA MARLIA

DAFTAR ISI

	Halaman
DAFTAR TABEL	i
DAFTAR GAMBAR	ii
DAFTAR LAMPIRAN	iii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Permasalahan.....	12
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	13
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penulisan.....	13
1.5 Kerangka Pemikiran.....	14
1.6 Hipotesis.....	16
II. LANDASAN TEORI	18
2.1 Pengertian Manajemen.....	18
2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	20
2.3 Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.4 Pengertian Kinerja Karyawan	27
III. METODE PENELITIAN	30
3.1 Jenis Penelitian dan Metode Pengumpulan Data	30
3.1.1 Penelitian Kepustakaan	30
3.1.2 Penelitian Lapangan	30
3.1.3 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	31
3.3 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	33
3.3.1 Uji Validitas	33
3.3.2 Uji Reliabilitas	34
3.4 Alat Analisis	36
3.4.1 Analisis Kualitatif	36
3.4.2 Analisis Kuantitatif	37

IV. PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	38
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	38
4.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas	39
4.1.3 Kegiatan Usaha	42
4.2 Penyebaran Kuesioner.....	42
4.3 Analisis Kuantitatif	43
4.4 Pengujian Hipotesis.....	44
4.5 Analisis Kualitatif.....	44
4.5.1 Kepuasan Kerja.....	45
4.5.2 Kinerja.....	57
V. SIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Simpulan	66
5.2 Saran.....	67

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN - LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Jumlah Karyawan.....	7
2. Jenis Pemberian Balas Jasa	8
3. Target dan Realisasi Pencapaian Target Penjualan	11
4. Tingkat Absensi Karyawan	12
5. Operasionalisasi Variabel Penelitian.....	32
6. Hasil Uji Validitas Instrumen.....	34
7. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian.	35
8. Karakteristik Responden	43
9. Hasil Regresi Linier Kepuasan Kerja terhadap Kinerja	43
10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja	45
11. Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap balas jasa yang diterima dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan	46
12. Pernyataan karyawan mengenai jabatan yang dijalankan sekarang di Perusahaan.....	47
13. Pernyataan Karyawan mengenai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda.....	48
14. Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan	49
15. Pernyataan karyawan mengenai lingkungan tempat karyawan bekerja	50

16.	Pernyataan karyawan mengenai kepuasan karyawan terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan	51
17.	Pernyataan karyawan mengenai kepuasan karyawan terhadap kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	52
18.	Pernyataan karyawan mengenai kepuasan karyawan terhadap batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas	53
19.	Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap sikap pemimpin dalam menangani karyawan	54
20.	Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dalam perusahaan	55
21.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja	57
22.	Kualitas kerja yang karyawan hasilkan sudah baik.....	58
23.	Pengakuan karyawan mengenai pekerjaan telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki	58
24.	Pengakuan karyawan mengenai paham dan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan	59
25.	Pengakuan karyawan mengenai bertanggung jawab terhadap Pekerjaan	60
26.	Pengakuan karyawan mengenai kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas.....	61
27.	Pengakuan karyawan mengenai kurang bisa memanfaatkan waktu Kerja	61
28.	Pengakuan karyawan mengenai sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	62
29.	Pengakuan karyawan mengenai pekerjaan terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	63
30.	Pengakuan karyawan mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.....	64
31.	Pengakuan karyawan mengenai hasil kerja memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pemikiran	16
2. Empat Fungsi Pokok Manajemen.....	19

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran

1. Kuisisioner Penelitian
2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas
3. Perhitungan Regresi
4. Tabel r
5. Bagan Struktur Organisasi

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi dan perubahan-perubahan ekonomi membawa dampak yang cukup besar bagi industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Persaingan baik domestik maupun internasional yang semakin ketat menyebabkan organisasi dituntut mempunyai keunggulan produk, jasa, biaya dan sumber daya manusia untuk bertahan dan mencapai sukses.

Sebuah organisasi atau perusahaan dapat meraih kesuksesan dengan adanya sumber daya manusia yang mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Sondang P. Siagian (2000:39) mengemukakan bahwa manusia tidak mungkin diperlakukan sama dengan alat produksi lainnya, melainkan harus diperlakukan sesuai dengan harkat dan martabatnya.

Hasibuan (2001:12) mengemukakan bahwa:

“Manusia selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan organisasi yaitu sebagai perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi, sehingga menjadikan manusia sebagai aset yang harus ditingkatkan efisiensi dan produktivitasnya”.

Adalah menjadi tugas manajemen agar karyawan memiliki semangat kerja dan moral yang tinggi serta ulet dalam bekerja. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan ia akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya. Sebaliknya karyawan yang kepuasan kerjanya rendah, cenderung melihat pekerjaan sebagai hal yang menjemukan dan membosankan, sehingga ia bekerja dengan terpaksa dan asal-asalan.

Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya adalah kesesuaian pekerjaan, kebijaksanaan organisasi termasuk kesempatan untuk berkembang, lingkungan kerja dan perilaku atasan. Jika karyawan merasa tidak puas maka ada beberapa hal yang mungkin akan dilakukan yaitu, karyawan akan berfikir untuk meninggalkan pekerjaan.

Menurut Handoko (2001) Kepuasan Kerja adalah :

“Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan mereka, yang biasanya tampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya”.

Kepuasan kerja mengekspresikan sejumlah kesesuaian antara harapan seseorang tentang pekerjaannya yang dapat berupa prestasi kerja yang diberikan oleh perusahaan dan imbalan yang diberikan atas pekerjaannya. Pada hakekatnya seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap bahwa hal tersebut akan membawa keadaan yang lebih baik memuaskan dari pada keadaan sekarang. Jadi bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Smith dan Weckelly dalam As'ad 2004).

Menurut Stephen Robbins (2001) Kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut:

1. Imbalan yang pantas

Adalah sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut.

2. Pekerjaan yang secara mental menantang

Adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

3. Kondisi yang mendukung

Adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas. lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis,

iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

4. Rekan kerja yang mendukung

Adalah sampai sejauh mana rekan kerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung.

5. Gaya kepemimpinan dan perilaku atasan

Pimpinan merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan.

Dari faktor-faktor kepuasan kerja diatas dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk lebih mengembangkan perusahaanya. Kompensasi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dapat menunjang sikap karyawan untuk tetap setia pada perusahaan. Sama halnya dengan penempatan pekerjaan yang tepat dengan keahlian yang dimiliki, suasana dan lingkungan kerja yang mendukung, sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan, serta sikap pimpinan yang dapat memotivasi karyawannya. Kepuasan kerja cenderung berpusat pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja akan memberikan efek atau dampak pada kinerja karyawan.

Tujuan perusahaan dengan hasil yang baik perlu adanya kinerja yang baik pula.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama priode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Organisasi tidak

selalu berhasil dalam memanfaatkan penilaian kinerja secara strategis pada bisnis yang digelutinya. Hambatan lain dalam penilaian kinerja secara efektif adalah bahwa para manajer tidak mampu melihat hasil pelaksanaannya. Dalam penilaian kinerja sedikit banyak menentukan penggajian, promosi, pemutusan hubungan kerja, dan bentuk – bentuk keputusan kerja lainnya yang mempengaruhi kesejahteraan karyawan maupun produktivitas perusahaan.

Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Anwar Prabu Mangkunegara (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>)

Adapun aspek-aspek standar kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005:18-19) terdiri dari aspek kuantitatif dan aspek kualitatif.

Aspek kuantitatif meliputi:

- (1) Proses kerja dan kondisi pekerjaan
- (2) Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan,
- (3) Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan
- (4) Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.

Sedangkan aspek kualitatif meliputi:

- (1) Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan
- (2) Tingkat kemampuan dalam bekerja,
- (3) Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan mesin/peralatan, dan
- (4) Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).

CV Alam Prima Komputer adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penjualan serta distribusi komputer, laptop, aksesoris komputer dan laptop, serta jasa service perangkat komputer dan laptop. CV Alam Prima Komputer membagi kesemuanya menjadi 3 divisi. Pertama adalah divisi penjualan Komputer dan aksesorisnya, Penjualan Laptop dan aksesorisnya, Jasa servis komputer dan laptop.

Sebagai sebuah perusahaan dalam bidang penjualan CV Alam Prima Komputer dituntut untuk dapat meningkatkan strategi-strategi dalam hal penjualannya. Oleh karena itu maka sangat penting bagi CV Alam Prima Komputer untuk memotivasi karyawannya agar dapat bekerja secara maksimal. Baik dalam hal melayani konsumen maupun memberikan jasa perbaikan perangkat komputer karena jika karyawan bekerja secara maksimal maka akan tercipta kepuasan konsumen dan kepercayaan kepada CV Alam Prima Komputer. Hal ini merupakan salah satu bukti keberhasilan CV Alam Prima Komputer dalam menjalankan usahanya.

Suatu badan usaha merupakan penyatuan berbagai budaya yang sudah tentu tidak sama oleh sebab itu diperlukan kearifan dan kebesaran hati masing-masing pihak untuk dapat menekan ego dan sifat saling memaksakan kehendak. Masing-masing pihak harus bisa mendahulukan kepentingan perusahaan daripada hanya kepentingan pribadinya saja. Perjalanan perkembangan CV Alam Komputer sendiri tidaklah mudah, berbagai peristiwa dan jatuh bangun sempat dialami CV

Alam Prima Komputer. Perkembangan CV Alam Prima Komputer tidak lepas dari peran SDM yang ada di dalamnya. Berikut jumlah seluruh karyawan pada CV Alam Prima Komputer dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Jumlah Karyawan CV Alam Prima Komputer Teluk Betung

No	Bagian	Jumlah Karyawan/Orang
1	Kepala Cabang	1
2	Marketing	12
3	Kasir	6
4	Teknisi	17
5	Customer Service	3
6	Stok	4
7	Driver	2
8	Office Boy	3
9	Administrasi	6
	Jumlah	61

Sumber : CV Alam Prima Komputer 2009

Tabel 1 menyatakan tentang jumlah karyawan yang bekerja pada CV Alam Prima Komputer, tentu merupakan hal yang tidak mudah bagi perusahaan untuk menyatukan persamaan persepsi dalam pekerjaan, maupun menyatukan budaya organisasi yang berbeda-beda pada setiap perusahaan. Selain itu CV Alam Prima Komputer memiliki 10 cabang tempat yang tersebar di wilayah Lampung dan dari setiap unit usaha harus dipantau terus oleh pihak perusahaan. Dengan jumlah karyawan pada masing-masing bagian tersebut diatas terlihat masih belum cukup untuk mengatasi masalah-masalah yang ada, tentu saja ini akan menambah beban pekerjaan bagi karyawan diperusahaan.

Pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung dapat dilihat penerapan faktor-faktor kepuasan kerja yaitu :

1. Imbalan yang pantas

Setiap karyawan mendapat imbalan berupa gaji yang nilainya di atas UMR Provinsi Lampung, imbalan atas prestasi yang dilakukan, bonus tahunan dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan untuk kebijakan promosi, dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawan yang berprestasi baik.

Tabel 2. Jenis Pemberian Balas Jasa Pada Karyawan CV Alam Prima Komputer 2009

No	Jabatan	Jenis balas jasa Yang Diberikan
1	Kepala Cabang	o Gaji pokok (Rp. 2.500.000 per bulan)
		o Tunjangan jabatan
		o Tunjangan makan,minum,transport
		o THR
2	Marketing	o Gaji pokok (Rp. 1.000.000 per bulan)
		o Tunjangan makan,minum,transport
		o THR
3	Administrasi	o Gaji pokok (Rp. 1.000.000 per bulan)
		o Tunjangan makan,minum,transport
		o THR
4	Teknisi	o Gaji pokok (1.000.000 per bulan)
		o Tunjangan makan,minum,transport
		o THR
		o Komisi
5	Kasir	o Gaji pokok (1.000.000 per bulan)
		o Tunjangan makan,minum,transport
		o THR
6	Customer Service	o Gaji pokok (900.000 per bulan)
		o Tunjangan makan,minum,transport
		o THR
7	Driver	o Gaji pokok (700.000 per bulan)
		o Tunjangan makan,minum,transport
		o THR
9	Stok	o Gaji pokok(800.000.per bulan)
		o Tunjangan makan,minum,transport
		o THR
10	Office Boy	o Gaji Pokok (Rp. 600.000 per bulan)
		o THR

Sumber : CV Alam Prima Komputer 2009

Data pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa kompensasi yang di berikan oleh CV Alam Prima Komputer sudah sesuai dengan ketentuan upah minimum

Provinsi Lampung Tahun 2009 sebesar Rp 691.000,00. Upah terendah diterima oleh karyawan tidak tetap dengan jabatan driver dan office boy. Pemberian balas jasa tersebut dapat menjadi motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan dengan harapan dapat bekerja secara optimal

2. Pekerjaan yang secara mental menantang

Selain mendapat imbalan, perusahaan juga memberikan perhatian kepada pekerjaan yang dilakukan karyawannya. Setiap karyawan bekerja berdasarkan target. Sehingga secara mental hal ini menjadi suatu tantangan bagi karyawan.

3. Kondisi dan lingkungan kerja yang mendukung

Seluruh cabang CV Alam Prima Komputer terletak pada tempat-tempat yang strategis dan mudah dijangkau oleh konsumen namun demikian hal tersebut tidak didukung dengan kondisi lingkungan sekitar. Kantor yang berada didekat jalan besar membuat suasana di sekitar kantor cenderung berisik karna ramai kendaraan yang melintas, selain itu letaknya yang berdampingan dengan bengkel mobil dan motor juga tidak mendukung suasana kantor yang nyaman dan aman.

4. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan harus menjadi satu tim yang saling mendukung agar tercapainya target perusahaan dalam meningkatkan penjualan. Meningkatnya jumlah konsumen yang tidak didukung dengan jumlah karyawan pada perusahaan mengakibatkan bertambahnya beban kerja bagi karyawan sehingga intreraksi sosial antar karyawan kurang.

5. Gaya kepemimpinan dan perilaku atasan

Pimpinan CV Alam Prima Komputer menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif dimana pimpinan mengikutsertakan orang lain (bawahan) dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide, dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.

Salah satu pandangan mengenai hubungan kepuasan kerja adalah bahwa pada hakekatnya dapat dikatakan bahwa seorang karyawan yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif. Salah satu indikator keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari besarnya volume penjualan. Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja, salah satu faktor yang dapat mempengaruhi naik turunnya volume penjualan adalah kinerja karyawan. Jika kepuasan kerja karyawan telah terpenuhi, maka kinerja karyawan akan meningkat yang dapat menunjang perusahaan dalam mencapai keuntungan yang maksimal, sedangkan jika kepuasan karyawan belum terpenuhi, maka kinerja karyawan akan terganggu dan berdampak pada sulitnya dalam mencapai keuntungan maksimal sesuai dengan yang di targetkan.

Data mengenai Target dan Realisasi Penjualan pada CV Alam Prima Komputer pada tahun 2009 ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel 3. Target dan Realisasi Pencapaian Target Penjualan pada CV Alam Prima Komputer , Tahun 2009

Bulan	Target (dalam ribuan rupiah)	Realisasi (dalam ribuan rupiah)	% (Percentase)
Januari	5.012.000	5.001.250	99,78
Februari	5.018.000	5.011.430	99,86
Maret	6.001.000	5.072.100	84,52
April	6.010.000	5.120.650	85,20
Mei	5.085.000	5.023.000	98,78
Juni	5.200.000	4.088.060	78,61
Juli	5.200.000	4.270.000	82,11
Agustus	5.200.000	5.061.500	97,33
September	5.015.000	3.950.600	78,77
Oktober	5.015.000	3.982.900	79,41
November	6.020.000	5.043.800	83,78
Desember	6.025.000	5.160.400	85,64
Rata-rata			87,81

Sumber : CV Alam Prima Komputer, 2009

Tabel 3 menunjukkan bahwa realisasi penjualan terhadap target yang telah ditetapkan oleh perusahaan berfluktuasi dan cenderung mengalami penurunan. Penurunan yang cukup signifikan terjadi pada bulan Mei - Juni yaitu masing-masing sebesar 98,78% - 78,61% dan pada bulan Agustus – September yaitu sebesar 97,33% - 78,77% dengan rata-rata pencapaian target sebesar 87,81%.

Kepuasan kerja merupakan dampak dari pelaksanaan kerja, secara tidak langsung kepuasan kerja juga akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan yang dapat dilihat dari tingkat absensi. Para karyawan yang kurang mendapatkan kepuasan kerja

akan malas bekerja dan cenderung lebih sering absen sehingga tingkat absensi menjadi tinggi, demikian pula sebaliknya karyawan yang memperoleh kepuasan kerja menjadi semangat dan kemungkinan mangkir sangatlah kecil sehingga tingkat absensi cenderung menjadi rendah. Tingkat absensi karyawan CV Alam Prima Komputer selama tahun 2009 dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Tingkat Absensi Karyawan pada CV Alam Prima Komputer, Tahun 2009

Bulan	Hari Kerja	Jumlah Karyawan	J.W.K	T.A (Hari)	T.A (%)	W.K.E
Januari	27	60	1620	41	2.53	1579
Februari	28	60	1680	52	3.09	1628
Maret	26	60	1560	39	2.50	1521
April	29	60	1740	48	2.75	1692
Mei	29	60	1740	48	2.75	1692
Juni	30	60	1800	56	3.11	1744
Juli	23	60	1380	58	4.20	1322
Agustus	30	60	1800	44	2.44	1756
September	25	60	1500	57	3.80	1443
Oktober	31	60	1860	43	2.31	1817
November	27	60	1620	46	2.83	1574
Desember	25	60	1500	54	3.60	1446
Jumlah				586	35.91	
Rata-rata				48.83	2.99	

Sumber : CV Alam Prima Komputer, 2009

Keterangan:

T.A = Total Absensi

J.W.K = Jumlah Waktu Kerja

W.K.E = Waktu Kerja Efektif = J.W.K – T.A

Tabel 2 menunjukkan mengenai tingkat absensi karyawan dengan rata-rata jumlah absent sebesar 48.83 dan rata-rata persentasenya 2.99%. Sedangkan tingkat absensi yang ditolerir oleh pimpinan perusahaan adalah 2%.

Pada bulan Juli 2009 terjadi kenaikan tingkat absensi yang cukup besar yaitu 4.20%, demikian halnya pada bulan September dan Desember yaitu masing-masing 3.80% dan 3.60%. Jumlah absensi karyawan diukur dalam satuan jumlah orang per hari kerja (hari-orang).

Perhitungan tingkat absensi dapat diperoleh dengan memakai rumus :

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Total Absensi (hari-orang)}}{\text{Jumlah Waktu Kerja (hari-orang)}}$$

Tingkat absensi merupakan perbandingan antara hari kerja yang hilang (total absensi) dengan keseluruhan hari yang tersedia untuk bekerja (jumlah waktu kerja).

1.2 Permasalahan

Karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan. Setiap perusahaan pasti akan berusaha menciptakan kepuasan kerja bagi karyawannya. Hal tersebut akan menimbulkan harapan bagi perusahaan bahwa karyawan akan mempunyai kinerja yang tinggi untuk mencapai keuntungan yang maksimal bagi perusahaan.

Berdasarkan data yang dikemukakan sebelumnya diketahui bahwa perusahaan menghadapi suatu kesenjangan antara kenyataan yang terjadi dengan harapan yang diinginkan. Dapat dilihat dari rendahnya pencapaian target yang telah ditetapkan oleh CV Alam Prima Komputer dimana target tercapai rata-rata hanya sebesar 87,81%.

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

“ Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung?”

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini yaitu mencakup tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan CV Alam Prima Komputer.

1.4 Tujuan dan Kegunaan Penulisan

Penelitian ini dilakukan agar hasilnya bermanfaat bagi perusahaan, peneliti maupun bagi peneliti lain di masa yang akan datang. Adapun manfaat penelitian ini adalah :

1. Penulisan skripsi ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer.
2. Sebagai sumbangan pemikiran bagi CV Alam Prima Komputer dalam rangka usaha meningkatkan kinerja karyawan.

3. Sebagai bahan referensi bagi penulis dalam melakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran bertujuan untuk menjelaskan fokus masalah dari penelitian mengenai variabel atau objek penelitian, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Manusia sebagai sumber daya yang berperan penting dalam suatu organisasi tentu ingin dapat dihargai. Perasaan dihargai dan dibutuhkan dalam organisasi akan dapat memotivasi seseorang menjadi lebih giat bekerja dan mewujudkan tujuan dari organisasi. Kepuasan kerja nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

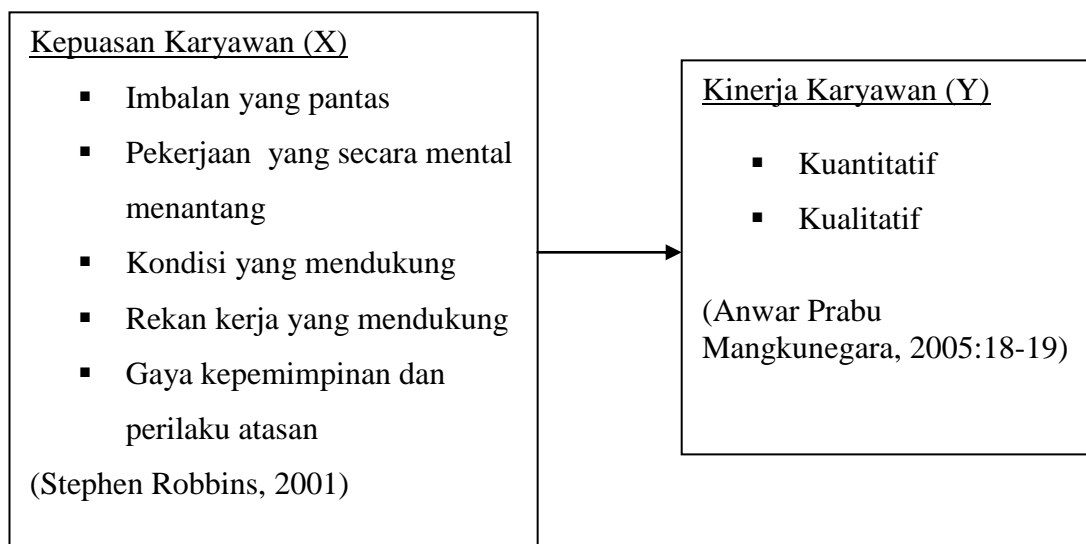
Sebaliknya karyawan yang tidak terpuaskan oleh faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan nampak memiliki sikap negatif yang mencerminkan rendahnya kinerja mereka terhadap perusahaan seperti sering mangkir, perpindahan karyawan, tingginya tingkat kerusakan, timbulnya kegelisahan serta terjadinya tuntutan-tuntutan yang berakhir dengan mogok kerja.

Menurut dalam Ashar Sunyoto Munandar (2001: 366-367) mengemukakan bahwa:

“Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja karyawan dapat diungkapkan kedalam berbagai macam cara, misalnya selain meninggalkan pekerjaan, karyawan dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka”.

Jika karyawan tersebut meninggalkan pekerjaannya karena merasa tidak puas maka akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi, seperti menciptakan ketidakstabilan terhadap kondisi tenaga kerja dan peningkatan biaya sumber daya manusia. Hal tersebut menjadikan organisasi tidak efektif karena perusahaan kehilangan karyawan yang berpengalaman dan perlu melatih kembali karyawan baru.

Gambar I. Bagan Kerangka Pemikiran



Pada bagan di atas variabel bebas yaitu kepuasan kerja terdiri dari imbalan yang pantas, pekerjaan yang secara mental menantang, kondisi yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, gaya kepemimpinan dan perilaku atasan yang merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menghasilkan dua kemungkinan, yaitu hasil yang positif dan hasil yang negatif.

Kepuasan yang menghasilkan dampak positif akan menghasilkan kinerja yang baik, sehingga tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai. Kepuasan yang berdampak negatif maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Hal-hal yang menjadi indikator dalam menilai kinerja antara lain adalah yang tampak pada masing-masing karyawan CV Alam Prima Komputer .

1.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dan kerangka pemikiran yang telah dikemukakan sebelumnya maka hipotesis yang dirumuskan : "Kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer".

II. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan.

Manajemen yang baik akan mempermudah tercapainya visi dan misi perusahaan.

Sehingga dengan manajemen yang baik akan mengikutsertakan seluruh karyawan dalam pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Menurut James A.F Stoner yang diikuti oleh Al Fansus Sirait (1995:8) pengertian manajemen adalah sebagai berikut:

Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan, Melayu S.P (2001: 9) :

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu *man, money, methode, material, machines, dan market.*

Hampir sama dengan pengertian manajemen menurut James A.F Stoner yang

diikuti oleh Al Fansus Sirait (1995:8), bahwa manajemen menurut M Manulang

(2001 : 10) :

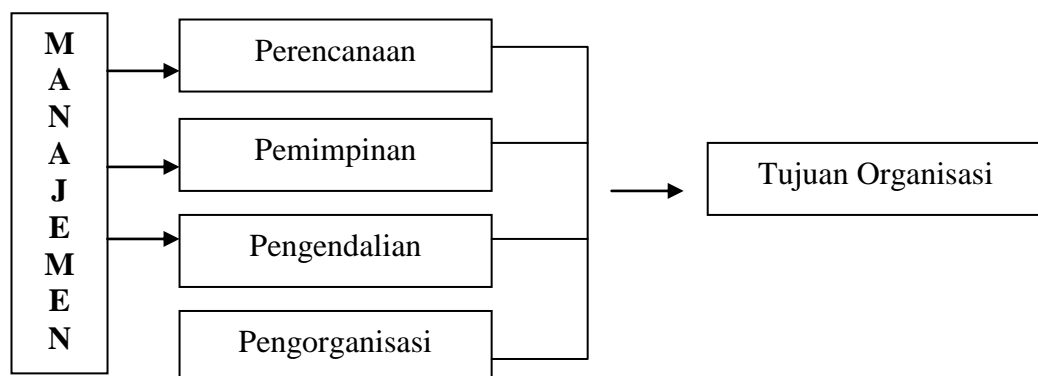
Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan daripada *human and natural resources* (terutama *human resources*) untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa pengertian manajemen adalah pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan dengan usaha-usaha orang lain. Pengertian tersebut mengandung pengertian bahwa kegiatan atau manajemen dapat dilaksanakan bila pencapaian tujuan melibatkan pihak yang jumlahnya lebih dari satu orang. Proses manajemen secara umum terdiri dari :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pemimpinan (*Leading*)
4. Pengendalian (*Controlling*)

Keempat proses tersebut saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan tidak dapat dipisahkan. Hal ini dapat dilihat dalam gambar di bawah ini :

Gambar 2. Empat Fungsi Pokok Manajemen





Sumber : James A. F. Stoner (1995 : 10)

Diungkapkan oleh Harold Koontz (1992) menerangkan tentang berbagai pendekatan terhadap analisis manajemen dikelompokkan ke dalam kategori sebagai berikut:

1. Pendekatan empiris atau kasus
2. Pendekatan perilaku antar pribadi
3. Pendekatan perilaku kelompok
4. Pendekatan sistem sosial kooperatif
5. Pendekatan sistem sosio teknis
6. Pendekatan teori keputusan
7. Pendekatan sistem
8. Pendekatan matematis atau ilmu manajemen
9. Pendekatan kontinjensi atau situasional
10. Pendekatan peran manajemen
11. Pendekatan operasional

2.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat sumber daya manusia yang sangat berperan penting dalam perkembangan organisasi tersebut. Kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak lain terletak kepada seberapa banyak kontribusi sumber daya manusia yang berada didalam organisasi tersebut. Sumber

daya manusia merupakan *asset* yang sangat berharga dan tidak dapat disamakan dengan mesin ataupun alat-alat produksi lainnya yang ada didalam perusahaan.

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001 : 2) mengemukakan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi”.

Menurut Hasibuan, Melayu S.P (2001 : 10) :

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat”.

Menurut Tb. Sjafrin Mangkuprawira (2001:14)

“Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perencanaan sumber daya manusia di mana secara bersama-sama terdapat dua tujuan yang dicapai, yaitu berupa tujuan untuk perusahaan dan tujuan untuk karyawan”

Menurut R. Wayne Mondy dan Robert M. Noe (2005:4)

“Human Resource Management is the utilization of individuals to achieve organizational objectives.”.
(Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pemanfaatan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi)

Menurut T. Hani Handoko (2005:5), fungsi pokok manajemen sumber daya manusia adalah:

1. Untuk menjalin kerja sama dengan pengembangan dan administrasi berbagai kebijakan yang mempengaruhi orang yang membentuk organisasi
2. Untuk membantu para manajer mengelola SDM.

Dari definisi-definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ;

1. Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu yang khusus menitikberatkan kepada manusia dalam hubungan kerja.
2. Manajemen sumber daya manusia melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dalam mengatur manusia dengan segala persoalannya agar dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik dan juga karyawan dapat merasakan kepuasan yang secara tidak langsung akan mendorong karyawannya berprestasi dengan baik.

2.3 Pengertian Kepuasan Kerja

Sebuah perusahaan didalam perkembangannya sangat tergantung bagaimana karyawan yang ada didalamnya. Kepuasan kerja karyawan menyangkut perasaan positif karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan terciptanya kepuasan kerja karyawan diharapkan akan membantu terciptanya tujuan-tujuan yang akan dicapai perusahaan.

Robert Hoppock dalam (Hoy, 2001:303) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai kombinasi kondisi psikologis, fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan orang berkata saya puas dengan pekerjaan saya. Maksudnya, kepuasan kerja adalah kondisi dimana individu menyukai pekerjaannya. Dengan

demikian kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan yaitu cara pandang pegawai terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Martoyo (2000:132)

“Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balasyang memang di inginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa financial maupun nonfinancial”

Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu menyukai pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif.

Tiffin dalam As'ad (2004:104) mengemukakan bahwa:

“Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dengan sesama karyawannya”.

Menurut Stephen Robins (2001) Kepuasan kerja terdiri dari faktor-faktor sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang secara mental menantang

Adalah suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

2. Imbalan yang pantas

Adalah sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut

3. Kondisi yang mendukung

Adalah lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas

4. Rekan kerja yang mendukung

Adalah sampai sejauh mana rekan kerja bias bersahabat, kompeten dan mendukung.

5. Kesesuaian kepribadian pekerjaan

Adalah kecocokan yang tinggi antara seorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan seorang individu terpuaskan.

Kepuasan kerja sangat dipengaruhi banyak faktor, menurut Luthan, (1998:126) faktor-faktor yang dapat dijadikan pertimbangan untuk mengendalikan kepuasan kerja adalah :

- (1) isi pekerjaan (job conten)
- (2) pembayaran upah (salary and woges)
- (3) promotion (promosi)
- (4) pengawasan kerja (job supervision)
- (5) kelompok kerja (working group), dan
- (6) kondisi kerja

Hasibuan, Melayu S.P (2001:203) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu antara lain :

1. Balas jasa yang adil dan layak

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, baik langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

2. Penempatan yang sesuai dengan keahlian

Penempatan karyawan harus sesuai dengan keahlian dan latar belakang pendidikan. Kesesuaian ini bertujuan agar karyawan mampu bekerja dengan efektif dan mampu mengimplementasikan teori-teori dan konsep-konsep yang dimiliki sesuai dengan bidang ilmu yang ditekuni.

3. Berat ringannya pekerjaan

Berat ringannya pekerjaan yang dibebankan perusahaan tergantung pada persepsi karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri. Perusahaan harus memandang karyawan sebagai *asset* yang berharga dan jangan memperlakukan karyawan sebagai mesin atau alat produksi semua.

4. Suasana dan lingkungan pekerjaan

Suasana dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan meningkatkan semangat kerja karyawan dalam bekerja. Perusahaan harus menciptakan suasana kerja yang kekeluargaan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama.

5. Peralatan yang menunjang

Perusahaan harus menyediakan fasilitas-fasilitas yang dapat membantu karyawan dalam bekerja.

6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya

Pemimpin merupakan *leader* bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide, dan gagasannya demi keberhasilan perusahaan.

7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak

Sifat pekerjaan yang terlalu monoton akan menyebabkan kebosanan karyawan dalam bekerja. Salah satu cara untuk mengurangi kebosanan tersebut yaitu dengan variasi pekerjaan.

Kepentingan para manajer pada kepuasan kerja cenderung berpusat pada efek kinerja karyawan. Para Peneliti mengenali kepentingan ini karena banyak studi yang dirancang bahwa dampak kepuasan kerja pada produktifitas, kemangkiran dan keluarnya karyawan (Robbins, 2001 : 182)

a. Kepuasan dan produktifitas

Pandangan ini mengenai hubungan kepuasan kinerja, seorang karyawan yang bahagia adalah seorang pekerja yang produktif.

b. Kepuasan dan kemangkiran

Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan atas sosial kerjanya maka akan cenderung untuk tidak masuk kerja atau lebih sering mangkir.

c. Kepuasan dan tingkat keluarnya karyawan

Kepuasan juga dapat dihubungkan dengan sikap negatif seperti keluarnya karyawan. Karyawan yang merasa tidak mendapatkan kepuasan dapat bereaksi secara negatif.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam [organisasi](#) merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau [manajer](#) sering tidak memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga [perusahaan](#) / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan-kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda-tanda peringatan adanya kinerja yang merosot. (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>).

Menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223) “kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya”. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan “kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja>).

Kinerja kontekstual memberikan sumbangan pada keefektifan organisasi dengan mendukung keadaan organisasional, sosial dan psikologis. Kinerja kontekstual mengacu pada hasil-hasil dari perilaku yang dibutuhkan untuk mendukung struktur sosial organisasi serta hanya dapat memberikan dukungan pada sub bagian organisasi jika aspek-aspek yang bersifat teknis dalam organisasi dapat berfungsi dengan baik.

Ratundo & Sackett (2002), mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada 3 (tiga) komponen besar dari kinerja, yaitu : kinerja tugas (*task performance*), kinerja keanggotaan (*citizenship performance*) dan kinerja kontra produktif (*counter productive performance*).

Kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan, meliputi perilaku yang menghasilkan barang, jasa, dan pelayanan.

Tugas-tugas tersebut adalah tugas-tugas yang diakui formal dan berbeda antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kinerja keanggotaan, menjadikan seseorang terlibat dalam kehidupan organisasi politik dan mempromosikan citra organisasi yang positif dan menyenangkan. Kinerja keanggotaan memberikan sumbangan bagi tercapainya tujuan-tujuan organisasi dalam bentuk mengusahakan lingkungan sosial dan lingkungan psikologis yang menyenangkan.

Kinerja kontra produktif, mengacu pada perilaku sukarela yang merugikan kesejahteraan organisasi serta merugikan keanggotaan seseorang dalam organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian dan kinerja yang disampaikan oleh para ahli sebagaimana diuraikan di atas, cukuplah untuk dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu sesuai dengan peran atau tugasnya dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi di mana individu tersebut bekerja. (<http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>)

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

3.1.1 Penelitian Kepustakaan

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan dasar teoritis yang akan dipakai dalam pembahasan. Penelitian ini dilakukan dengan mempelajari literatur-literatur, tulisan ilmiah, dan penunjang kepastakaan lainnya yang berhubungan dengan tulisan ini.

3.1.2 Penelitian Lapangan

Penelitian lapangan, yaitu penelitian langsung ke CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung dengan cara :

1. Wawancara, yaitu melakukan wawancara langsung dengan pihak – pihak terkait dalam penelitian ini guna mendapatkan keterangan dan data-data yang dibutuhkan yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Pendokumenan, yaitu digunakan untuk memperoleh data tentang jumlah karyawan, tingkat absensi, dan lain-lain, yang data tersebut dapat membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini dan dapat mengetahui adanya

pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang terjadi di CV Alam Prima Komputer.

3. Observasi, yaitu dengan mengadakan pencatatan dan pengamatan terhadap data yang akan diteliti.
4. Daftar angket, yaitu dengan menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan CV Alam Prima Komputer, setiap karyawan mendapatkan dua model pernyataan, yang pertama tentang kepuasan kerja karyawan dan yang kedua tentang kinerja karyawan. Dalam penyusunan instrumen seperti kuesioner, indikator yang akan dijadikan sebagai pernyataan dalam kuesioner dikembangkan dari faktor-faktor lainnya. Dalam penelitian ini, menggunakan kuesioner tipe tertutup. Setiap pernyataan memiliki 5 (lima) alternatif jawaban yang diberi nilai dengan skala Likert .

3.1.3 Teknik Pengumpulan Data

Seluruh karyawan pada CV Alam Prima Komputer dijadikan responden untuk menguji kuesioner. Menurut Suharsimi Arikunto, (2006) : “Apabila subjeknya kurang dari 100 , lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya penelitian populasi. Selanjutnya jika subjeknya besar atau lebih dari 100 dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Data penelitian ini menggunakan populasi untuk semua karyawan CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung kecuali kepala cabang.

3.2 Definisi Operasional Variabel

Agar responden dapat memberikan persepsi yang tepat pada masing-masing variabel, terlebih dahulu diberi definisi sebagai berikut :

Tabel 5. Operasional variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala pengukuran
Kepuasan kerja (X)	1. Balas jasa yang adil	Kompensasi yang diterima baik langsung atau tidak langsung sebagai balas jasa perusahaan	5= Sangat Puas 4= Puas 3= Kurang Puas 2= Tidak Puas 1= Sangat Tidak Puas
	2. Pekerjaan yang secara mental menantang	memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas	
	3. Kondisi yang mendukung	Keadaan suasana dan Lingkungan kondusif di perusahaan	
	4. Rekan kerja yang mendukung	Jika seorang karyawan memiliki rekan kerja yang suportif dan bersahabat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka	
	5. Sikap pimpinan	Sikap pimpinan dalam memimpin perusahaan	
Kinerja (Y)	1. Kuantitatif	Kinerja dapat dilihat dari proses kerja dan kondisi pekerjaan. Waktu yang dipergunakan atau lamanya melaksanakan pekerjaan. Jumlah kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan, dan Jumlah dan jenis pemberian pelayanan dalam bekerja.	5= Sangat setuju 4= Setuju 3= Kurang Setuju 2= Tidak Setuju 1= Sangat Tidak Setuju
	2. Kualitatif	Ketepatan kerja dan kualitas pekerjaan Tingkat kemampuan dalam bekerja, Kemampuan menganalisis data/informasi, kemampuan/kegagalan menggunakan	

		mesin/peralatan, dan Kemampuan mengevaluasi (keluhan/keberatan konsumen).	
--	--	---	--

3.3 Uji Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

3.3.1 Uji Validitas

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden yang menjadi sampel penelitian harus diuji kevaliditasannya dan kereliabelannya agar daftar pertanyaan yang dibuat tersebut benar-benar mampu menjawab permasalahan hingga tujuan penelitian tercapai. Uji validitas dimaksudkan untuk memastikan seberapa baik instrumen mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen yang valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara tepat dan benar. Dengan menggunakan instrumen penelitian memiliki validitas yang tinggi, hasil penelitian mampu menjelaskan masalah penelitian sesuai dengan keadaan atau kejadian yang sebenarnya.

Penelitian ini menggunakan rumus *Product Moment* sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{xy} = Keeratan hubungan (korelasi)

x = Jumlah skor pertanyaan

y = Jumlah skor total pertanyaan

n = Jumlah sampel yang akan diuji

Kriteria keputusan :

r_{xy} hitung $>$ r tabel maka valid atau sah

r_{xy} hitung $<$ r tabel maka tidak valid atau sah

Berdasarkan uji coba validitas instrumen dengan menggunakan rumus product moment dan alat bantu *Spss 16.0 for windows*, di mana $n=60$ derajat taraf signifikan 5% diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Instrumen

Pernyataan	r-hitungX	r-hitung Y	r-tabel n=20	Keterangan
1	0.633	0.594	0,254	Valid
2	0.629	0.616	0,254	Valid
3	0.541	0.676	0,254	Valid
4	0.656	0.751	0,254	Valid
5	0.658	0.573	0,254	Valid
6	0.521	0.594	0,254	Valid
7	0.648	0.700	0,254	Valid
8	0.677	0.731	0,254	Valid
9	0.454	0.543	0,254	Valid
10	0.641	0.550	0,254	Valid

Sumber: Data SPSS Lampiran 2

Dari Tabel 10 dapat dilihat bahwa semua item pernyataan memiliki nilai r-hitung $>$ r-tabel (0.254) sehingga dalam hal ini semua item pertanyaan dinyatakan valid.

3.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Sevilla (1988) yang dikutip oleh Husein Umar (2000:126) reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Pengujiannya dapat dilakukan secara internal, yaitu

pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Satu lagi secara eksternal, yaitu dengan melakukan *test-retest*.

$$\alpha \text{ Cronbach} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[\frac{\sum_{i=1}^k S_1^2}{S_p^2} \right]$$

Keterangan :

K : Jumlah butir dalam skala pengukuran

S_1^2 : Ragam (variance) dari butir ke-i

S_p^2 : Ragam (variance) dari skor total

Dengan kriteria keputusan :

1. Jika nilai *Alpha Cronbach* secara keseluruhan > dari *Cronbach Alpha if item deleted*, maka dinyatakan reliabel
2. Jika nilai *Alpha Cronbach* secara keseluruhan < dari *Cronbach Alpha if item deleted*, maka dinyatakan tidak reliabel

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Penelitian

Pernyataan	<i>Alpa Cronbac h X</i>	<i>Cronbach Alpa If Item Deleted- X</i>	<i>Alpa Cronbac h Y</i>	<i>Cronbach Alpa If Item Deleted- Y</i>	Keteranga n
1		0.780		0.827	
2		0.780		0.825	
3		0.792		0.815	
4		0.777		0.808	
5	0, 802	0.783	0,837	0.829	Reliabel
6		0.793		0.827	
7		0.778		0.816	

8		0.775		0.808	
9		0.800		0.834	
10		0.790		0.832	

Sumber: Data SPSS lampiran 2

Dari Tabel 7 di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki tingkat reliabilitas pertanyaan yang baik karena nilai *Alfa Cronbach* keseluruhan pada variabel kepuasan kerja (X) dan prestasi kerja (Y) > nilai *Cronbach Alpha If Item Deleted* sehingga dapat dinyatakan bahwa semua item pertanyaan adalah reliabel.

3.4 Alat Analisis

Data yang diperoleh dari kuesioner diolah dan dianalisis. Analisis data menggunakan analisis kualitatif dan analisis kuantitatif.

3.4.1 Analisis Kualitatif

Menganalisis permasalahan yang ada berdasarkan konsep manajemen sumber daya manusia, sesuai dengan teori-teori kepuasan kerja dan kinerja karyawan, hal ini ditunjang dengan data-data perusahaan.

3.4.2 Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi pada karyawan maka digunakan model *Regresi Linier Sederhana* dengan rumus :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja kerja karyawan

X = Kepuasan kerja karyawan

a = Konstanta

b = Koefisien X

e = unsur pengganggu

IV. PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Berdirinya CV Alam Prima Komputer

CV Alam Prima Komputer pertama kali didirikan pada tahun 1999 di Jalan Ikan Gurame No. 21 Teluk Betung dengan jumlah karyawan 6 orang dibawah pimpinan Bapak Restu sebagai pemilik. Pertama kali belum bernama CV Alam Prima Komputer dan hanya bergerak pada penjualan Komputer dan Aksesoris saja. Lalu setelah 2 tahun yaitu sekitar Tahun 2004, perusahaan mendirikan anak perusahaan yang bernama CV Inti Komputer yang bergerak dalam bidang Distribusi Aksesoris. CV Inti Komputer ini berganti nama menjadi CV Alam Prima Komputer yang beralamat di Jalan Diponegoro No.39 Bandar Lampung. Lalu tahun 2006 mengembangkan usahanya dengan mendirikan Central Laptop yang bergerak pada penjualan laptop dan aksesoris di jalan Diponegoro No. 120 AB serta Service Centre di Jalan Diponegoro No. 120 F. Saat ini CV Alam Prima Komputer juga membuka beberapa counter di mal-mal di Bandar Lampung.

4.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas

Pengertian organisasi secara dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-tugas atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan antar unsur organisasi sehingga memungkinkan orang dapat bekerja sama seefektif mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan organisasi dalam arti statis adalah setiap gabungan yang bergerak ke arah tujuan secara bersama-sama, dengan kata lain diistilahkan sebagai struktur organisasi (Manullang, 2002:222)

CV Alam Prima Komputer memiliki organisasi yang disesuaikan dengan kondisi perusahaan. Struktur organisasi pada CV Alam Prima Komputer bertujuan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik. Struktur organisasi kepemilikan mengikuti bentuk yang ada pada jaringan media nasional. Struktur menempatkan orang-orang dalam struktur sebagai komisaris dan direktur.

CV Alam Prima Komputer dijalankan oleh koordinator unit yang setara dengan manajemen umum dan dibantu oleh kepala departemen masing-masing dalam menjalankan tugas perusahaan, wewenang masing-masing memegang jabatan adalah sebagai berikut :

1. Komisaris

- a) Memilih direksi dan menentukan arah dan tujuan dari perusahaan.
- b) Menyeleksi laporan keuangan perusahaan dari direksi-direksi umum perusahaan
- c) Mengawasi jalannya kegiatan dari perusahaan

2. Direktur

- a) Berhak melihat pembukuan perusahaan yang di laporan keluar dan masuknya barang
- b) Memeriksa pembukun yang berhubungan dengan kekayaan perusahaan
- c) Memimpin pelaksanaan dalam perusahaan dalam mengawasi bawahan
- d) Memeriksa surat-surat yang berhubungan dengan perusahaan
- e) Mewakili perusahaa dalam penandatanganan perjanjian-perjanjian dengan pihak lain

3. Pemimpin Cabang

- a) Memimpin pelaksanaan kegiatan perusahaaan
- b) Bertanggung jawab atas keberhasilan kerja dan kelangsungan perusahaan
- c) Mengkoordinir semua kebijakan dan kegiatan setiap bagian
- d) Bertanggung jawab secara hukum atas perusahaan

4. Pemimpin Cabang Anak Perusahaan

- a) Mengawasi dan mengontrol jalannya perusahaan
- b) Menggantikan posisi perusahaan apabila pemimpin perusahaan sedang berhalangan
- c) Menerima laporan dari bawahan untuk ditindak lanjuti
- d) Melaporkan hasil dari kegiatan-kegiatan perusahaan pada atasan

5. Kabag Administrasi dan Umum

- a) Mencari dan menempatkan tenaga kerja
- b) Mengontrol kualitas karyawan
- c) Mengawasi dan memelihara harta benda milik perusahaan
- d) Mengatur hubungan baik dengan masyarakat dan pemerintah
- e) Mengawasi kegiatan pembiayaan perusahaan
- f) Membuat laporan keuangan perusahaan
- g) Memberikan petunjuk pengambilan uang untuk kepentingan perusahaan
- h) Menyusun peraturan yang berhubungan dengan keuangan perusahaan

6. Kabag Penjualan

- a) Menyusun laporan penjualan perusahaan untuk tiap periodenya
- b) Mengatur sirkulasi pemasaran

- c) Merencanakan dan melaksanakan semua kegiatan pemasaran
- d) Mengevaluasi kegiatan pemasaran
- e) Mengelola hal-hal yang berkaitan dengan pemasangan iklan produk
- a) Aktif dalam promosi penjualan

4.1.3 Kegiatan Usaha

Kegiatan usaha yang dilaksanakan CV Alam Prima Komputer antara lain :

1. Divisi penjualan komputer dan aksesorisnya
2. Divisi Penjualan Laptop dan aksesorisnya,
3. Divisi Jasa service komputer dan laptop.

4.2 Penyebaran Kuesioner

4.2.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini Kuesioner dibuat dalam bentuk pernyataan dengan jumlah seluruh pernyataan sebanyak 20 pernyataan, pada variabel bebas (Kepuasan kerja) sebanyak 10 pernyataan dan variabel terikat (kinerja) terdiri dari 10 pernyataan.

Penelitian ini mengambil 60 orang responden karyawan CV Alam Prima

Komputer, dengan karakteristik responden sebagai berikut :

Tabel 8. Karakteristik Responden

No	Keterangan	Jumlah	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	32	53
	Perempuan	28	47
2	Usia		
	< 25 th	27	45
	26-40 tahun	28	47
	> 40 tahun	5	8
3	Pendidikan		
	SMA/SMK	38	63
	Diploma	15	25
	S1	7	12
4	Masa Kerja		
	< 5 tahun	22	41
	5 - 10 tahun	18	33
	> 10 tahun	14	26

Sumber : Data diolah, 2010

4.3 Analisis Kuantitatif

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja kerja karyawan CV Alam Prima Komputer, akan dibuktikan dengan menggunakan alat analisis regresi linier sederhana dan dengan menggunakan bantuan *SPSS 16.0* dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 9. Hasil Regresi Linier Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.665	3.218		5.801	.000
	Kepuasan Kerja	.498	.084	.615	5.945	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan *SPSS V.16 for windows* dapat ditulis hasil persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = 18.665 + 0,498X$$

Yang artinya pada setiap kenaikan satu nilai X yaitu Kepuasan kerja akan mempengaruhi nilai Y yaitu Kinerja sebesar 0,498 dan jika tidak ada kenaikan nilai X yaitu Kepuasan kerja atau nilai X adalah nol maka Y yaitu Kinerja akan sebesar 18.665.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,615 atau 61,5% yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja. Besarnya pengaruh sebesar 0,379 atau 37,9% dan sisanya merupakan pengaruh variabel bebas lain yang dianggap tetap atau yang tidak teridentifikasi dalam penelitian ini.

4.5 Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif ini dilakukan dengan membuat distribusi frekuensi ke dalam tabel yang kemudian diinterpretasikan. Berdasarkan hasil penelitian pada kuisioner yang dibagikan kepada responden yaitu karyawan pada CV Alam Prima

Komputer Bandar Lampung maka dapat disajikan sesuai dengan variabel bebas yang diteliti sebagai berikut :

4.5.1 Kepuasan Kerja

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	Kategori				
		SP (%)	P (%)	KP (%)	TP (%)	STP (%)
1	Balas jasa (kompensasi)	15	55	30		
2	Jabatan yang dijalankan	11,7	58,3	30		
3	Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda	15	58,3	23,3	3,3	
4	Kesempatan untuk mengembangkan diri	11,7	53,3	31,7	1,7	1,7
5	Lingkungan kerja	16,7	33,3	38,3	10	1,7
6	Sarana dan prasarana yang memadai	10	68,3	16,7	5	
7	Kerjasama dengan teman kerja	15	58,3	23,3	3,3	
8	Batas waktu pekerjaan	10	61,7	28,3		
9	Kemampuan Pimpinan	11,7	50	38,3		
10	Sikap pemimpin	18,3	50	20	6,7	5

Berikut ini disajikan tabel-tabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan terhadap balas jasa (kompensasi) dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 11. Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap balas jasa yang diterima dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan

		Pernyataan 1	
		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Puas	18	30.0
	Puas	33	55.0
	Sangat Puas	9	15.0
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 11 di atas dapat dilihat bahwa 18 atau 30% responden menyatakan kurang puas terhadap balas jasa yang mereka terima, 33 atau 55% responden menyatakan puas, 9 atau 15% responden menyatakan sangat puas, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih dari separuh responden atau 55% menyatakan puas atas balas jasa yang diterima dari perusahaan CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai jabatan yang dijalankan sekarang di perusahaan dilihat pada tabel berikut:

Tabel 12. Pernyataan karyawan mengenai jabatan yang dijalankan sekarang di perusahaan

		Pernyataan 2	
		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Puas	18	30.0
	Puas	35	58.3
	Sangat Puas	7	11.7
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 12 di atas mengenai jabatan yang dijalankan sekarang di perusahaan dapat dilihat bahwa 18 atau 30% responden menyatakan kurang puas terhadap jabatan yang dijalankan sekarang di perusahaan, 35 atau 58,3% responden menyatakan puas, 7 atau 11,7% responden menyatakan sangat puas, dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap jabatan yang mereka jalankan.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 13. Pernyataan Karyawan mengenai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda

Pernyataan 3

		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Puas	2	3.3
	Kurang Puas	14	23.3
	Puas	35	58.3
	Sangat Puas	9	15.0
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 13 di atas mengenai kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda dapat dilihat bahwa 2 atau 3,3% responden menyatakan tidak puas terhadap kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda, 14 atau 23.3% responden menyatakan kurang puas, 35 atau 58,3 % responden menyatakan puas, 9 atau 15% responden menyatakan sangat puas dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar merasa puas dengan adanya kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda di perusahaan.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan

Pernyataan 4

		Jumlah	Persentase
Valid	Sangat Tidak Puas	1	1.7
	Tidak Puas	1	1.7
	Kurang Puas	19	31.7
	Puas	32	53.3
	Sangat Puas	7	11.7
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 14 di atas mengenai kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan dapat dilihat bahwa 1 atau 1,7% responden menyatakan sangat tidak puas terhadap kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan, 1 atau 1,7 % responden menyatakan tidak puas, 19 atau 31,7 % responden menyatakan kurang puas, 32 atau 53,3 % responden menyatakan puas dan 7 atau 11,7% responden yang menyatakan sangat puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan. Namun, masih ada juga karyawan yang merasa sangat tidak puas dan tidak puas karena tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dalam perusahaan.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap lingkungan tempat karyawan bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Pernyataan karyawan mengenai lingkungan tempat karyawan bekerja

Pernyataan 5

		Jumlah	Persentase
Valid	Sangat Tidak Puas	1	1.7
	Tidak Puas	6	10.0
	Kurang Puas	23	38.3
	Puas	20	33.3
	Sangat Puas	10	16.7
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 15 di atas mengenai lingkungan tempat karyawan bekerja dapat dilihat bahwa 1 atau 1,7% responden menyatakan sangat tidak puas terhadap lingkungan tempat karyawan bekerja, 6 atau 10% responden menyatakan tidak puas, 23 atau 38,3 % responden menyatakan kurang puas, 20 atau 33,3% responden menyatakan puas dan 10 atau 16,7% responden yang menyatakan sangat puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa karyawan menyatakan kurang puas dengan lingkungan tempat mereka bekerja. Keadaan suasana dan lingkungan yang kondusif di perusahaan masih belum dirasakan oleh karyawan CV Alam Prima Komputer. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya agar tidak terlalu merasakan ketidaknyamanan dengan lingkungan sekitar perusahaan mereka dan menciptakan suasana yang menyenangkan di dalam perusahaan.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Pernyataan karyawan mengenai kepuasan karyawan terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan

Pernyataan 6

		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Puas	3	5.0
	Kurang Puas	10	16.7
	Puas	41	68.3
	Sangat Puas	6	10.0
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 16 di atas mengenai cara kepuasan karyawan terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan dapat dilihat bahwa 3 atau 5% responden menyatakan tidak puas terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan, 10 atau 16,7% responden menyatakan kurang puas, 41 atau 68,3 % responden menyatakan puas, 6 atau 10% responden menyatakan sangat puas dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan mereka. Namun masih ada karyawan yang merasa tidak puas, hal ini mungkin masih belum terpenuhinya sarana dan prasarana di bagian pekerjaan tertentu. Oleh karena itu perusahaan harus lebih

tanggap lagi dengan divisi pekerjaan yang perlu di berikan sarana dan prasarana agar dapat memperlancar pekerjaan tersebut.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap Kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Pernyataan karyawan mengenai kepuasan karyawan terhadap kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan

		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Puas	2	3.3
	Kurang Puas	14	23.3
	Puas	35	58.3
	Sangat Puas	9	15.0
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 17 di atas mengenai kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa 2 atau 3,3% responden menyatakan tidak puas, 14 atau 23,3% responden menyatakan kurang puas, 35 atau 58,3 % responden menyatakan puas, 9 atau 15% responden menyatakan sangat puas dan tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Namun, masih ada karyawan yang merasa belum puas terhadap kerjasama yang dijalani dengan rekan kerjanya, perlu adanya komunikasi yang efektif antara karyawan agar karyawan dapat bekerjasama dengan baik.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Pernyataan karyawan mengenai kepuasan karyawan terhadap batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas

	Jumlah	Persentase
Valid Kurang Puas	17	28.3
Puas	37	61.7
Sangat Puas	6	10.0
Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 18 di atas mengenai batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas dapat dilihat bahwa 17 atau 28,3% responden menyatakan kurang puas, 37 atau 61,7% responden menyatakan puas, 6 atau 10 % responden menyatakan sangat puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar merasa puas terhadap batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas. Batas waktu yang diberikan perusahaan harus lebih disesuaikan dengan jenis pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan dapat menyelesaikannya dengan baik.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 19. Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dalam perusahaan

	Jumlah	Persentase
Valid Kurang Puas	23	38.3
Puas	30	50.0
Sangat Puas	7	11.7
Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 19 di atas mengenai kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dalam perusahaan dapat dilihat bahwa 23 atau 38,3% responden menyatakan kurang puas, 30 atau 50% responden menyatakan puas, 7 atau 11,7% responden menyatakan sangat puas. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari sebagian karyawan menyatakan puas terhadap kemampuan atasan dalam mengambil keputusan dalam perusahaan. Namun masih banyak juga karyawan yang merasa kurang puas terhadap keputusan-keputusan yang diambil atasan. Oleh karena itu, perusahaan sebaiknya melibatkan karyawan dalam membuat keputusan sehingga terjadi keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan karyawan.

Untuk mengetahui pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap sikap pemimpin dalam menangani karyawan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 20. Pernyataan karyawan mengenai kepuasan terhadap sikap pemimpin dalam menangani karyawan

Pernyataan 10

		Jumlah	Persentase
Valid	Sangat Tidak Puas	3	5.0
	Tidak Puas	4	6.7
	Kurang Puas	12	20.0
	Puas	30	50.0
	Sangat Puas	11	18.3
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 20 di atas mengenai sikap pemimpin dalam menangani karyawan dapat dilihat bahwa 3 atau 5% responden menyatakan sangat tidak puas, 4 atau 6,7% responden menyatakan tidak puas, 12 atau 20% responden menyatakan kurang puas, 30 atau 50% menyatakan puas dan 11 atau 18.3% menyatakan sangat puas . Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar menyatakan puas terhadap sikap pemimpin dalam menangani karyawan. Namun, masih ada karyawan yang merasa tidak puas dengan sikap pimpinannya. Oleh karena itu, pimpinan seharusnya dapat lebih menjaga komunikasi baik dengan karyawan agar dapat lebih mudah menyampaikan pesan dan perintahnya kepada karyawan.

Sepuluh pernyataan mengenai kepuasan kerja menunjukkan kepuasan kerja karyawan yang signifikan. Berdasarkan jawaban responden dapat disimpulkan bahwa CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung cukup mampu menciptakan kepuasan kerja karyawan. Beberapa hal mendasar yang menciptakan keadaan ini adalah Balas jasa yang diterima dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan, jabatan yang dijalankan sekarang, kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda, kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan, lingkungan kerja, sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan, kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas, kemampuan atasan dalam mengambil keputusan, dan sikap pemimpin dalam menangani karyawan.

Daftar rekapitulasi pernyataan karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada tabel di atas menunjukkan bahwa persentase tertinggi karyawan yang bisa digolongkan merasa kurang puas disebabkan oleh Lingkungan kerja, Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan Kesempatan untuk mengembangkan diri.

4.5.2 Kinerja

Tabel 21. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terhadap Pernyataan Mengenai Variabel Kinerja

No	Pernyataan	Kategori				
		SS (%)	S (%)	KS (%)	TS (%)	STS (%)
1	Kualitas kerja yang dihasilkan sudah baik	13,3	66,7	20		
2	Pekerjaan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	11,7	55	33,3		
3	Paham mengenai pekerjaan yang dilakukan	16,7	60	23,3		
4	Bertanggung jawab terhadap pekerjaan	11,7	60	26,7	1,7	
5	Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas	16,7	51,7	31,7		
6	Kurang bisa memanfaatkan waktu kerja	13,3	66,7	20		
7	Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan	13,3	53,3	30	3,3	
8	Pekerjaan terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan	10	61,7	28,3		
9	Hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan	13,3	56,7	30		
10	Hasil kerja memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja	10	58,3	31,7		

Berikut ini disajikan tabel-tabel yang berhubungan dengan kinerja karyawan CV

Alam Prima Komputer Bandar Lampung.

Untuk mengetahui kualitas kerja yang dihasilkan sudah baik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 22. Kualitas kerja yang karyawan hasilkan sudah baik

Pernyataan 1

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	12	20.0
	Setuju	40	66.7
	Sangat Setuju	8	13.3
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 22 di atas mengenai kualitas kerja yang karyawan yang dihasilkan dapat dilihat bahwa 12 atau 20% responden menyatakan kurang setuju, 40 atau 66,72% responden menyatakan setuju, 8 atau 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar sudah menghasilkan kualitas kerja yang baik. Hal tersebut dapat berdampak baik bagi perusahaan, namun karyawan harus tetap terus meningkatkan kualitas kerja mereka untuk memajukan perusahaan .

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai pekerjaan telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 23. Pengakuan karyawan mengenai pekerjaan telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki

Pernyataan 2

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	20	33.3
	Setuju	33	55.0
	Sangat Setuju	7	11.7
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 23 di atas pengakuan karyawan mengenai pekerjaan telah sesuai dengan keahlian yang dimiliki dapat dilihat bahwa 20 atau 33,3% responden menyatakan kurang setuju, 33 atau 55 % responden menyatakan Setuju, 7 atau 11,7% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar merasa pekerjaan yang dijalankan sudah sesuai dengan keahlian yang dimiliki.

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai paham dan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 24. Pengakuan karyawan mengenai paham dan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan

Pernyataan 3

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	14	23.3
	Setuju	36	60.0
	Sangat Setuju	10	16.7
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 24 di atas Pengakuan karyawan paham dan mengerti dengan pekerjaan yang dilakukan dapat dilihat bahwa 14 atau 23,3% responden menyatakan kurang setuju yang artinya kurang paham, 36 atau 60% responden menyatakan setuju yang artinya telah paham dan mengerti, 10 atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju yang artinya sangat paham. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan sebagian besar paham dan mengerti dengan pekerjaan yang mereka lakukan sehingga tidak terlalu diberikan penjelasan terus-menerus oleh perusahaan.

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 25. Pengakuan karyawan mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan

		Pernyataan 4	
		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Setuju	1	1.7
	Kurang Setuju	16	26.7
	Setuju	36	60.0
	Sangat Setuju	7	11.7
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 25 di atas pengakuan karyawan mengenai bertanggung jawab terhadap pekerjaan dari perusahaan dapat dilihat bahwa 1 atau 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 16 atau 26,7% responden menyatakan kurang setuju, 36 atau 60% menyatakan setuju, 7 atau 11,7% menyatakan sangat setuju.

Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa dari keseluruhan karyawan merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 26. Pengakuan karyawan mengenai kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas

Pernyataan 5

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	19	31.7
	Setuju	31	51.7
	Sangat Setuju	10	16.7
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 26 di atas pengakuan karyawan mengenai kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas dapat dilihat bahwa 19 atau 31,7% responden menyatakan kurang setuju, 31 atau 51,7% responden menyatakan setuju, 10 atau 16,7% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa karyawan belum melakukan inovasi dalam pekerjaannya yang dapat memberikan sesuatu yang baru bagi perusahaan.

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai kurang bisa memanfaatkan waktu kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 27. Pengakuan karyawan mengenai kurang bisa memanfaatkan waktu kerja

Pernyataan 6

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	12	20.0
	Setuju	40	66.7
	Sangat Setuju	8	13.3
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 27 di atas pengakuan karyawan mengenai kurang bisa memanfaatkan waktu kerja dapat dilihat bahwa 12 atau 20% responden menyatakan kurang setuju, 40 atau 66,7% responden menyatakan setuju, 8 atau 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan masih belum bisa memanfaatkan waktu kerja mereka.

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 28. Pengakuan karyawan mengenai sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan

Pernyataan 7

		Jumlah	Persentase
Valid	Tidak Setuju	2	3.3
	Kurang Setuju	18	30.0
	Setuju	32	53.3
	Sangat Setuju	8	13.3
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 28 di atas pengakuan karyawan mengenai sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat bahwa 2 atau 3,3% responden menyatakan tidak setuju, 18 atau 30% responden menyatakan kurang setuju, 32 atau 53,3% responden menyatakan setuju, 8 atau 13,3% menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Hal ini harus lebih diperhatikan perusahaan agar karyawan dapat berkonsentrasi dalam

pekerjaannya sehingga tidak sering melakukan kesalahan, serta melakukan pengawasan terhadap kinerja karyawan sehingga hasil yang diharapkan sesuai dengan ketentuan perusahaan.

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai pekerjaan terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 29. Pengakuan karyawan mengenai pekerjaan terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan

		Pernyataan 8	
		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	17	28.3
	Setuju	37	61.7
	Sangat Setuju	6	10.0
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 29 di atas pengakuan karyawan mengenai pekerjaan terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan dapat dilihat bahwa 17 atau 28,3% responden menyatakan kurang setuju, 37 atau 61,7% responden menyatakan setuju, 6 atau 10% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Tetapi terdapat juga karyawan yang masih belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, tugas manajemen perusahaan memberikan motivasi dan berkomunikasi tentang kesulitan apa yang dihadapi karyawan dalam pekerjaan.

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 30. Pengakuan karyawan mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan

Pernyataan 9

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	18	30.0
	Setuju	34	56.7
	Sangat Setuju	8	13.3
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 30 di atas pengakuan karyawan mengenai hasil pekerjaan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan dapat dilihat bahwa 18 atau 30% responden menyatakan kurang setuju, 34 atau 56,7% responden menyatakan setuju, 8 atau 13,3% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa hasil pekerjaan telah sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Untuk mengetahui pengakuan karyawan mengenai hasil kerja memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 31. Pengakuan karyawan mengenai hasil kerja memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja

Pernyataan 10

		Jumlah	Persentase
Valid	Kurang Setuju	19	31.7
	Setuju	35	58.3
	Sangat Setuju	6	10.0
	Total	60	100.0

Sumber : Data diolah, 2010

Dari Tabel 31 di atas pengakuan karyawan mengenai hasil kerja memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja dapat dilihat bahwa 19 atau 31,7% responden menyatakan setuju, 35 atau 58,3% responden menyatakan setuju, 6 atau 10% responden menyatakan sangat setuju. Berdasarkan pendapat responden tersebut terlihat bahwa sebagian besar karyawan menyatakan bahwa hasil pekerjaan memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja.

Daftar rekapitulasi pernyataan karyawan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada tabel di atas menunjukkan bahwa persentase tertinggi karyawan yang dapat digolongkan kinerja rendah yaitu : Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas, Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki.

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung. Hal ini didasarkan pada:

1. Berdasarkan Pengujian yang dilakukan dengan melihat angka Sig.f hitung pada tabel *Anova SPSS*. Berdasarkan hasil perhitungan SPSS, didapat angka Sig.F hitung sebesar $0.000 < 0.05$ sehingga dapat diartikan bahwa hipotesis yang diajukan dapat diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung
2. Hasil perhitungan menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar **0,615** atau **61,5%** yang menyatakan hubungan kepuasan kerja dengan kinerja adalah kuat pada karyawan CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung.
3. Berdasarkan analisis kualitatif antara lain diketahui bahwa: persentase tertinggi karyawan yang merasa kurang puas disebabkan oleh Lingkungan kerja, Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan Kesempatan untuk mengembangkan diri, dan persentase tertinggi

karyawan yang dapat digolongkan kinerja rendah yaitu: Kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas, Sering melakukan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, dan Kesesuaian pekerjaan dengan keahlian yang dimiliki.

5.2 Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa jawaban responden terendah untuk faktor kepuasan kerja karyawan yaitu pernyataan tentang Lingkungan kerja, Kemampuan pimpinan dalam mengambil keputusan dan Kesempatan untuk mengembangkan diri. Oleh karena itu CV Alam Prima Komputer Bandar Lampung harus memberikan perhatian lebih terhadap faktor-faktor tersebut agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan.
2. Perusahaan dapat lebih menghidupkan semangat kerja dan keeratan karyawan dengan mengadakan liburan bersama agar karyawan tidak merasa jenuh dengan lingkungan kerja yang monoton .
3. Pemimpin juga dapat lebih demokratis dengan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan-keputusan bagi perusahaan agar karyawan merasa dihargai dan dibutuhkan oleh perusahaan yang diharapkan pula akan meningkatkan kinerja karyawan. Pemimpin perusahaan harus lebih berkomunikasi dengan karyawannya secara efektif agar tercapai maksud dan tujuan dari perintah yang disampaikan dengan benar.

4. Perusahaan sebaiknya dalam rekrutmen karyawan tidak asal-asalan yaitu menerima karyawan sesuai dengan keahlian yang dimiliki terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan merasa tepat dengan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian*. Penerbit Asdi Mahasatya. Jakarta.
- As,ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty. Yogyakarta.
- Fajrina. 2006. *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bank Negara Indonesia Tbk. Kantor Cabang Bandar Lampung*. Unila. Bandar Lampung
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2005. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*. Penerbit CV Haji Masagung. Jakarta.
- James A. F, Stoner. 1995. *Pengantar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Al Fansus Sirait. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Luthans, Fred. 1998. *Organizational Behavior (8th edition)*. By The McGrawhill Companies.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri. 2001. *Manajemen Strategik*. Penerbit Ghalia. Jakarta.
- Manullang, M dan Manullang, Marihot AMH. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gahlia Indonesia. Jakarta.
- Martoyo. 2000. *Jurnal Kepuasan Kerja*.

<http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kepuasan/>. Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 20.00 WIB

Mondy ,R. Wayne dan Robert M. Noe. 2005. *Human Resources Management: Ninth Edition*. New Jersey : Pearson Education. Inc.

Mufid, Ahmad. 2007. *Hubungan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia pada PT. Perkebunan Nusantara (PTPN VII) Lampung*. Unila. Bandar Lampung.

Robbins, Stephen P. 2001. *Perilaku Organisasi Jilid 1*. Alih Bahasa Oleh Drs. Handayana Pujaatmaka. Penyunting Drs. Benyamin Molan. Prenhallindo. Jakarta.

Robert Hoppock. 2001. *Jurnal Kepuasan Kerja*.
<http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>. Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 20.00 WIB

Siagian, Sondang P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi satu, Cetakan Ke Dua Belas. Bumi Aksara. Jakarta.

Sulistiyani, Ambar Teguh. 2003. *Jurnal Kinerja Karyawan*.
<http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja> . Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 19.30 WIB

Setiati, A. Dian. 2002. *Jurnal Kinerja Karyawan*
<http://wangmuba.com/2009/03/04/pengertian-kinerja/>. Diakses tanggal 5 Mei 2010 jam 20.00 WIB

LAMPIRAN

Lampiran 1

KUISIONER PENELITIAN

Kuisisioner ini adalah dalam rangka penelitian yang bertujuan untuk penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Alam Prima Komputer Bandar Lampung”. Oleh karena itu dimohon kiranya Bapak/Ibu untuk mengisi kuisisioner ini.

Petunjuk Pengisian :

1. Isilah pertanyaan dengan baik dan jujur
2. Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom menurut apa yang anda rasakan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

IDENTITAS RESPONDEN

No. Responden :(diisi oleh peneliti)

Nama :

Umur :

Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan

Pendidikan :

Jabatan :

KEPUASAN KERJA

Keterangan :

SP : Sangat Puas dengan aspek pekerjaan saya

P : Puas dengan aspek pekerjaan saya

KP : Kurang Puas dengan aspek pekerjaan saya

TP : Tidak Puas dengan aspek pekerjaan saya

STP : Sangat Tidak Puas dengan aspek pekerjaan saya

NO	PERNYATAAN	SP	P	KP	TP	STP
1	Balas jasa yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan pekerjaan saya					
2	Jabatan yang saya jalankan sekarang					
3	Kesempatan untuk melakukan pekerjaan yang berbeda-beda					
4	Kesempatan untuk mengembangkan diri di dalam perusahaan					
5	Lingkungan tempat saya bekerja					
6	Sarana dan prasarana yang memadai untuk memperlancar pekerjaan					
7	Kerjasama dengan teman kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

8	Batas waktu yang ditentukan perusahaan dalam menyelesaikan tugas					
9	Sikap pemimpin saya dalam menangani					
10	Kemampuan atasan saya dalam mengambil keputusan karyawan					

KINERJA KARYAWAN

Keterangan :

SS : Sangat Setuju dengan aspek pekerjaan saya

S : Setuju dengan aspek pekerjaan saya

KS : Kurang Setuju dengan aspek pekerjaan saya

TS : Tidak Setuju dengan aspek pekerjaan saya

STS : Sangat Tidak Setuju dengan aspek pekerjaan saya

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa kualitas kerja yang saya hasilkan sudah baik					
2	Pekerjaan ini sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
3	Saya paham dan mengerti mengenai pekerjaan yang saya lakukan					
4	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan					
5	Saya kurang melakukan inovasi dalam melaksanakan tugas					
6	Saya kurang bisa memanfaatkan waktu kerja					
7	Saya sering merasa bosan dengan pekerjaan yang saya lakukan					

8	Pekerjaan saya terselesaikan sesuai dengan jadwal yang ditentukan					
9	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan					
10	Hasil kerja saya memuaskan dibandingkan dengan rekan kerja					

**Lampiran 2. Data Uji Validitas dan Reliabilitas
Rekapitulasi Nilai Pernyataan tentang Kepuasan Kerja**

Responden	Pernyataan No										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	37
2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	5	35
3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	38
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
5	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	38
6	5	5	4	4	5	5	5	5	3	4	45
7	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	41
8	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	5	40
10	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	34
11	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
12	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	40
13	5	4	3	4	2	3	3	3	3	4	34
14	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	36
16	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	39
17	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	37
18	4	4	4	4	3	3	3	3	3	5	36
19	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
20	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
21	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
22	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	47
23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	30
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
26	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	39
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
28	4	4	3	3	2	4	4	3	3	1	31
29	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	44
30	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	36
31	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
32	3	3	4	4	3	5	4	4	4	2	36
33	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	37
34	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	45
35	3	3	5	4	5	4	5	4	5	3	41
36	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
37	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	45
38	4	4	4	4	4	3	5	4	4	5	41
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	36
41	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
42	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	33
43	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	36

44	3	3	4	4	2	4	2	3	3	1	29
45	3	3	4	5	4	2	4	4	3	5	37
46	4	4	4	1	1	4	3	4	4	1	30
47	4	4	3	5	2	2	3	5	3	4	35
48	4	4	3	3	2	2	4	4	4	3	33
49	4	4	4	2	4	4	5	3	3	4	37
50	3	3	4	3	2	4	4	3	4	2	32
51	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	35
52	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	33
53	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	38
54	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	45
55	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	31
56	5	5	4	4	3	4	4	3	3	4	39
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	38
58	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
59	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	45
60	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	42
	231	229	231	223	212	230	231	229	224	222	2262

Rekapitulasi Nilai Pernyataan tentang Kinerja

Responden	Pernyataan No										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	31
2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
3	5	3	3	4	3	5	2	4	4	3	36
4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	29
5	3	5	3	2	4	3	3	3	3	3	32
6	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	38
7	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	35
8	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	38
9	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	33
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
11	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35
12	5	4	3	3	3	5	3	3	3	3	35
13	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	37
14	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
15	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	34
16	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	33
17	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	35
18	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	38
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
20	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	34
21	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36
22	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	34
23	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	37
24	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	34
25	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	41
26	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	46
27	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	37
28	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	43
32	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	35
33	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	43

34	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	43
35	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	38
36	5	4	4	4	3	5	4	4	5	5	43
37	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	39
38	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	44
39	4	3	5	4	5	4	5	4	3	4	41
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
41	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	43
42	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	39
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
46	3	4	4	3	5	3	3	3	4	4	36
47	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	37
48	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
49	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	46
50	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	36
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
52	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	44
53	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	39
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
55	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	37
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
57	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	35
58	5	3	3	4	3	5	3	3	3	3	35
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
	236	227	236	229	227	236	226	229	230	227	2303

Uji Validitas Kuisisioner Kepuasan Kerja

Correlations

	Total
p1 Pearson Correlation	.633**
Sig. (2-tailed)	.000
N	60
p2 Pearson Correlation	.629**
Sig. (2-tailed)	.000
N	60
p3 Pearson Correlation	.541**
Sig. (2-tailed)	.000
N	60
p4 Pearson Correlation	.656**
Sig. (2-tailed)	.000
N	60
p5 Pearson Correlation	.658**
Sig. (2-tailed)	.000
N	60
p6 Pearson Correlation	.521**
Sig. (2-tailed)	.000
N	60
p7 Pearson Correlation	.648**

	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
p8	Pearson Correlation	.677**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
p9	Pearson Correlation	.454**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
p10	Pearson Correlation	.641**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

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

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

Uji Reliabilitas Kuisisioner Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.802	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	33.85	16.740	.532	.780
p2	33.88	16.918	.533	.780
p3	33.85	17.113	.414	.792
p4	33.98	16.152	.541	.777
p5	34.17	15.362	.510	.783
p6	33.87	17.372	.400	.793
p7	33.85	16.435	.541	.778
p8	33.88	16.783	.595	.775
p9	33.97	17.795	.325	.800
p10	34.00	15.254	.475	.790

Uji Validitas Kuisiener Kinerja

Correlations

		Total
y1	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60

y2	Pearson Correlation	.616**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
y3	Pearson Correlation	.676**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
y4	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
y5	Pearson Correlation	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
y6	Pearson Correlation	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
y7	Pearson Correlation	.700**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
y8	Pearson Correlation	.731**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
y9	Pearson Correlation	.543**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
y10	Pearson Correlation	.550**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	60
Total	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	
	N	60

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

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

Uji Relibilitas Kuisiioner Kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.837	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	34.52	13.983	.479	.827
y2	34.67	13.616	.500	.825
y3	34.52	13.203	.604	.815
y4	34.63	12.846	.668	.808
y5	34.60	13.566	.467	.829
y6	34.52	13.983	.479	.827
y7	34.68	12.796	.595	.816
y8	34.63	13.084	.683	.808
y9	34.62	14.003	.410	.834
y10	34.67	14.056	.425	.832

Lampiran 3. Perhitungan Regresi

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja	37.63	4.067	60
Kepuasan Kerja	38.12	5.029	60

Correlations

		Kinerja	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.615
	Kepuasan Kerja	.615	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000
	Kepuasan Kerja	.000	.
N	Kinerja	60	60
	Kepuasan Kerja	60	60

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja ^a		Enter

b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.615 ^a	.379	.368	3.233

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	369.529	1	369.529	35.344	.000 ^a
	Residual	606.404	58	10.455		
	Total	975.933	59			

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.665	3.218		5.801	.000
	Kepuasan Kerja	.498	.084	.615	5.945	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Lampiran 4. Tabel Harga Kritis dari r Product Moment

n	Selang Kepercayaan		n	Selang Kepercayaan		n	Selang Kepercayaan	
	95%	99%		95%	99%		95%	99%
3	0,997	1,000	51	0,276	0,358	99	0,198	0,258
4	0,950	0,990	52	0,273	0,354	100	0,197	0,256
5	0,878	0,959	53	0,271	0,351	101	0,196	0,255
6	0,811	0,917	54	0,268	0,348	102	0,195	0,254
7	0,754	0,875	55	0,266	0,345	103	0,194	0,253
8	0,707	0,834	56	0,263	0,341	104	0,193	0,252
9	0,666	0,798	57	0,261	0,339	105	0,192	0,250
10	0,632	0,765	58	0,259	0,336	106	0,191	0,249
11	0,602	0,735	59	0,256	0,333	107	0,190	0,248
12	0,576	0,708	60	0,254	0,330	108	0,189	0,247
13	0,553	0,684	61	0,252	0,327	109	0,188	0,246
14	0,532	0,661	62	0,250	0,325	110	0,187	0,245
15	0,514	0,641	63	0,248	0,322	111	0,187	0,244
16	0,497	0,623	64	0,246	0,320	112	0,186	0,242
17	0,482	0,606	65	0,244	0,317	113	0,185	0,241
18	0,468	0,590	66	0,242	0,315	114	0,184	0,240
19	0,456	0,575	67	0,240	0,313	115	0,183	0,239
20	0,444	0,561	68	0,239	0,310	116	0,182	0,238
21	0,433	0,549	69	0,237	0,308	117	0,182	0,237
22	0,423	0,537	70	0,235	0,306	118	0,181	0,236
23	0,413	0,526	71	0,234	0,304	119	0,180	0,235
24	0,404	0,515	72	0,232	0,302	120	0,179	0,234
25	0,396	0,505	73	0,230	0,300	121	0,179	0,233
26	0,388	0,496	74	0,229	0,298	122	0,178	0,232
27	0,381	0,487	75	0,227	0,296	123	0,177	0,231
28	0,374	0,479	76	0,226	0,294	124	0,176	0,231
29	0,367	0,471	77	0,224	0,292	125	0,176	0,230

30	0,361	0,463	78	0,223	0,290	126	0,175	0,229
31	0,355	0,456	79	0,221	0,288	127	0,174	0,228
32	0,349	0,449	80	0,220	0,286	128	0,174	0,227
33	0,344	0,442	81	0,219	0,285	129	0,173	0,226
34	0,339	0,436	82	0,217	0,283	130	0,172	0,225
35	0,334	0,430	83	0,216	0,281	131	0,172	0,224
36	0,329	0,424	84	0,215	0,280	132	0,171	0,223
37	0,325	0,418	85	0,213	0,278	133	0,170	0,223
38	0,320	0,413	86	0,212	0,276	134	0,170	0,222
39	0,316	0,408	87	0,211	0,275	135	0,169	0,221
40	0,312	0,403	88	0,210	0,273	136	0,168	0,220
41	0,308	0,398	89	0,208	0,272	137	0,168	0,219
42	0,304	0,393	90	0,207	0,270	138	0,167	0,219
43	0,301	0,389	91	0,206	0,269	139	0,167	0,218
44	0,297	0,384	92	0,205	0,267	140	0,166	0,217
45	0,294	0,380	93	0,204	0,266	141	0,165	0,216
46	0,291	0,376	94	0,203	0,264	142	0,165	0,216
47	0,288	0,372	95	0,202	0,263	143	0,164	0,215
48	0,285	0,368	96	0,201	0,262	144	0,164	0,214
49	0,282	0,365	97	0,200	0,260	145	0,163	0,213
50	0,279	0,361	98	0,199	0,259	146	0,163	0,213

Lampiran 5. Bagan Struktur Organisasi

