

658.314
MAR
p 9

PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IMBALAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN

(Studi Empiris pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang)



TESIS

**Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat guna memperoleh
derajat S-2 Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen
Universitas Diponegoro**

Disusun oleh

**Singgih Maryanto
NIM. C4A002175**

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG**

2004

UPT-PUSTAK-UNDIP

SERTIFIKASI

Saya Singgih Maryanto, yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah disampaikan untuk mendapatkan gelar pada program Magister Manajemen ini ataupun pada program lainnya. Karya ini adalah milik saya, karena itu pertanggungjawabannya sepenuhnya berada di pundak saya.



Singgih Maryanto
April 2004

UPT-PUSTAK-UNDIP
No. Daft: 3110 / 11 / m m 4
Tgl. : 16 Des 104

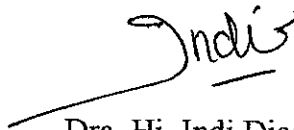
PENGESAHAN TESIS

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa tesis berjudul:

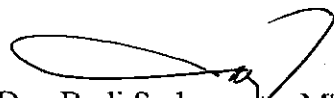
PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IMBALAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Empiris pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang)

yang disusun oleh Singgih Maryanto, NIM. C4A002175
telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 2 Juni 2004
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

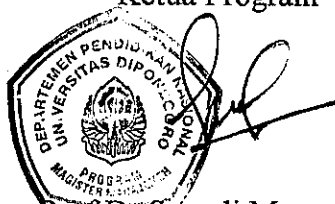
Pembimbing Utama


Dra. Hj. Indi Djastuti, MS.

Pembimbing Anggota


Drs. Budi Sudaryanto, MT.

Semarang 2 juni 2004
Universitas Diponegoro
Program Pascasarjana
Program Studi Magister Manajemen
Ketua Program


Prof. Dr. Suyudi Mangunwihardjo

MOTTO

- Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.
- Cita-cita hanya dapat diwujudkan bila kita punya kemauan dan perjuangan yang tidak kenal menyerah dan putus asa.

ABSTRACT

This research is to analyse the influence motivate of the job to work satisfaction, reward influence to work satisfaction and reward to motivation work employees. The result of the research is hoped can giving use for top management company to developed employees and for researches in academic study.

In this research, researcher reward factor and motivation work employee as exogenous variable, where this variable as beginning that will give effect to other variable, while endogen variable is employee work satisfaction.

The object research did at PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang with taking sample as much 150 from population 10.055 employees in section of production. Sampling uses the non-probabilities method with quota sampling technique and take with proporsional. With this technique is meaning each part take as following : spinning yard section, 7117 employees and 106 employee samples, while weaving grey 1613 employees and 24 samples, weaving denim 1325 employees and 20 samples.

Data collecting by using enquette and documentation, analyzing data to be done by analysis used path analysis. Result of data analysis indicate that the reward influence the work satisfaction but do not signifikan with the path coefficient 0,108; $P = 0,159$. While motivation work to have a positive effect on the signification to work satisfaction with the path coefficient 0,172; $P = 0,019$ and reward have a positive effect on signification to motivation work employees with the path coefficient 0,342; $P = 0,000$. But there limitation of in this research so shoul further research in the future appropriates with the future research agenda.

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja dan imbalan terhadap motivasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik bagi pimpinan perusahaan dalam hal pembinaan karyawan maupun bagi peneliti dalam hal akademik.

Dalam hal penelitian ini peneliti menganalisis faktor imbalan dan motivasi kerja sebagai variabel eksogen, dimana variabel ini sebagai pemula yang akan memberikan efek kepada variabel lain, sedangkan variabel endogennya yaitu kepuasan kerja karyawan

Obyek Penelitian dilakukan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang dengan sampel sebanyak 150 dari populasi 10.055 karyawan pada bagian produksi. Pengambilan sampel memakai metode non probabilitas dengan tehnik quota sampling dan diambil secara proporsional. Dengan tehnik ini berarti bahwa tiap-tiap bagian diambil sebagai berikut: untuk bagian Spinning yard, jumlah karyawan 7117 dengan sampel 106 karyawan sedangkan Weaving Grey Jumlah karyawan 1613 dengan sampel 24 karyawan dan Weaving Denim jumlah karyawan 1325 dengan sampel sebanyak 20 karyawan.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan dokumentasi; data dianalisis dengan menggunakan analisis path atau analisis jalur. Hasil analisis data menunjukkan bahwa imbalan mempengaruhi kepuasan kerja secara positif tetapi tidak signifikan dengan koefisien Jalur 0,108; $P = 0,159$. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan koefisien jalur 0,172; $P = 0,019$ dan imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan koefisien jalur 0,342 ; $P = 0,000$. Akan tetapi ada keterbatasan dalam penelitian ini sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut di masa yang akan datang sesuai dengan agenda peneliti mendatang.

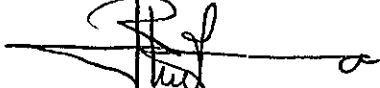
KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT serta berkat limpahan rahmat dan hidayah-Nya kami dapat menyelesaikan tesis guna memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang. Tesis ini meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan imbalan terhadap kepuasan kerja karyawan-PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang dan disusun guna memenuhi sebagian persyaratan untuk mendapatkan derajat sarjana S – 2 pada Program Studi Magister Manajemen Undip Semarang. Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan serta dorongan berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Yth. Bapak Prof. Dr. Suyudi Mangunwiharjo selaku Direktur Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
2. Yth. Bapak Dr. Augusty Ferdinand, MBA selaku Deputy Direktur Bidang Akademik Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
3. Yth. Bapak Pimpinan PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang beserta staf.
4. Yth. Ibu. Dra. Hj. Indi Djastuti, MS, selaku Pembimbing Utama dan Bapak Drs. Budi Sudaryanto, MT selaku Pembimbing Anggota yang telah banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan demi kebaikan tesis ini.
5. Rekan-rekan mahasiswa dan alumni Program Magister Manajemen Universitas Diponegoro Semarang dan rekan lain yang telah membantu memberikan dorongan, semangat yang berguna bagi penulis.

Kami berharap bahwa sumbangan pemikiran yang ada dari tesis ini mampu memberikan manfaat bagi para pembaca.

Hormat kami



Singgih Maryanto

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Judul.....	i
Halaman Surat Keaslian tesis	ii
Halaman Pengesahan.....	iii
Motto dan Persembahan	iv
Abstract.....	v
Abstraksi	vi
Kata Pengantar	vii
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
I Pendahuluan	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
II Telaah Pustaka dan Pengembangan Model	10
2.1 Imbalan.....	10
2.2 Imbalan dan Kepuasan Kerja.....	11
2.3 Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	13
2.3.1. Teori Motivasi Higiene, Frederick Herzberg.....	14

2.3.2. Teori Harapan Victor Vroom	14
2.3.3. Teori Brown dan Peterson	16
2.4 Motivasi Kerja dan Imbalan	18
2.5 Kepuasan Kerja Karyawan.....	19
2.6 Penelitian Terdahulu	22
2.7 Kerangka Pemikiran Teoritik.....	25
2.8 Perumusan Hipotesis	26
2.9 Definisi Operasional.....	26
III Metode Penelitian.....	28
3.1 Jenis dan Sumber Data	28
3.2 Populasi dan Sampel.....	29
3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.4 Validitas dan Reliabilitas Instrument	32
3.5 Teknik Analisis Data	33
3.6 Uji Hipotesis.....	35
IV Analisis Data dan Pembahasan	36
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	36
4.2 Analisis Data	39
4.2.1. Uji Coba Angket	39
4.2.2. Uji Persyaratan Analisis	41
4.2.3. Hasil Analisa	45
4.2.4. Pengujian Hipotesis	47
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	49

4.3.1. Pengaruh Imbalan terhadap Kepuasan Kerja	49
4.3.2. Pengaruh Imbalan terhadap Motivasi Kerja	50
4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja	50
V Kesimpulan dan Implikasi	
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Implikasi Hasil Penelitian.....	52
5.2.1 Implikasi Teoritis	52
5.2.2 Implikasi Manajerial.....	53
5.3 Keterbatasan.....	54
5.4 Penelitian mendatang.....	54

Daftar Pustaka

Lampiran

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1.1 Keterkaitan antara imbalan, motivasi kerja dan kepuasan kerja	3
Gambar 2.1. Teori Harapan dari Victor Vroo	15
Gambar 2.2. Kerangka Pemikiran Teoritik	25
Gambar 3.1. Diagram Jalur	34
Gambar 4.1. Diagram Analisis Path	46

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Jumlah Karyawan PT. Apac Inti Corpor	4
Tabel 1.2. Absensi PT. Apac Inti Corpora	5
Tabel 1.3. Karyawan yang Masuk dan ang Keluar	6
Tabel 2.1. Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik	11
Tabel 2.2. Penelitian Terdahulu.....	23
Tabel 2.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian	27
Tabel 3.1 Jumlah Sampel Penelitian	31
Tabel 4.1 Data deskripsi Responden menurut Jenis kelamin.....	37
Tabel 4.2.Data deskripsi Responden menurut Pendidikan	38
Tabel 4.3.Data deskripsi Usia Responden	38
Tabel 4.4. Rangkuman hasil Analisis Butir Motivasi kerja	39
Tabel 4.5 Rangkuman hasil analisis butir Imbalan	40
Tabel 4.6 Hasil analisis Butir angket kepuasan kerja	41
Tabel 4.7 Rangkuman perhitungan X^2 Imbalan	42
Tabel 4.8 Rangkuman Perhitungan X^2 Motivasi kerja	43
Tabel 4.9 Ringkasan Perhitungan X^2 Kepuasan kerja.....	43
Tabel 4.10.Rangkuman Hasil uji Linieritas	45
Tabel 4.11. Koefisien Path untuk pengaruh Imbalan	45
Motivasi kerja dan Kepuasan kerja karyawan	
Tabel 4.12.Pengaruh Imbalan dan Motivasi kerja terhadap	47
Kepuasan kerja karyawan	
Tabel 4.13. Klasifikasi Signifikasi	47

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Analisis Jalur	1
Lampiran 2. Uji Normalitas sebaran	4
Lampiran 3. Uji Linieritas	10
Lampiran 4. Analisis Kesahihan Butir	13
Lampiran 5. Daftar Pertanyaan	25

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Perusahaan adalah suatu sistem di mana bagian yang satu dengan yang lain saling berinteraksi di dalam menjalankan kegiatannya untuk mencapai berbagai tujuan perusahaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka sumber daya manusia mempunyai peranan yang strategis dalam suatu organisasi perusahaan.

Tersedianya sumber daya manusia yang potensial dan produktif dalam rangka peningkatan kepuasan kerja menjadi hal yang amat penting dalam era industrialisasi sekarang. Menurut Harvey. D dan R. B. Bown (1996) agar perusahaan dapat sukses dalam abad 21, maka harus mampu berubah sesuai dengan laju perubahan yang terjadi. Selain hal tersebut maka untuk memenangkan persaingan perlu diperhatikan tiga hal yaitu mutu, inovasi, dan fleksibilitas.

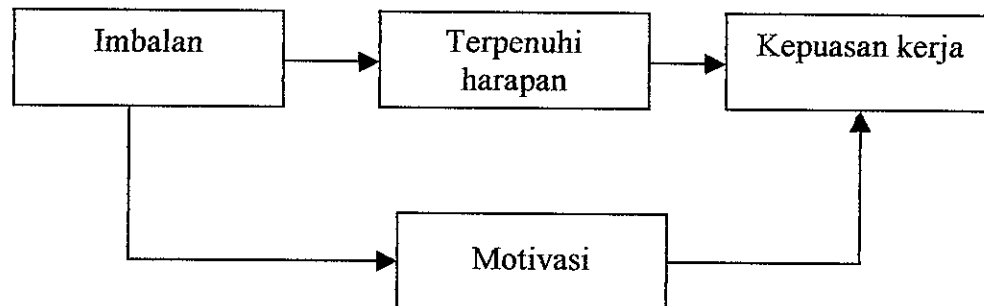
Para pelaku ekonomi harus mampu memanfaatkan pengelolaan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Holland (2003) menyatakan bahwa untuk mencapai kepuasan kerja, diperlukan usaha antara lain: 1) Individu termotivasi oleh imbalan, 2) Organisasi harus mampu menyediakan perangsang dan memotivasi serta melakukan pengawasan, 3) Memberikan pengarahan dan menghindari hal-hal untuk kepentingan pribadi.

Rutinitas menjalankan kegiatan yang serupa dalam waktu yang cukup panjang dapat membosankan menurunkan motivasi kerja karyawan sehingga akan berujung merosotnya produktivitas yang dihasilkan. Salah satu upaya manajemen untuk membangkitkan kembali motivasi kerja karyawan yaitu dengan cara merancang ulang pekerjaan atau job redescgn, serta membuat tugas-tugas lebih menarik disertai pemberian imbalan (Mc. Kenna, 1995).

Imbalan mempunyai pengertian yang lebih luas daripada upah dan gaji. Imbalan mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk pekerja dan diterima baik secara langsung maupun tidak langsung (Gubson, 1994). Dengan demikian imbalan tidak hanya berupa imbalan ekstrinsik yang berhubungan dengan motivasi kerja misalnya bonus, komisi, pembagian laba, melainkan juga hal-hal yang berkaitan dengan imbalan intrinsik atau imbalan non finansial yang dapat memuaskan kerja karyawan misalnya kesempatan untuk mengembangkan karier, pemberian tanggung jawab, pengakuan atas prestasi (Mc. Kenna, 1995). Dengan demikian sistem imbalan merupakan salah satu faktor penentu atas motivasi dalam mencapai kepuasan kerja (Hendra Poerwanto, 2000).

Keterkaitan antara variabel tersebut di atas terlihat pada gambar sebagai berikut:

Gambar 1.1



Sumber : Emin Babakus (2003).

Selanjutnya Gipson (1994) menyatakan bahwa kinerja Sumber daya manusia merupakan fungsi dari motivasi atau perpaduan antara motivasi yang ada pada diri seseorang dan kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan oleh sebab itu kepuasan dapat diupayakan melalui variabel motivasi.

Kepuasan kerja menjadi faktor yang perlu mendapatkan perhatian bagi pimpinan. Akibat-akibat yang timbul oleh karena faktor kepuasan kerja dapat tampak pada perilaku yang ditampilkan pada karyawan.

Pentingnya perhatian pada kepuasan kerja ini didukung oleh hasil penelitian Mc. Bey dan Karakowsky (2000) yang mengatakan bahwa salah satu aspek atau faktor internal yang dapat mendorong karyawan untuk kerasan atau tidak tinggal dalam organisasi adalah keadaan lingkungan kehidupan organisasi itu sendiri sebagai faktor utama dalam menciptakan kepuasan kerja. Berkaitan dengan hal tersebut pimpinan perusahaan perlu memperhatikan faktor kepuasan kerja karena dapat memberikan manfaat.

Manfaat yang ada dalam mempelajari kepuasan kerja yaitu memberikan pemikiran kepada manajer tentang bagaimana mengubah sikap pekerja (Gibson, 1994). Selain hal tersebut kepuasan kerja dapat memberikan manfaat penting karena sangat relevan dengan kesehatan fisik maupun mental karyawan (Oshagbemi, 2000).

PT. Apac Inti Corpora bergerak dalam bidang industri tekstil dan berkedudukan di Bawen Kabupaten Semarang, merupakan salah satu pelaku ekonomi pada sektor swasta dan mempunyai karyawan yang relatif besar.

Berikut ini disampaikan tabel tentang kondisi karyawan selama tiga tahun terakhir sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan PT. Apac Inti Corpora
Untuk Tahun 2000 - 2002

No	Departemen	2000			2001			2002		
		L	P	jml	L	P	jml	L	P	jml
1	Spinning 1	597	406	1003	608	350	958	601	411	1012
2	Spinning 2	631	385	1016	650	370	1020	620	384	1004
3	Spinning 3	752	288	1040	745	295	1040	746	292	1038
4	Spinning 4	873	575	1448	879	581	1460	873	580	1453
5	Spinning 5	966	902	1868	964	910	1874	953	907	1860
6	Spinning 6	366	630	996	652	355	1007	396	620	1016
7	Spinning 7	273	275	548	230	294	524	242	285	527
8	Weaving 1	856	686	1542	852	706	1558	831	679	1510
9	Weaving 2	419	295	714	420	303	723	430	288	718
10	Weaving 3	423	89	512	423	100	523	420	89	509
11	Np Weaving 2,3	34	55	89	42	48	90	50	40	90
12	Weaving 4	803	606	1409	764	685	1449	664	656	1320
13	Weaving 5	261	305	566	258	309	567	264	302	566
14	Np General	327	676	1003	326	654	980	324	665	989
15	Satpam	117	80	197	105	93	198	110	89	199
	Jumlah	7698	6253	13951	7918	6053	13971	7524	6287	13811

Sumber: PT. Apac Inti Corpora Juni 2003

PT. Apac Inti Corpora sebagai kegiatan usaha pertekstilan di Indonesia selalu mengadakan pengembangan organisasi dan mengefektifkan karyawan yang sudah ada. Tabel tersebut di atas menunjukkan tentang gambaran jumlah karyawan yang cukup besar selama tiga tahun terakhir.

Karyawan yang termotivasi tinggi biasanya punya catatan kehadiran yang lebih baik daripada yang tidak termotivasi kerja dengan baik. Dalam hal ini absensi PT. Apac Inti Corpora berarti ketidakhadiran kerja atau pergi meninggalkan pekerjaan tanpa ijin atau pesan.

Untuk dapat mengetahui tentang absensi dan karyawan yang masuk dan keluar PT. Apac Inti Corpora dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Tabel 1.2
Absensi Karyawan PT. Apac Inti Corpora
Untuk Tahun 2000 - 2002

Dept	2000				2001				2002			
	S	I	A	Jml	S	I	A	Jml	S	I	A	Jml
Sp 1	560	608	144	1312	573	619	150	1342	580	691	175	1446
Sp 2	708	603	408	1719	709	748	481	1938	721	761	498	1980
Sp 3	900	730	78	1708	921	734	152	1807	938	761	170	1869
Sp 4	741	731	228	1700	745	821	241	1807	751	850	254	1855
Sp 5	908	804	408	2120	941	939	449	2329	954	956	434	2344
Sp 6	456	937	480	1873	501	370	481	1352	515	385	491	1391
Sp 7	108	336	165	609	130	106	180	416	148	124	195	467
Wv 1	728	100	131	959	708	841	149	1698	791	856	168	1815
Wv 2	404	836	108	1348	435	381	110	926	461	393	128	982
Wv 3	305	371	30	706	361	418	50	829	378	435	67	880
Np Wv 2,3	45	48	10	103	58	53	30	141	67	40	40	147
Wv 4	560	48	308	916	581	57	317	955	608	34	381	1023
Wv 5	228	305	67	600	240	352	80	672	254	353	91	698
Np 1	308	338	90	736	231	344	95	670	240	391	75	706
Satpam	70	86	6	162	70	89	15	174	85	70	25	180
Jumlah	7029	6881	2661	16571	7204	6872	2980	17056	7491	7100	3192	17783

Sumber: PT. Apac Inti Corpora

Keterangan: S = tidak masuk karena sakit

I = ijin

A = tanpa keterangan

Tabel 1.2, menunjukkan absensi selama dalam kurun waktu tiga tahun terakhir. Dari tabel tersebut terlihat ada sebagian mengalami penurunan tingkat absensi (A) yaitu Np1 tahun 2001 dari 95 turun menjadi 75 untuk tahun 2002, berarti ada penurunan sebesar 15 % $\{(95 - 75) : 95\}$, tetapi dalam hal ini jika kita lihat secara keseluruhan maka tingkat absensi cenderung naik. Tingkat absensi tanpa keterangan pada tabel 1.2, menunjukkan 2661 untuk tahun 2000 untuk tahun 2001 naik menjadi 2980, berarti ada kenaikan sebesar 11% $\{(2980 - 2661) : 2661\}$ dan naik lagi menjadi 3192 untuk tahun 2002, berarti ada kenaikan sebesar 7% $\{(3192 - 2980) : 2980\}$. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi pada perusahaan itu cukup tinggi.

Berikut ini disajikan tabel tentang karyawan yang masuk dan keluar.

Tabel 1.3
Karyawan yang masuk dan yang keluar tahun 2000 – 2002

Dept	2000				2001				2002			
	In	Out			In	Out			In	Out		
		K	PHK	Jml		K	PHK	Jml		K	PHK	Jml
Sp 1	26	60	51	111	29	64	54	118	28	68	57	125
Sp 2	24	42	45	87	26	48	47	95	36	51	49	100
Sp 3	31	33	16	49	34	39	24	63	33	42	27	69
Sp 4	40	24	43	67	40	27	48	75	46	32	51	83
Sp 5	25	45	24	69	46	45	28	73	44	49	35	84
Sp 6	27	41	45	86	38	43	49	92	39	60	49	109
Sp 7	15	65	51	116	20	61	56	117	23	65	54	119
Wv 1	30	41	36	77	33	40	36	76	36	48	37	85
Wv 2	35	48	52	100	35	55	51	106	42	58	55	113
Wv 3	41	60	56	116	43	56	65	121	46	60	65	125
Np Wv 2,3	48	13	4	17	46	14	5	19	48	17	10	27
Wv 4	51	84	75	159	50	83	76	159	55	86	78	164
Wv 5	25	58	61	119	36	75	71	146	38	61	88	149
Np I	41	61	63	124	43	80	62	142	45	95	70	165
Satpam	8	3	4	7	6	4	3	7	6	5	4	9
Jumlah	467	678	626	1304	525	734	675	1409	565	797	729	1526

Sumber: PT. Apac Inti Corpora

Dari tabel 1.3 terlihat bahwa untuk tahun 2000 jumlah karyawan yang masuk 467 dan untuk tahun 2001 naik menjadi 525 atau ada kenaikan sebesar 12,4% dan untuk tahun 2002 naik lagi menjad 565 (naik 7% dari tahun 2001).

Sebaliknya karyawan yang keluar baik kehendak sendiri maupun di PHK berjumlah 1304 untuk tahun 2000 dan naik menjadi 1409 di tahun 2001 (ada kenaikan sebesar 8% dari tahun 2000), sedangkan untuk tahun 2002 naik lagi menjadi 1526 (8,3%) dari tahun 2001.

Hal ini menunjukkan bahwa adanya *karyawan yang masuk dan keluar* berarti masalah ketidak-puasan kerja perlu mendapatkan perhatian pemimpin perusahaan.

Hal ini dapat saja diperhatikan antara lain motivasi kerja, imbalan, pemberian penghargaan pada karyawan yang berprestasi, rasa adil, perbaikan hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya.

1.2. Rumusan Masalah

Karyawan atau pekerja perusahaan merupakan bagian dari proses produksi, oleh karena itu punya kewajiban menyumbang tenaga dan pikiran serta berhak menerima imbalan atas prestasi kerjanya, untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Berkaitan dengan hal tersebut di atas maka masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang?

2. Bagaimana pengaruh imbalan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang?
3. Bagaimana pengaruh imbalan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang?

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan melihat pentingnya pengaruh motivasi kerja dan imbalan terhadap kepuasan kerja karyawan, maka penulis bermaksud mengadakan penelitian tentang hal tersebut dengan tujuan:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang.
2. Menganalisis pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang.
3. Menganalisis imbalan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan suatu manfaat. Adapun manfaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi pimpinan perusahaan agar lebih memperhatikan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, terutama faktor yang paling dominan sekaligus dapat

digunakan sebagai bahan dalam hal usahanya meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

2. Hasil dari penelitian ini diharapkan membantu dalam usaha pembinaan karyawan.
3. Bagi si peneliti diharapkan dari hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan akademis dengan menerapkan teori yang ada dalam dunia nyata.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL

2.1 Imbalan

Simamora (1997) menyatakan bahwa bentuk-bentuk kompensasi dapat dibagi ke dalam bentuk kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diperoleh sekarang dalam bentuk gaji, upah, bonus, komisi, sedang kompensasi finansial tidak langsung disebut juga dengan tunjangan, meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung.

Imbalan dibagi menjadi dua, yaitu intrinsik dan ekstrinsik. Imbalan intrinsik merupakan imbalan yang dinilai dalam dan dari mereka sendiri dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran/tindakan dari orang lain, misalnya perasaan akan orang akan kemampuan pribadi, perasaan akan kebebasan dari pengarahan dan tanggung jawab. Imbalan ini untuk memberikan pengaruh yang kuat terhadap perilaku individu dalam memotivasi kinerja efektif.

Imbalan ekstrinsik merupakan imbalan yang dihasilkan oleh seseorang atau sesuatu yang lainnya. Imbalan ini tidak mengikuti secara alamiah atau kinerja suatu aktivitas, namun diberikan pada seseorang oleh pihak luar, misalnya gaji, bonus, pembagian laba. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2.1
Imbalan Intrinsik dan Ekstrinsik

Imbalan Intrinsik	Imbalan Ekstrinsik
Perasaan kompetensi pribadi Perasaan pencapaian pribadi Tanggung jawab dan otonomi pribadi Perasaan pertumbuhan dan pengembangan pribadi	Gaji Tunjangan karyawan Sanjungan

Sumber: Simamora, 1997

2.2 Imbalan dan Kepuasan Kerja

Gibson (1994) menyebutkan bahwa ada lima faktor yang menentukan kepuasan terhadap imbalan adalah:

1. Perasaan puas terhadap imbalan adalah fungsi dari berapakah yang diterima dan berapa orang itu merasa seharusnya diterima. Jika orang menerima kurang dari yang seharusnya diterima akan timbul ketidakpuasan
2. Perasaan puas dari seseorang dipengaruhi oleh perbandingan dengan apa yang terjadi pada orang lain. Orang cenderung membandingkan usaha mereka, keterampilan, masa kerja dan hasil karya mereka dengan kepunyaan orang lain.
3. Kepuasan mempengaruhi oleh seberapa karyawan itu merasa puas dengan imbalan intrinsik dan ekstrinsik. Dua jenis imbalan tersebut memenuhi kebutuhan berbeda-beda.
4. Orang berbeda-beda keinginannya mengenai imbalan dan berbeda juga mengenai bagaimana pentingnya imbalan yang berbeda bagi mereka. Orang berbeda dalam kesenangannya mengenai imbalan.

5. Beberapa imbalan ekstrinsik adalah memuaskan karena imbalan tersebut menyebabkan imbalan lain. Ada beberapa imbalan ekstrinsik yang menimbulkan lain yang lebih disenangi.

Stephen Robbins (2001) menyatakan, bahwa untuk mengevaluasi, mengganjar karyawan, pimpinan hendaknya mempertimbangkan penilaian berdasar kelompok, berbagai laba, hasil, insentif kelompok kecil, dari pendapat ini maka dapat dikatakan bahwa upah merupakan imbalan yang penting khususnya pada pekerja menuntut tindakan yang secara umum mempunyai akibat terhadap motivasi dan kepuasan kerja. Tambahan gaji bonus serta promosi dapat saja sebagai motivator kuat terhadap kepuasan kerja individu.

Hasil penelitian Susilowati (1991) dengan obyek penelitian di Kota Surakarta pada pekerja Toko Supermarket menyatakan bahwa upah tidak berpengaruh secara signifikan terhadap pekerjaan, adanya kenaikan upah tidak mempengaruhi kerja lebih lama, selain itu hasil penelitian dari Dutty, et al (1998) tentang kepuasan kerja pada penitipan orang tua (panti jompo) menyatakan bahwa imbalan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan. Menurutnya faktor yang dapat mempengaruhi adalah faktor eksternal lainnya seperti motivasi karyawan itu sendiri disamping faktor perilaku dan daya dukung fasilitas yang memadai.

Pendapat ini didukung juga oleh hasil penelitian Emin Babakus (2003) tentang peranan organisasi terhadap kepuasan kerja; yang menyatakan bahwa

imbangan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, menurutnya pengaruh yang potensial disebabkan oleh pentingnya pelatihan kerja.

Hal tersebut diatas sangat berbeda dengan hasil penelitian dari Studt (2002) tentang *satisfaction and salaries growing in the lab*. Dalam penelitian tersebut dinyatakan bahwa upah sebagai salah satu imbalan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja, baik orang yang bekerja dalam industri maupun produk farmasi.

Selain hal tersebut diatas hasil penelitian Bambang Setiaji (2001), tentang upah dan kecenderungannya di Indonesia yang dilakukan pada industri-industri yang punya pasar output monopolistik, menyatakan bahwa upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil penelitian tersebut di atas dapat disusun suatu hipotesis sebagai berikut:

Hipotesis 1

“Imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”

2.3 Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja

Motivasi berasal dari kata motif yang dalam bahasa Inggrisnya “*motive*” berasal dari kata “*motion*” yang berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak (Sarlito Wirawan Sarwono, 1976). Sedangkan Stephen P. Robbins (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang dini untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Dengan demikian maka motivasi kerja adalah kerelaan untuk mengeluarkan usaha-usaha menuju tujuan organisasi guna memuaskan suatu kebutuhan individu.

Untuk menjelaskan tentang motivasi kerja, maka disampaikan beberapa teori sebagai berikut:

2.3.1. Teori Motivasi Higiene

Teori ini dikemukakan oleh Frederick Herzberg, dalam keyakinannya bahwa hubungan seorang individu dengan pekerjaannya merupakan suatu hubungan dasar dan bahwa sikap kerja menentukan sukses atau kegagalan individu itu. Dengan kata lain teori ini mencoba untuk menentukan faktor-faktor yang bertanggung jawab atas kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Faktor itu adalah motivator dan hygiene (Malayu, 1996). Motivator lebih berkaitan dengan prestasi, pengakuan, karakteristik pekerjaan, tanggung jawab dan kemajuan hal ini berhubungan dengan usaha yang kuat dan prestai yang baik. Sedangkan faktor hygiene berhubungan dengan ketidak puasan kerja yang berkaitan dengan konteks pekerjaan dan lingkungan misalkan kebijakan dan administrasi, pengawasan teknis gaji, hubungan antar pribadi dan pengawasan dan kondisi kerja.

2.3.2. Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

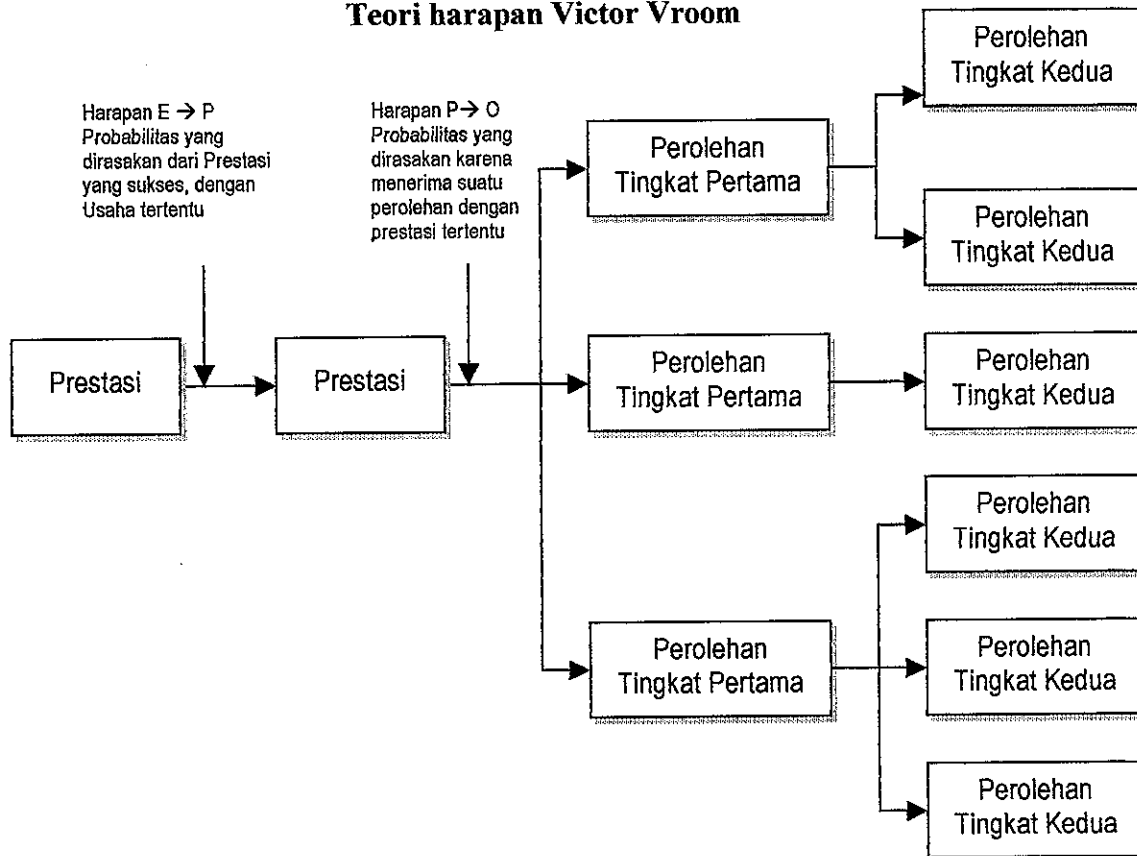
Teori harapan ini dikemukakan oleh Victor H. Vroom yang menyatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seseorang untuk bekerja giat dalam mengerjakan pekerjaannya tergantung dari

hubungan timbal-balik antara apa yang ia inginkan dan butuhkan dari hasil pekerjaan itu. Ia yakin perusahaan akan memberikan pemuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

Apabila keyakinan yang diharapkan cukup besar untuk memperoleh kepuasan, maka ia akan bekerja keras. Motivasi hanya diberikan kepada seseorang individu yang mampu untuk mengerjakan pekerjaan. Jadi orang-orang yang tidak mampu tidak perlu dimotivasi karena tidak ada hasilnya.

Teori Harapan digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1.
Teori harapan Victor Vroom



Sumber : Malayu Hasibuan (1996)

Dari gambar 2.1 terlihat bahwa hasil tingkat pertama dan tingkat kedua (*first and second level outcome*). Hasil tingkat pertama yang timbul dari perilaku adalah hasil yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Hasil mencakup produktivitas, kemangkiran, pergantian dan kualitas produksi.

Hasil tingkat kedua adalah akibat yang ditimbulkan oleh hasil tingkat pertama, seperti adanya kenaikan upah dan lain-lainnya.

Jadi teori ini punya argumentasi bahwa kekuatan untuk bertindak dengan cara tertentu tergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa akan diikuti oleh keluaran dan daya tarik dari keluaran tersebut bagi individu.

Teori ini memfokuskan pada tiga hubungan yaitu hubungan upaya-kinerja, hubungan kinerja-ganjaran dan hubungan ganjaran-tujuan pribadi.

2.3.3. Teori Brown dan Peterson

Ada empat faktor utama yang mempengaruhi motivasi terhadap kepuasan kerja, yaitu perbedaan karakteristik individu, perbedaan karakteristik pekerjaan serta karakteristik organisasi, dan peran persepsi.

1) Karakteristik Individu

Adanya perbedaan individu yang membawa ke dalam dunia kerja berakibat motivasi dalam organisasi bervariasi. Jika pimpinan

memahami perbedaan itu tidak bisa memotivasi bawahan secara efektif.

2) Karakteristik Pekerjaan

Pekerjaan yang berbeda perlu kecakapan berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan akan memerlukan tipe pekerja yang tepat sesuai spesifikasi kerja yang ada.

3) Karakteristik Organisasi

Hal ini mencakup kebijakan dan kultur yang berbeda dari masing-masing individu serta hubungan antar individu-individu dalam organisasi.

4) Peran Persepsi

Merupakan penekanan yang berkaitan dengan aspek individu dalam organisasi. Ada dua komponen utama yaitu ambiguitas peran dan konflik peran; kedua hal tersebut berpengaruh signifikan terhadap sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan.

Dalam rangka mencapai kinerja yang optimal pimpinan organisasi harus mempertimbangkan hubungan faktor-faktor tersebut dan pengaruhnya terhadap perilaku individu para karyawan.

L. Suryanto, FX Sugianto, Sugiarti (2002) menyatakan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi maka akan dapat meningkatkan kepuasan pekerja. Berkaitan dengan hal tersebut di atas disusun suatu hipotesa sebagai berikut:

Hipotesa 2

“Motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”.

2.4 Motivasi Kerja dan Imbalan

Robbin (2001) menyatakan bahwa ada lima faktor yang penting dalam reward bagi karyawan, yaitu:

1. Upah finansial termasuk gaji, insentif, hak kepemilikan, pembayaran premi.
2. Upah tidak langsung, termasuk laba, penghasilan tambahan
3. *Work content reward* termasuk seragam, otonomi, teguran, tantangan dan keberatan.
4. *Afiliasi reward*, misalnya komitmen dalam organisasi, dorongan, kondisi lingkungan, pangkat, gelar.
5. *Career reward*, termasuk pengembangan karyawan, training dan keamanan lingkungan.

Lima faktor tersebut di atas dipakai sebagai dasar menilai kerja karyawan, serta hal ini ada kaitannya dengan motivasi mereka.

Sistem imbalan dalam organisasi memerlukan tindakan yang secara umum berakibat terhadap motivasi (Robbin, 2001). Suatu organisasi agar dapat sukses dalam organisasi diperlukan motivasi para karyawan agar tercapai kepuasan kerja. Dan jalan terbaik dengan cara memberi imbalan (Smith, 2001).

Dari uraian di atas dapat disusun hipotesis yaitu:

Hipotesis 3

“Imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja para karyawan”

2.5 Kepuasan Kerja Karyawan

Luthans (1993) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan suatu yang dianggap penting. Ini berarti kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa bahwa apa yang didapat dalam bekerja sudah memenuhi hal-hal yang dianggap penting. Karena kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh seseorang mungkin berbeda dengan orang lain, karena hal yang dianggap penting oleh orang masing-masing adalah berbeda.

Robert Krettner dan Angelo Kinichi (1992) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah respon emosional terhadap beberapa faktor suatu pekerjaan. Ini berarti bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai kesatuan konsep. Seseorang relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan, tetapi dapat juga merasa tidak puas dengan aspek lainnya. Oleh Gibson (1994) kepuasan kerja dinyatakan sebagai sikap (attitude) seseorang tentang suatu pekerjaan. Sikap ini dapat positif (puas) atau negatif (tidak puas). Kepuasan kerja ini tergantung pada tingkat intrinsik dan ekstrinsik hasil (outcome), dan bagaimana seseorang memandang hal ini. Cara pandang tentang hasil yang diperoleh berbeda untuk masing-masing orang. Setiap individu mempunyai

tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem dan nilai yang berlaku dalam dirinya.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual (Robbin, 2001). Setiap individu ini mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Jika aspek-aspek dalam pekerjaan semakin banyak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, begitu pula sebaliknya.

Dari pendapat beberapa ahli tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap dalam bekerja yang merupakan respon dari apa yang diperoleh dalam pekerjaan, yang dapat bersifat positif (kepuasan) maupun bersifat negatif (ketidakpuasan). Kepuasan kerja akan tercapai apabila karyawan merasa segala kebutuhan dan harapan pada suatu pekerjaan telah terpenuhi atau bahkan hasil yang diperoleh melebihi dari semuanya itu. Perasaan puas dalam bekerja akan mempengaruhi sikap para karyawan dalam melaksanakan segala aturan yang berlaku, yang pada akhirnya akan tercermin melalui cara kerja dalam melayani nasabah. Kepuasan kerja bagi karyawan ini sangat diperlukan dalam suatu organisasi.

Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja:

1. Kerja yang secara mental menantang karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik atau mengenai betapa baik

mereka bekerja. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Ganjaran yang pantas para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak merugikan dan sejaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar pengupahan. Tentu saja tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang yang bersedia menerima uang lebih kecil untuk bekerja di lokasi yang lebih diinginkan atau pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam pekerjaan yang mereka lakukan dan jam kerja. Tetapi kunci yang menentukan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan, lebih penting lagi adalah persepsi keadilan.
3. Kondisi kerja yang mendukung karyawan peduli akan lingkungan kerja, baik itu kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan fisik sekitar yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur, cahaya, keributan dan faktor-faktor lingkungan lain yang seharusnya tidak ekstrim (terlalu banyak atau terlalu sedikit) misalnya terlalu panas atau terlalu remang-remang. Di samping itu karyawan lebih

menyukai bekerja dekat dengan rumah, dengan fasilitas yang bersih dan relatif modern dan dengan alat-alat dan peralatan yang memadai. Rekan sekerja yang mendukung orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari pekerjaan mereka. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.6 Penelitian Terdahulu

Keterkaitan tentang motivasi kerja dan kepuasan kerja disampaikan oleh S. Panggabean (2002) tentang kepuasan kerja menyatakan bahwa gaji, umur, promosi berdampak secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurutnya kepuasan kerja diukur dari lima dimensi yaitu kepuasan terhadap gaji, promosi, rekan sekerja, pengawasan dan kondisi kerja. Sedangkan penelitian diadakan pada karyawan dari berbagai organisasi tempat kerja program extension UI dengan responden 234 orang.

Selanjutnya Rahmawati (1997) dalam jurnalnya tentang Studi Kepuasan Karyawan sebagai salah satu faktor yang relevan untuk dapat bersaing dalam pasar global, menyatakan bahwa kepuasan karyawan bersifat dinamis dan relatif, sedangkan faktor yang paling dominan menurutnya adalah tingkat pendidikan, kemajuan teknologi dan tingkat kemakmuran.

Penelitian lainnya yaitu C. Sturman (2000), berjudul Lumpsum Bonus Satisfaction. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh motivasi

terhadap kepuasan kerja. Menurutnya kepuasan kerja tidak hanya ditentukan oleh upah saja tetapi juga faktor pemberian bonus lainnya, sedangkan penelitian diadakan di Universitas Itacha New York.

Berikut ini kami sampaikan resume penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 2.2
Penelitian terdahulu

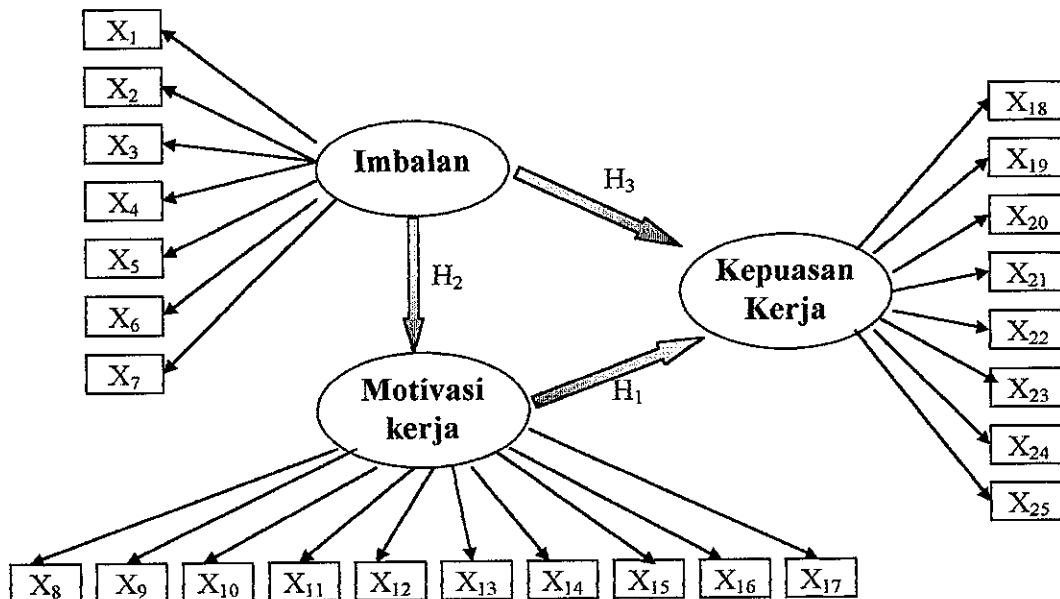
Peneliti	Topik	Metode	Kesimpulan
Susilowati (1991)	Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja pada pramuniaga supermarket Kodya Surakarta	Analisis regresi	Terdapat pengaruh positif antara motivasi dan kepuasan kerja. Tingkat upah cukup baik
S. Panggabean (2002)	Keterkaitan antara motivasi kerja dan mahasiswa program ekstensi UI	Analisis regresi	Gaji, umur, promosi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja
C. Sturman (2000)	Lumpsum bonus satisfaction Itacha New York	Analisis regresi	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja, tidak hanya ditentukan oleh upah saja, tetapi ditentukan juga oleh faktor lain seperti membangun kepercayaan, pemberian bonus
Brown dan Paeterson (2002)	Antecedent and Consequences of sales persons job satisfaction United States	Analisis regresi	Terdapat pengaruh positif antara motivasi terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja ditentukan oleh faktor seperti pelatihan dan dukungan organisasi.

Peneliti	Topik	Metode	Kesimpulan
Abdul Wahid Syafar (1996)	Analisis motivasi dan kepuasan kerja karyawan kantor Samsat Dipenda Jateng	Analisis regresi	Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain: upah, bakat, minat serta pendidikan.
Dutty et. Al (1998)	Kepuasan kerja pada penitipan orang tua panti jompo US.	Regresi	Imbalan tidak berpengaruh pada kepuasan kerja. Faktor yang mempengaruhi al. motivasi, perilaku, daya dukung fasilitas.
Emin Babakus (2003)	Pengujian peranan organisasi terhadap kepuasan kerja US	Regresi	Imbalan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Yang berpengaruh dominan adalah faktor pelatihan.
Studt (2002)	Satisfaction and salaries growing in the lab, New York	Regresi	Upah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
Bambang Setiaji (2001)	Upah dan kecenderungannya di Indonesia	Regresi	Upah berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2.7 Kerangka Pemikiran Teoritik

Kerangka pemikiran teoritik dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.2.
Kerangka Pemikiran Teoritik



Sumber : Dikembangkan untuk tesis ini

Keterangan

X1. = Tingkat penghasilan	X8. = Kerja keras	X18. = Keterampilan
X2. = Insentif	X9. = Niat kerja	X19. = Pengupahan
X3. = Harapan insentif	X10. = Kreatifitas	X20. = Kebijakan promosi
X4. = Penempatan kerja	X11. = Kemajuan	X21. = Keadilan
X5. = Obyektifitas	X12. = Aktivitas	X22. = Kondisi kerja
kenaikan pangkat	X13. = Kebebasan	X23. = Lingkungan kerja
X6. = Signifikasi jabatan	X14. = Kepemimpinan	X24. = Kenyamanan
dengan kemampuan	X15. = Berpendapat	X25. = Pengawasan
X7. = Promosi jabatan	X16. = Kebijakan organisasi	
berdasarkan Prestasi	X17. = Kebanggaan	

2.8 Perumusan Hipotesis

Dari latar belakang masalah dan kajian pustaka dapat disusun hipotesis. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H2 : Imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

H3 : Imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

2.9. Definisi Operasional.

Variabel-variabel dalam penelitian ini meliputi motivasi kerja , imbalan dan kepuasan kerja karyawan. Untuk mendapatkan data tentang variabel-variabel tersebut diukur dengan menggunakan skala 1 – 4 dengan criteria sebagai berikut :

- a. Tidak setuju 1
- b. Kurang setuju 2
- c. Setuju 3
- d. Sangat setuju 4

Variabel-variabel dalam penelitian ini dimensi operasionalnya nampak pada tabel 2.3.

Tabel 2.3.
Definisi operasional variabel-variabel penelitian

No	Variabel	Definisi Operasional
1	Motivasi (Victor Vroom)	Dorongan yang menyebabkan seseorang melakukan kerja. Indikatornya: a. Tingkat kerja keras karyawan b. Niat karyawan terhadap pekerjaan c. Kreativitas dengan keterlibatan orang lain d. Tingkat kemajuan berdasar prestasi e. Tuntutan berbagai aktifitas yang berbeda f. Tingkat kebebasan mengatur waktu g. Kepemimpinan h. Kesempatan mengemukakan pendapat i. Kebijakan operasional j. Kebanggaan pada lembaga
2	Imbalan (Gibson)	Semua pengeluaran perusahaan untuk karyawan dan diterima baik secara langsung maupun tidak langsung. indikatornya: a. Tingkat penghasilan b. Tingkat proporsional insentif c. Harapan terhadap insentif d. Signifikansi keberhasilan dengan penempatan kerja e. Obyektifitas kenaikan pangkat f. Signifikansi jabatan struktural dengan kemampuan karyawan g. Promosi jabatan berdasar prestasi
3	Kepuasan kerja (Stephen Robbins)	Yaitu sikap bekerja yang merupakan respon dari apa yang diperoleh atas balas jasa hasil kerjanya Variabel indikatornya antara lain: a. Keterampilan b. Sistem upah c. Kebijakan promosi d. Keadilan e. Kondisi kerja f. Lingkungan kerja g. Kenyamanan h. Pengawasan

BAB III

METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas tentang metode penelitian. Pembahasan metode penelitian terdiri atas: jenis dan sumber data, populasi dan sampel, teknik analisis data, teknik pengumpulan data, serta uji hipotesis. Adapun keterangan selanjutnya sebagai berikut:

3.1 Jenis dan Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah data primer dan data sekunder yaitu :

1. Data Primer

Data primer secara khusus dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang terangkum dalam daftar pertanyaan. Adapun data primer berupa data mengenai imbalan motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan.

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung dari nara sumber. Adapun data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari perusahaan berupa data mengenai sejarah perusahaan, data tentang jumlah karyawan, data tentang karyawan yang masuk dan yang keluar serta data-data lain yang dibutuhkan penelitian ini.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kumpulan individu atau obyek penelitian yang memiliki kualitas-kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Berdasarkan kualitas tersebut populasi dapat dipahami sebagai kelompok individu atau obyek pengamatan yang minimal punya persamaan karakteristik (Cooper dan Emory, 1995).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi PT. Apac Inti Corpora Bawen Semarang. Jumlah karyawan bagian produksi sampai dengan bulan Februari 2004 sebanyak 10.055

Jumlah tersebut terdiri dari:

Karyawan bagian Spinning yarn	7117
Karyawan bagian weaving Grey	1613
Karyawan bagian Weaving Denim	1325
	10.055

Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama yang bisa dianggap mewakili populasi. Beberapa pendapat tentang besarnya sampel yaitu:

1. Sitepu (1994), menyatakan besarnya sampel dapat ditentukan dengan rumus

$$n = \frac{No}{1 + \frac{No-1}{N}} \dots\dots\dots 1)$$

$$\text{dimana } No = \left(\frac{Z \frac{1}{2}}{2\sigma} \right)^2 \dots\dots\dots 2)$$

n = jumlah sampel minimal

N_0 = jumlah sampel

N = jumlah populasi

$Z_{1/2}$ = derajat koefisien kefidensi

σ = % perkiraan kekeliruan dalam membuat sampel

2. Hair, *et.al*, (1992) berpendapat besarnya sampel dapat ditentukan berdasar estimasi kemungkinan maksimal (*maximal like hood estimation*). Jumlah sampel minimal 50 sudah dapat memberikan hasil valid.
3. Cooper dan Emory (1995) menyatakan bahwa besarnya sampel merupakan fungsi dari variasi pada parameter populasi yang tercakup pada penelitian dan merupakan fungsi dari ketepatan estimasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

Berdasarkan pendapat tersebut maka sampel ditentukan dengan rumus berdasar Sitepu (1994) dengan perhitungan sampel minimal, yaitu:

$$n = \frac{N_0}{1 + \frac{N_0 - 1}{N}}$$

dimana $N_0 = \left(\frac{Z_{1/2}}{2\sigma} \right)^2$

σ = % perkiraan kemungkinan salah sebesar 1 %

$$\text{maka } N_o = \left(\frac{1,96}{2(0,1)} \right)^2 = 96,04$$

N = populasi sebanyak 10.055

$$\text{maka } n = \frac{96,04}{1 + \frac{96,04 - 1}{10.055}} = 95$$

Jadi sampel minimal sebanyak 95, sedangkan jumlah sampel yang dipakai dalam penelitian ini sebanyak 150 responden.

Pemilihan sampel memakai metode non probabilitas dengan teknik *quota sampling* dan diambil secara proporsional, hal ini berarti bahwa tiap-tiap bagian diambil sampelnya.

Jumlah sampel akan tampak pada tabel 3.1 di bawah ini.

Tabel 3.1
Jumlah Sampel Penelitian

Dept	Jumlah Populasi	Jumlah Sampel	%
Spinning yarn	7117	106	70
Weaving grey	1613	24	16
Weaving Denim	1325	20	14
Jumlah	10055	150	100

Sumber: PT. Apac Inti Corpora

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan melalui dokumentasi. Kuesioner diberikan kepada responden, dan jawaban kuesioner berupa pilihan ganda yang bersifat interval dengan skala Likert dengan skor 1 - 4, dengan memilih mana yang sesuai dengan pendapat responden.

Terhadap jawaban responden kemudian diberi skor untuk jawaban sebagai berikut:

TS	KS	S	SS
1	2	3	4

Adapun metode dokumentasi dipergunakan untuk mengetahui data tentang karyawan, yaitu baik karyawan bagian produksi maupun non-produksi (administrasi dan satpam).

3.4 Validitas dan Reliabilitas Instrument

1. Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrument penelitian untuk mengungkap data sesuai dengan masalah penelitian. Caranya yaitu dengan mengorelasikan antar skor item dengan skor total. Selanjutnya koefisien korelasi yang diperoleh (r), masih harus diuji signifikasinya. Teknik yang digunakan adalah analisis kesahihan butir. Besarnya korelasi yang ditaksir sebagai berikut (Hadari Nawawi,1995).

- 0,00 - 0,20 tak ada korelasi
- 0,21 - 0,40 korelasi lemah
- 0,41 - 0,60 korelasi sedang
- 0,61 - 0,80 korelasi kuat
- 0,81 - 1,00 korelasi sangat kuat

2. Reliabilitas

Setelah uji validitas selanjutnya uji reliabilitas. Suatu instrumen pengumpulan data dilakukan jika mampu memberi pengukuran secara tetap sesuai dengan dirinya sendiri.

Rumus untuk mencari reliabilitas keseluruhan item adalah dengan mengoreksi angka korelasi yang diperoleh dengan memasukkan rumus (Hadari Nawawi, 1995).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan menggunakan produk alpha/ koefisien alpha. Secara umum jika koefisien alpha kurang 0,6 berarti tidak ada konsisten (Malhotra, 1996).

3.5. Teknik Analisis Data

Pengolahan data yang terkumpul dari penyebaran kuesioner akan dianalisis berdasarkan model kerangka pemikiran teoritik dalam penelitian ini, maka alat analisis yang dipilih adalah analisis jalur path. Dalam analisis ini diperlukan beberapa persyaratan yang harus dipenuhi (Arief Wibowo, 2003):

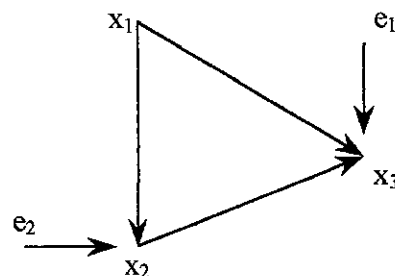
1. Hubungan antar variabel di dalam model adalah linier artinya perubahan yang terjadi pada variabel adalah merupakan fungsi perubahan linier dari variabel lainnya yang bersifat kausal (tidak ada auto korelasi)
2. Variabel yang diamati mempunyai sifat aditif artinya variabel yang punya sifat multiplikatif dan eksponensial tidak dapat dipergunakan.
3. Variabel sisa tidak berkorelasi dengan variabel yang sesudahnya (variabel regresi lainnya).
4. Variabel yang diukur berskala interval.

Untuk menganalisis hubungan antarvariabel digunakan analisis Jalur Path. Koefisien path adalah koefisien regresi standart, sedangkan pemuatannya dapat diinterpretasikan sebagai faktor pemuat (Barcly, Higgin dan Thompson, 1995).

Besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik itu pengaruh langsung/tidak langsung digunakan jalur path.

Besarnya pengaruh variabel penyebab ke akibat disebut koefisien jalur dan diberi simbol $P_{x_i x_j}$ dan dapat digambarkan sebagai berikut.

Gambar 3.1
Diagram jalur



Sumber : Arif Wibowo (2003).

Besarnya pengaruh x_1 terhadap x_3 dinyatakan oleh besarnya nilai numerik. Koefisien jalur yaitu $P_{x_3 x_1}$; Pengaruh x_2 terhadap x_3 dinyatakan oleh $P_{x_3 x_2}$ sedang pengaruh x_1 terhadap x_2 dinyatakan oleh $P_{x_2 x_1}$. Koefisien jalur adalah koefisien yang tidak memiliki satuan. Oleh sebab itu secara relatif bisa digunakan untuk mengambil kesimpulan bahwa semakin besar koefisien jalurnya maka semakin besar pula pengaruh yang diberikan variabel tersebut.

3.6. Uji Hipotesis

Pengujian secara parsial (Uji t)

Pengukuran t_{tes} dimaksudkan untuk mempengaruhi apakah secara individu ada pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat. Pengujian secara parsial untuk setiap koefisien regresi diuji untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dengan variabel terikat, dengan melihat signifikansi nilai t pada α 5 %

Rumus yang digunakan (Gujarati, 1996)

$$t_h = \frac{\beta_1}{S_c(\beta_1)}$$

Keterangan:

t_h = t hitung

β = parameter disestimasi

Se = standar error

Pengujian setiap koefisien dikatakan signifikan dikatakan signifikan mutlak $t \geq t_1$ maka hipotesis (H_a) diterima sebaliknya dikatakan tidak signifikan bila nilai $t_b < t_1$ berarti hipotesis nol (H_0) maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PT. Apac Inti Corpora bergerak dalam bidang industri tekstil dan berkedudukan di Bawen, Kabupaten Semarang. Perusahaan ini merupakan salah satu pelaku ekonomi pada sektor swasta dan mempunyai karyawan yang relatif besar.

Pada waktu dulu perusahaan ini bernama Kanindotex yang berdiri pada tanggal 8 Agustus 1989, dengan satu unit pemintalan berkapasitas 60.000 spidel /mata pintal dan mulai beroperasi pada tanggal 8 Agustus 1990. Dalam perkembangan selanjutnya mulai bulan Mei 1995 Manajemen PT. Kanindotex dipegang oleh Gabungan Koperasi Batik Indonesia (GKBI), namun beberapa bulan kemudian bergabung dengan perusahaan lain dan diberi nama PT. Kanindotex Group yang terdiri atas PT. Kandindotex, Kanindo Prima Perkasa dan Kanindo Mulia Utama. Mulai bulan Oktober 1995, perusahaan tersebut diakuisisi menjadi PT Apac Inti Corpora dengan menempati areal seluas 85 ha.

PT Apac Inti Corpora memproduksi tiga macam produk yaitu Yarn, Drey dan Denim. Hasil produksi ini sebanyak 60% diekspor ke Amerika dan Eropa, sedangkan sisanya untuk kebutuhan domestik yaitu Bandung, Surabaya dan Semarang.

Karyawan PT Apac Inti Corpora terbagi beberapa bagian antara lain bagian produksi, business devisi dan non produksi. Karyawan bagian produksi terbagi menjadi tiga bagian yaitu spinning yarn dengan total 7117 karyawan, weaving grey dengan total 1613 orang dan sebanyak 1325 orang untuk bagian weaving denim.

Untuk memberikan gambaran secara menyeluruh maka dilakukan analisis deskriptif responden. Analisis diskriptif responden meliputi jenis kelamin, pendidikan, usia. Berdasarkan jawaban kuesioner yang diterima dapat diketahui karakteristik responden menurut jenis kelaamin tmapak pada tabel 4.1.

Tabel 4.1.
Data deskripsi responden menurut jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Prosentase
Laki-laki	91	61 %
Wanita	59	39 %
Jumlah	150	100 %

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 4.1. menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini diklasifikasikan menjadi dua yaitu laki-laki dan wanita. Adapun yang mendominasi dalam penelitian ini adalah laki-laki yaitu sebesar 61 %. sedangkan sisanya wanita sebesar 39 % .Kondisi ini disebabkan bagian produksi banyak berkaitan langsung dengan mesin sehingga banyak diperlukan tenaga Laki-laki.

Sedangkan responden menurut pendidikan terakhir ditunjukkan pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2.
Data Deskripsi Responden menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Prosentase
SD	20	13 %
SMP	30	20 %
SMA/SMEA/STM	59	39 %
Diploma	19	12 %
S1	22	16 %
Jumlah	150	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Latar belakang pendidikan responden mempunyai peranan penting dalam mengambil sikap berkaitan dengan lingkungan kerjanya. Pada tabel 4.2 terlihat bahwa karyawan yang paling banyak yaitu pendidikan SLTA (39%), kemudian SMP sebanyak 20 % sedangkan karyawan yang termasuk sedikit adalah berpendidikan SD yaitu sebesar (13 %).

Kondisi ini disebabkan oleh tekanan ekonomi keluarga sehingga setelah lulus SLTA , karyawan banyak yang mendapatkan peluang di bagian produksi

Responden menurut usia disampaikan paada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3
Data deskripsi usia responden

Usia	Jumlah	Prosentase
< 20 - 29 th	82	54
30 – 40 th	50	33
> 40 tahun	18	13
Jumlah	150	100 %

Sumber : Data primer yang diolah

Usia seseorang dapat mempengaruhi sikap respondennya terhadap kepuasan kerja; sehingga dapat berakibat ada keinginan untuk keluar dari perusahaan. Biasanya semakin lanjut usia keinginan untuk keluar dari perusahaan semakin rendah. Tabel 4.3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara < 20 – 29 tahun yaitu sebesar 54 %, dan yang sedikit berusia lebih dari 40 tahun yaitu sebesar 13 %, Hal ini disebabkan bagian Produksi memerlukan stamina dan tingkat mobilitas yang tinggi

4.2. Analisis Data

4.2.1. Uji Coba Angket

Sebelum angket digunakan maka perlu diuji coba dulu. Hal ini untuk mengetahui keterandalan dan kesahihan masing-masing butir. Uji coba ini dilakukan terhadap 25 karyawan.

Hasil uji coba angket dapat disajikan pada tabel 4.4. di bawah ini :

Tabel 4.4.
Rangkuman hasil analisis Butir Motivasi Kerja

Butir No	Rxy	r _{bt}	P	Status
1	0.717	0.632	0.000	Sahih
2	0.541	0.422	0.017	Sahih
3	0.680	0.589	0.001	Sahih
4	0.543	0.420	0.017	Sahih
5	0.697	0.610	0.001	Sahih
6	0.701	0.612	0.001	Sahih
7	0.738	0.658	0.000	Sahih
8	0.717	0.632	0.000	Sahih
9	0.756	0.683	0.000	Sahih
10	0.697	0.610	0.001	Sahih

Sumber : Analisis data butir

Dari hasil rangkuman tabel 4.4 terlihat bahwa masing-masing butir untuk motivasi kerja dinyatakan sah. Analisis butir juga menunjukkan bahwa koefisien alpha. $r_{tt} = 0.869$, hal tersebut menunjukkan bahwa angket dinyatakan andal.

Selanjutnya angket tentang imbalan hasil analisisnya terlihat pada tabel 4.5 di bawah ini :

Tabel 4.5.
Rangkuman hasil analisis Butir Imbalan

Butir No	Rxy	Rbt	P	Status
1	0.889	0.838	0.000	Sahih
2	0.692	0.583	0.001	Sahih
3	0.585	0.443	0.013	Sahih
4	0.664	0.539	0.003	Sahih
5	0.855	0.791	0.000	Sahih
6	0.862	0.800	0.000	Sahih
7	0.889	0.838	0.000	Sahih

Sumber : Analisis butir

Untuk analisis butir angket tentang imbalan seluruhnya dinyatakan sah, hasil perhitungan juga menunjukkan bahwa besarnya koefisien Alpha $r_{tt} = 0.891$ berarti angket tersebut dinyatakan andal.

Untuk angket tentang kepuasan kerja hasil perhitungan tampak pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6.
Hasil analisis Butir angket Kepuasan kerja

Butir No	Rxy	Rbt	p	Status
1	0.921	0.898	0.000	Sahih
2	0.940	0.923	0.000	Sahih
3	0.921	0.898	0.000	Sahih
4	0.595	0.505	0.005	Sahih
5	0.940	0.923	0.000	Sahih
6	0.595	0.505	0.005	Sahih
7	0.873	0.837	0.000	Sahih
8	0.634	0.550	0.002	Sahih
9	0.904	0.876	0.000	Sahih
10	0.755	0.695	0.000	Sahih

Sumber : Analisis data anabut

Dari tabel 4.6. tersebut di atas terlihat bahwa masing-masing butir untuk motivasi kerja dinyatakan sah. Analisis butir juga menunjukkan bahwa koefisien Alpha. rtt = 0.941, hasil tersebut menunjukkan bahwa angket dinyatakan andal dan bisa dipakai untuk penelitian lebih lanjut.

4.2.2. Uji persyaratan analisis

Dalam penelitian ini analisis yang digunakan untuk menganalisis data adalah analisis regresi program analisis jalur (Path Analysis). Untuk menganalisis diperlukan persyaratan antara lain data tentang sebaran frekuensi dari gejala yang diteliti normal dan garis hubungan antar prediktor linier. Untuk itu maka uji normalitas dan linearitas sebagai berikut :

1) Uji normalitas imbalan

Untuk menguji normalitas sebaran digunakan statistik Chi Kuadrat (X^2) dengan menggunakan komputer program uji normalitas

sebaran edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih Universitas Gadjah Mada.

Uji normalitas sebaran dari imbalan skor imbalan dibagi ke dalam 8 klas. Setelah diuji dengan Chi Kuadrat ternyata terdapat hasil Chi Kuadrat hitung = 6,131. Hasil ini kalau dikonfirmasi pada tabel untuk $db = 7$ taraf kepercayaan 95% terdapat hasil 14,067. Dengan demikian $X^2_{hit} < X^2_{tab}$ hasil ini menunjukkan tidak ada perbedaan. Hal ini berarti bahwa skor imbalan mengikuti distribusi normal. Rangkuman perhitungan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7.
Rangkuman perhitungan x^2 Imbalan

Klas	fo	Fh	D	DD	Dd/fh
8	1	1.83	- 0.83	0.69	0.38
7	8	8.19	- 0.19	0.04	0.00
6	30	23.97	6.03	36.36	1.52
5	35	41.01	- 6.01	36.12	0.88
4	37	41.01	- 4.01	16.08	0.39
3	27	23.97	3.03	9.18	0.38
2	8	8.19	- 0.19	0.04	0.00
1	4	1.83	2.17	4.71	2.57
Total	150	150	0.00	-	6.13
Db = 7, sebarannya normal					

Sumber: Uji Normalitas Sebaran

2) Uji normalitas motivasi kerja

Skor motivasi dibagi dalam 6 klas, $db = 5$ setelah diuji dengan Chi Kuadrat terdapat $X^2_{hit} = 9.835$, harga kritik x^2 dengan $db = 5$, taraf signifikan 95% sebesar 11,070. Dengan demikian $X^2_{hit} < X^2_{tab}$ (9.835 < 11.070) hal ini berarti skor sebaran motivasi kerja mengikuti distribusi normal. Adapun ringkasan perhitungannya sebagai berikut :

Tabel 4.8.
Rangkuman perhitungan χ^2 Motivasi kerja

Klas	Fo	Fh	D	DD	Dd/fh
6	0	3.42	- 3.42	11.70	3.42
5	31	20.39	10.62	112.68	5.53
4	50	51.20	- 1.19	1.43	0.03
3	48	51.20	- 3.19	10.21	0.20
2	17	20.39	- 3.39	11.46	0.56
1	4	3.42	0.58	0.34	0.10
Total	150	150	0.00	-	9.84
Db = 5, sebarannya normal					

Sumber: Uji Normalitas Sebaran

3) Uji Normalitas sebaran kepuasan kerja

Skor kepuasan kerja dibagi menjadi 8 klas db, = 7, hasil perhitungan $X^2_{hit} = 9.756$, harga kritik χ^2 dengan db = 7, taraf signifikan 95% terdapat $X^2_{tab} = 14.067$. Hal ini berarti $X^2_{hit} < X^2_{tab}$ ($9.756 < 14.067$) hasil menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan. Berarti skor sebaran kepuasan kerja mengikuti distribusi normal.

Ringkasan perhitungannya dapat dilihat pada tabel 4.9.

Tabel 4.9
Ringkasan perhitungan χ^2 Kepuasan kerja

Klas	Fo	Fh	D	DD	Dd/fh
8	0	1.83	- 1.83	3.35	1.83
7	9	8.19	0.81	0.66	0.08
6	26	23.97	2.03	4.12	0.17
5	29	41.01	-12.01	144.24	3.52
4	48	41.01	6.99	48.86	1.19
3	29	23.97	5.03	25.30	1.06
2	9	8.19	0.81	0.66	0.08
1	0	1.83	-1.83	3.35	1.83
Total	150	150	0.00	-	9.76
Db = 7, sebarannya normal					

Sumber: Uji Normalitas Sebaran

4) Uji linieritas

Untuk menguji linieritas hubungan antara variabel Imbalan, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja dilakukan dengan analisis regresi linier.

Dalam model penelitian ini uji linieritas dilakukan pada variabel imbalan terhadap variabel kepuasan kerja dan variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

Apabila F hitung sudah diperoleh, maka langkah selanjutnya dikonsultasikan/konformasi dengan F tabel pada tabel signifikansi 5%. Persamaan regresi dikatakan linier jika F hitung lebih kecil dari pada F tabel atau $F_h < F_t$, berikut ini akan disajikan hasil komputasi uji linieritas terhadap masing-masing variabel. Hasil selengkapnya ada pada lampiran, sedangkan secara ringkas sebagai berikut :

a. Uji linieritas variabel imbalan terhadap kepuasan kerja

Dari hasil uji linieritas F hitung = 3,231 kemudian dikonfirmasi pada tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($db_{1;147}$) diperoleh 3,840.

Hasil tersebut berarti $F_{hit} < F_{tab}$, hal ini menunjukkan bahwa sebaran skor untuk variabel imbalan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah linier.

b. Uji linieritas variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil uji linearitas dapat diketahui bahwa $F_{hit} = 1.014$, hasil ini bila dikonfirmasi pada tabel untuk $db_{(1;147)} = 3,840$ hal ini berarti $F_{hit} < F_{tab}$ ($1,014 < 3,840$) hasil tersebut

menunjukkan bahwa sebaran skor untuk variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja adalah linier.

Untuk lebih jelasnya berikut ini disajikan tabel rangkuman hasil uji linieritas sebagai berikut :

Tabel 4.10.
Rangkuman hasil uji linieritas

Variabel penelitian		Db	Harga F		Keterangan
			Hitung	Tabel	
X ₁	Y	(1,147)	3,231	3,840	Linier
X ₂	Y	(1,147)	1,014	3,840	Linier

Sumber: Uji Linieritas Sebaran

4.2.3. Hasil Analisis Data

Berdasarkan pada kerangka pemikiran teoritik maka alat analisis data adalah analisis jalur (Path Analysis).

Hasil analisis tersebut selengkapnya dapat dilihat pada halaman 2 lampiran ini. Persamaan dapat disusun sebagai berikut :

$$P = P_{31} + P_{21} + E$$

$$P = 0,342 + 0,172 + E$$

$$P = \text{Kepuasan kerja}$$

$$P_{31} = \text{Imbalan dan } P_{21} = \text{Motivasi kerja, dan } E = \text{Error / faktor lain}$$

analisis selanjutnya dapat dilihat pada tabel 4.11

Tabel 4.11
Koefisien Path untuk Pengaruh Imbalan, Motivasi kerja dan Kepuasan kerja karyawan

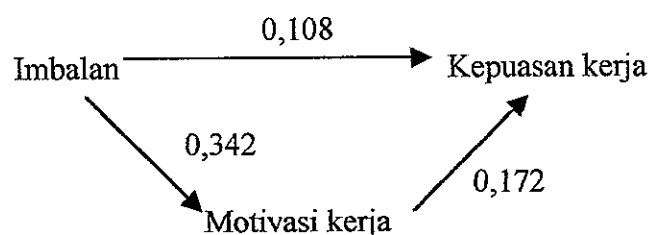
Simbol	Variabel	Koefisien path	Nilai koefisien
X ₁	Imbalan	P21	0.342
X ₁₂	Imbalan	P31	0,108
X ₁₃	Motivasi kerja	P32	0.172

Sumber: Analisis Jalur

Pada tabel 4.11 disampaikan bahwa pengaruh Imbalan terhadap motivasi kerja karyawan ditunjukkan oleh koefisien path (p21) sebesar 0,342, pengaruh Imbalan terhadap kepuasan kerja ditunjukkan koefisien path (P31) sebesar 0,108 dan pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ditunjukkan oleh koefisien path (p32) sebesar 0,172.

Untuk lebih jelasnya dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 4.1.
Diagram analisis path



Sumber : Diolah dari hasil analisis path

Dari gambar 4.1. maka dapat dihitung pengaruh secara bersama-sama, pengaruh Imbalan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar $2 (0,108) (0,342) (0,172) = 0,013$ atau 1,3 %.

Untuk pengaruh Imbalan terhadap Kepuasan kerja sebesar 0.108 atau 10.8 % , pengaruh Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 0.172 atau 17,2 % Dari hasil perhitungan tersebut dapat disusun tabel 4.12

Tabel 4.12
Pengaruh Imbalan dan Motivaasi kerja terhadap
Kepuasan kerja karyawan

Pengaruh langsung		Pengaruh bersama-sama		Pengaruh total
		Imbalan	Motivasi kerja	
Imbalan	10.8 %	-	1,3 %	12,1 %
Motivasi kerja	17.2 %	1,3 %	-	18,5 %
Total	28 %	1,3 %	1,3 %	30.6 %

Sumber : Diolah dari hasil analisis path

Dari tabel 4.12 dapat diketahui bahwa pengaruh total Imbalan dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja sebesar 30.6 % hasil ini berarti Imbalan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 30,6% Sedangkan sisanya yaitu sebesar 69,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

4.2.4. Pengujian Hipotesis

Tujuan pengujian hipotesis yaitu untuk menguji apakah ada pengaruh signifikan atau tidak dari hipotesis yang diajukan. Dalam penelitian ini ada tiga hipotesis yang diajukan, ketiga hipotesis tersebut akan diuji, adapun pengujiannya menggunakan kriteriaa klasifikasi signifikan (Sutrisno Hadi, 1996) sebagai berikut :

Tabel 4.13
Klasifikasi signifikasi

Kondisi	Nirkonvensional
$P < 0,01$	Sangat berarti
$P < 0,05$	Berarti
$P < 0,15$	Cukup berarti
$P < 0,30$	Kurang berarti
$P < 0,30$	Tidak berarti

Sumber: Sutrisno Hadi (1996)

Pengujian hipotesis pertama

Dari hasil perhitungan analisis jalur (Path Analysis) diketahui bahwa nilai koefisien sebesar 0,108 dengan $P = 0,159$. Hasil ini kalau di konfirmasikan pada tabel ternyata lebih besar dari 0,15. Hasil tersebut menunjukkan bahwa imbalan kurang berarti memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja atau dapat dikatakan berpengaruh sebesar 0,108 tetapi tidak signifikan.

Oleh sebab itu hipotesis tentang imbalan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ditolak.

Pengujian hipotesis kedua

Dari hasil perhitungan analisis jalur menunjukkan bahwa koefisien jalur sebesar 0,172 dengan $P = 0,019$. Dari hasil tersebut kalau dikonfirmasi pada tabel termasuk lebih kecil 0,05. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan arti dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, atau berpengaruh signifikan. Oleh sebab itu hipotesis yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Pengujian hipotesis ke tiga

Dari hasil perhitungan analisis jalur diketahui bahwa terdapat koefisien jalur sebesar 0,342 dengan $P = 0,000$. Hasil tersebut kalau dikonfirmasi pada tabel termasuk lebih kecil 0,01. Hasil ini menunjukkan sangat berarti. Oleh sebab itu maka hipotesis yang menyatakan imbalan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil penelitian ini menemukan antara lain pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja, pengaruh imbalan terhadap motivasi kerja dan pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Untuk kejelasannya sebagai berikut :

4.3.1. Pengaruh Imbalan terhadap Kepuasan Karyawan

Dari hasil penelitian ini ditemukan pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,108 tetapi tidak signifikan. Hasil ini sesuai dengan teori dua faktor dari Herzberg yang menyebutkan bahwa supervisi dan rekan kerja bukanlah faktor utama yang mendorong terjadinya kepuasan kerja akan tetapi merupakan faktor pemeliharaan (higienis) saja. Dengan demikian penerapan teori yang berkaitan dengan imbalan, tidak selalu efektif di semua tempat tetapi perlu disesuaikan dengan kondisi lingkungan atau sosial budaya setempat. Dari hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa faktor imbalan tidak mempengaruhi kepuasan kerja para karyawan. Jadi walaupun imbalan itu cukup besar tetapi tidak menjamin akan dapat mempengaruhi kepuasan kerja mereka. Kalau hal ini dilihat lebih jauh maka para karyawan tersebut karakteristiknya tidak sama, antara lain segi pendidikannya baik tingkat pendidikan dan latar belakang pendidikan, masa kerja, faktor penempatan kerja yang tidak sesuai dengan kualifikasi mereka, hal tersebut dapat berakibat bahwa walaupun imbalan cukup besar, tetapi belum tentu puas dalam bekerja. Jadi kepuasan kerja mereka tidak dipengaruhi oleh imbalan tetapi oleh faktor lain.

4.3.2. Pengaruh Imbalan terhadap Motivasi Kerja

Dari hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan antara imbalan terhadap motivasi kerja sebesar 0,342 atau 34,2 %

Hasil ini menunjukkan bahwa imbalan mempunyai pengaruh besar terhadap motivasi kerja mereka berarti semakin tinggi imbalan semakin tinggi pula motivasi kerja mereka.

Imbalan dalam hal ini tidak hanya berwujud uang saja atau finansial tetapi juga bisa berwujud non finansial, misalnya imbalan karir seperti pengembangan diri pelatihan, promosi jabatan, penghargaan.

Jika imbalan ini mendapatkan perhatian maka besar pengaruhnya terhadap motivasi kerja mereka dan bisa menghasilkana sinergi motivasi positif kuat dalam menepaai tujuan perusahaan.

4.3.3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu usaha untuk memotivasi karyawan diperlukan agar puas dalam bekerja. Usaha tersebut bisa dilakukan dengan cara memberikan kesempatan pada karyawan dalam hal mengemukakan pendapat, menjalin hubungan baik antar sesama karyawan atau karyawan dan pimpinan, atau bisa juga dengan menciptakan iklim agar senang bekerja, kebebasan mengatur waktu kerja. Selain hal tersebut perlu peninjauan kembali peraturan dan kebijaksanaan khususnya yang berkaitan dengan Upah Minimum Regional (UMR) yang dianggap sudah tidak sesuai dengan kebutuhan fisik minimum karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data secara keseluruhan sebagaimana diuraikan dimuka serta sesuai dengan tujuan penelitian yang hendak dicapai maka kesimpulan dari hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Imbalan mempengaruhi kepuasan kerja secara tidak bermakna atau tidak signifikan hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis jalur dan memberikan pengaruh sebesar 10.8 %, $P = 0,159$ lebih besar dari 0,15 hasil ini termasuk kategori kurang berarti tetapi imbalan berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 34,2 % $P = 0,000$ dimana $P < 0,01$. Hasil ini termasuk kategori sangat signifikan.
2. Motivasi kerja mempengaruhi kepuasan kerja secara berarti atau positif dan signifikan, sebesar 17,2% $P = 0,019$ dimana P lebih kecil dari 0,05 dan hasil ini termasuk dalam kategori signifikan (berarti).
3. Dari hasil penelitian tersebut diatas telah diketahui bahwa imbalan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, tetapi berpengaruh terhadap motivasi kerja, sedangkan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dari hasil ini dapat dikatakan bahwa imbalan dapat mempengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja. Jadi imbalan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja. Oleh sebab itu kedudukan motivasi kerja dalam hal ini adalah sebagai variabel perantara dalam hubungannya antara imbalan terhadap kepuasan kerja. karyawan.

4. Secara bersama-sama Imbalan dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kepuasan kerja sebesar 30,6 %,sedangkan yang 69,4 % dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Implikasi hasil penelitian

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, terdapat beberapa implikasi yang dapat disampaikan yaitu implikasi teoritis dan implikasi manajerial.

5.2.1. Implikasi teoritis.

Penelitian ini ditujukan untuk mengimplementasikan teori – teori serta hasil penelitian terdahulu mengenai motivasi kerja, imbalan dan kepuasan kerja karyawan. Hakekat teori kepuasan kerja merupakan teori yang dikembangkan dari teori motivasi, dan kebutuhan. Berbagai pendapat tentang teori tersebut di atas antara lain, teori kebutuhan oleh A. Maslow, teori dua faktor oleh Herzberg dan teori harapan oleh Victor H. Vroom. Dari teori-teori yang dikembangkan tersebut tidak semua menyepakati bahwa variabel dalam penelitian ini merupakan faktor kepuasan kerja. Sebagai contoh Herzberg menyebutkan bahwa supervisor dan rekan kerja bukan faktor utama yang mendorong terjadinya kepuasan kerja tetapi sebagai faktor pemeliharaan (higienis).

Hal ini sejalan dengan pendapat Fraser (1992) yang menyatakan bahwa rasa puas bukanlah keadaan yang tetap, karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan yang ada baik dari dalam maupun dari luar lingkungan kerja.

Jadi implikasi teoritis dari penelitian ini yaitu secara empiris dapat membuktikan dan mendukung serta memperkaya teori dan hasil penelitian terdahulu.

5.2.2. Implikasi manajerial

Sesuai dengan hasil penelitian maka dapat disampaikan implikasi hasil penelitian. Adapun implikasi hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dengan ditemukannya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, maka hal ini memberikan informasi bahwa karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja. Keberhasilan mengerjakan tugas akan memberikan kepuasan tersendiri pada yang bersangkutan karena belum tentu para karyawan mampu melaksanakan tugas dengan baik .

Berkaitan dengan hal tersebut diatas maka pimpinan perlu untuk melakukan langkah-langkah antara lain, melakukan pelatihan untuk meningkatkan ketrampilan, membagi tugas sesuai dengan kemampuan, membuat prosedur kerja yang jelas serta perlu untuk melakukan rotasi kerja agar tidak membosankan.

- 2 Dengan terbuktinya imbalan mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Apac Inti Corpora, maka hal ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan untuk mengambil kebijakan. Pengambilan kebijakan dapat dilakukan dengan cara pemberian tanggung jawab pekerjaan pada karyawan. Dengan memberi tanggung jawab pekerjaan pada karyawan maka akan dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat

bekerja karena merasa diperhatikan, selain hal tersebut dapat juga dilakukan dengan cara promosi jabatan bagi karyawan yang berprestasi, dengan demikian penciptaan iklim kerja yang baik perlu mendapatkan perhatian agar tingkat motivasi kerja karyawan semakin tinggi.

5.3 Keterbatasan

Penelitian ini hanya mengambil sampel pada suatu daerah tertentu saja yaitu di Bawen Semarang. Untuk penelitian lebih lanjut diharapkan menggunakan perusahaan di daerah yang lebih luas lagi sehingga hasil penelitiannya dapat lebih digeneralisasikan.

5.4. Penelitian mendatang

Agenda penelitian mendatang yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah pengembangan model penelitian dengan menambah variabel baru, misalnya bagaimana budaya perusahaan dapat diterapkan pada karyawan dan selanjutnya penelitian ini perlu diperluas pada obyek penelitian yang berbeda. Peneliti menduga bahwa tidak ditemukannya pengaruh imbalan terhadap kepuasan kerja secara signifikan disebabkan oleh langkanya lapangan kerja, pada saat dilakukannya penelitian, sehingga dengan demikian perlu dilakukan penelitian pada kelompok manajer karena kelompok inilah yang mendominasi peranannya terhadap masalah kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Brown, Steven P. and Robert A Peterson, 1993, "Antecedents and Consequences of Sales Person Job Satisfaction" **Journal of marketing Research**, XXX February.
- C. Struman Michael, 2000, "Lumpsum Bonus Satisfaction Testing the Construct Validity of a New Pay Satisfaction Dimension" **Journal Psychology** Itacha University.
- Cooper Donald, K and William Emory, 1995, **Business Research Method**, Third Edition, Irwin Home Wood Illinois, USA.
- Djarwanto PS dan Soemardjati, 1997, "Studi tentang Kompensasi karyawan Perusahaan Swasta di Kodya Surakarta", Perspektif Edisi 7 Juli-September.
- Emin Babakus, David W. Cravens, 2003. "Examining the Role of Organizational Variables in the Sales Person Job Satisfaction Model" **Personal Selling & Sales Management**, Vol. 16.
- Gibson, Jamer L., Invan Cevis, 1994, **Organization Behavior Structures Process**, New York.
- Hadari Nawawi, (1995), **Instrumen Penelitian Bidang Sosial**, Yogyakarta, Pustaka Pelajar.
- Hair, Jn, Rolph E Anderson, Rodald L. Tatham and William C. Black, 1992, **Multivariat data Analysis**, Third Edition, Macmillan Publishing Company New York, USA.
- Harvey D. and Bowin R.B. (1996), **Human Resources Management**, New Jersey Prentice Hall.
- Holland, Barbara K. 2003, "Real Estate Companies, Property Management, Motivation, Job Satisfaction", **Property Management**, Vol. 54.
- Kreitner Robert and Kinichi, 1992, **Organizatuional Behavior**, New York.
- L. Suryanto, FX. Sugiyanto, 2000., "Analisis Faktor-faktor Pembentuk Persepsi Kualitas Layanan untuk Menciptakan Kepuasan Nasabah", **Jurnal Bisnis Strategi**, Vol.6 Juli.
- Lutant, Fred, 1993, **Organizational Behavior**, Mc Graw Hill.
- Malayu, Sp. Hasibuan, 1996, **Organisasi dan Motivasi**, Bumi Aksara Bandung.

- Mc. Bey, Kenneth and Leonard Karakowsky, 2000, "Examining Sources of Influence on Employee Turn over in the Part time Work Context", **Leadership & Organization Development Journal**, p 137.
- Mc. Kenna, Eugene and Nic Beech, 1995, **The Essence of Human Resource Management**, Prentice Hall International Ltd.
- Poerwanto Hendra (2000), "Membangun Sistem Kompensasi Value Chain" **Usahawan**, Vol 7 Agustus
- Rahmawati dan Ani, 1997, "Studi tentang Kepuasan Konsumen Sebagai Salah Satu Faktor yang relevan untuk dapat Bersaing dalam Pasar Global", **Jurnal Perspektif**, April-Juni Vol.6.
- Simamora Henry, 1997, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit STIE TKPN Yogyakarta.
- Sitepu, 1994, **Path Analisis**, Universitas Padjajaran, Bandung.
- Smith Gregory, 2001. "Motivation Employee Attitude Human Resource Management", **H.R. Augt.** Vol. 78.
- Stephen P. Robbins, 2001, **Perilaku Organisasi**, PT. Pergalindo, Jakarta.
- Studt, Tim, 2002" "Satisfaction and Salaries Growing in The Lab", **Journal Research & Development**, Augt. 8.
- Susilowati dan Sutomo, 1997 "Faktor Sosial Ekonomi dan Demografi yang Mempengaruhi Jam Kerja di Jateng", **Perspektif** Vol. 7 Juli-September.