

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung”, Pasuruan)**

SKRIPSI

Oleh:

LUCKY DHANI PUTRI

NIM. 0511030042 – 103



JURUSAN TEKNOLOGI INDUSTRI PERTANIAN

FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

MALANG

2009

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR KEPUASAN KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung”, Pasuruan)**

Oleh:
LUCKY DHANI PUTRI
NIM. 0511030042 – 103

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
gelar Sarjana Teknologi Pertanian



**JURUSAN TEKNOLOGI INDUSTRI PERTANIAN
FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG
2009**

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul : Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung”, Pasuruan)

Nama : Lucky Dhani Putri

NIM : 0511030042 – 103

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Teknologi Pertanian

Dosen Pembimbing I,

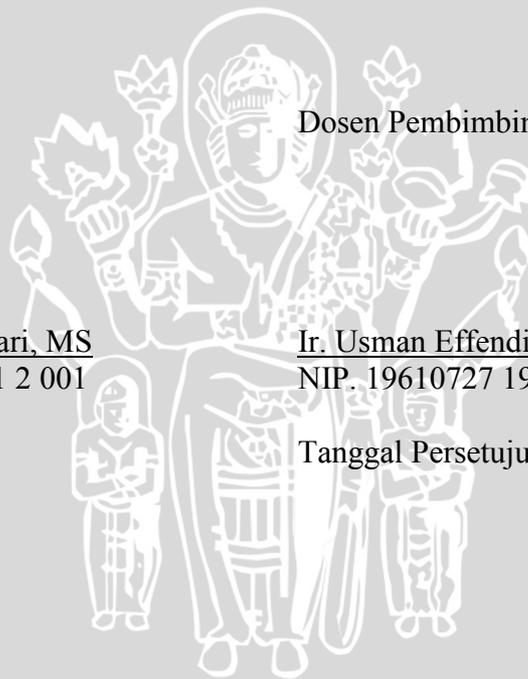
Dosen Pembimbing II,

Ir. Endah Rahayu Lestari, MS
NIP. 19590924 198601 2 001

Ir. Usman Effendi, MS
NIP. 19610727 198701 1 001

Tanggal Persetujuan:

Tanggal Persetujuan:



LEMBAR PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung”, Pasuruan)

Nama : Lucky Dhani Putri

NIM : 0511030042 – 103

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Teknologi Pertanian

Dosen Penguji I,

Dosen Penguji II,

Isti Purwaningsih, STP, MT
NIP. 19691023 199702 2 001

Dr. Ir. Imam Santoso, MP
NIP. 19681005 199512 1 001

Dosen Penguji III,

Dosen Penguji IV,

Ir. Endah Rahayu Lestari, MS
NIP. 19590924 198601 2 001

Ir. Usman Effendi, MS
NIP. 19610727 198701 1 001

Ketua Jurusan,

Dr. Ir. Wignyanto, MS.
NIP. 19511102 198103 1 001

Tanggal Lulus Skripsi:

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Lucky Dhani Putri

NIM : 0511030042 – 103

Jurusan : Teknologi Industri Pertanian

Fakultas : Teknologi Pertanian

Judul : Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung”, Pasuruan)

Menyatakan bahwa,

Skripsi dengan judul di atas merupakan karya asli penulis tersebut di atas. Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan ini tidak benar saya bersedia dituntut sesuai hukum yang berlaku.

Malang, Oktober 2009

Pembuat Pernyataan,

Lucky Dhani Putri
NIM. 0511030042-103



RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Jakarta pada tanggal 24 April 1987 dari ayah yang bernama Hardy Kamaruddin dan Ibu Yensi Reni. Penulis menyelesaikan pendidikan Sekolah Dasar di SDN 051 Samarinda pada tahun 1999, kemudian melanjutkan ke Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di SLTPN 199 Jakarta Timur dengan tahun kelulusan 2002 dan menyelesaikan Sekolah Menengah Umum di SMUN 91 Jakarta Timur pada tahun 2005.

Pada tahun 2009 penulis telah berhasil menyelesaikan pendidikannya di Universitas Brawijaya Malang di Jurusan Teknologi Industri Pertanian Fakultas Teknologi Pertanian. Pada masa pendidikannya, penulis aktif dalam kepengurusan Himpunan Mahasiswa Teknologi Pertanian sebagai staf bidang Hubungan dan Pengabdian Masyarakat periode 2006-2007 dan staf bidang Informasi dan Administrasi periode 2007-2008.





Alhamdulillah.....terima kasih Ya Allah
Karya kecil ini aku persembahkan kepada
kedua Orang Tuaku

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih dan Maha Penyayang atas segala rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Di Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung”, Pasuruan)”. Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Teknologi Pertanian.

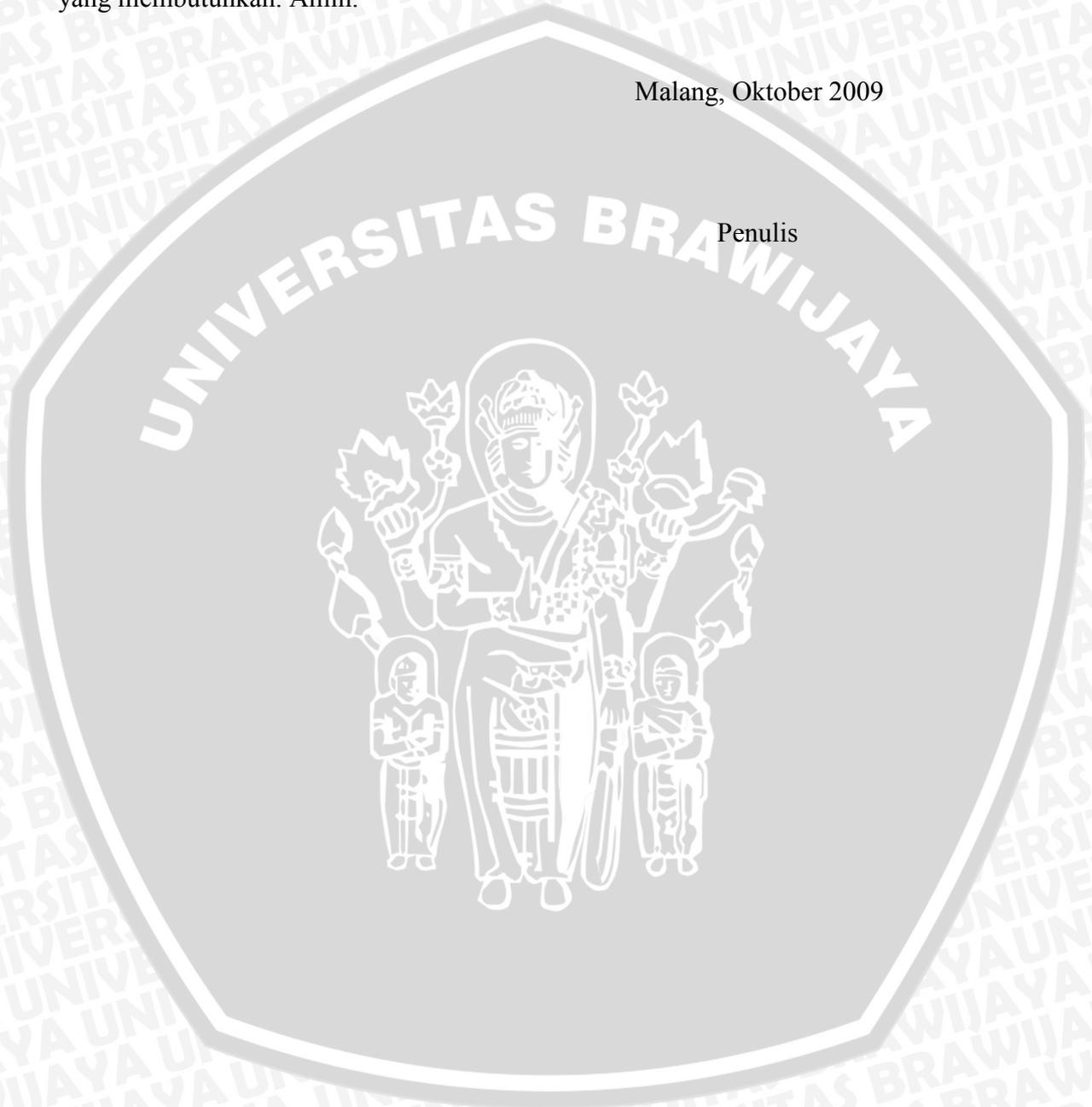
Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Ir. Endah Rahayu Lestari, MS. dan Bapak Usman Effendi, MS. selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, arahan, ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
2. Dr. Ir. Wignyanto, MS. selaku Ketua Jurusan Teknologi Industri Pertanian Fakultas Teknologi Pertanian Universitas Brawijaya Malang.
3. Ibu Ir. Isti Purwaningsih, STP, MT. dan Bapak Dr. Ir. Imam Santoso, MP. selaku dosen penguji atas segala saran dan masukannya.
4. Bapak Wempy dan Bapak Norman selaku pimpinan PKIS “Sekar Tanjung” yang telah banyak memberikan bimbingan, pengarahan, serta berbagai kemudahan selama penelitian.
5. Seluruh staf beserta karyawan di PKIS “Sekar Tanjung” yang telah membantu selama penulis melakukan penelitian.
6. Kedua orang tua, kakak, dan adik serta segenap keluarga yang selalu memberikan semangat, doa, kasih sayang serta dukungan.
7. Hagemaru yang selalu setia menemani, membantu dan memberikan semangat serta dorongan.
8. Nani, Ria, Ayu, Niken, Dhita dan teman-teman semua yang selalu menemani, memberikan semangat, membantu serta menghibur.
9. Teman-teman WG 2A yang telah memberikan semangat dan dorongan.
10. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Menyadari adanya keterbatasan pengetahuan, referensi dan pengalaman, penulis mengharapkan saran dan masukan demi lebih baiknya skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis maupun semua pihak yang membutuhkan. Amin.

Malang, Oktober 2009

Penulis



LUCKY DHANI PUTRI. 0511030042. Pengaruh Faktor-Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus di Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung”, Pasuruan). SKRIPSI.

**Dosen Pembimbing : 1. Ir. Endah Rahayu Lestari, MS.
2. Ir. Usman Effendi, MS.**

RINGKASAN

Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat menjalankan kegiatannya dan mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan memiliki kepentingan serta kebutuhan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keperluan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan. PKIS “Sekar Tanjung” merupakan salah satu produsen susu UHT di Indonesia yang berusaha selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan harapan karyawan memiliki kepuasan kerja sehingga produktivitas kerjanya pun tinggi. Menurut Martoyo (2000), faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi. Maka dari itu, perlu dilakukan suatu pengkajian faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung”, Pasuruan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PKIS “Sekar Tanjung”.

Penelitian dilakukan di Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung” yang berlokasi di Jl. Raya Puntir, Desa Martopuro, Purwosari-Pasuruan pada bulan Mei 2009 sampai dengan selesai. Jenis penelitian bersifat *explanatory research*. Metode pengumpulan data dan informasi dilakukan dengan cara pengamatan langsung, penyebaran kuesioner dan wawancara. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *census sampling*. Variabel bebas (X) penelitian ini terdiri dari faktor kepuasan finansial (X_1), faktor kepuasan fisik (X_2), faktor kepuasan sosial (X_3), dan faktor kepuasan psikologis (X_4). Sedangkan variabel terikat (Y) yang digunakan dalam penelitian ini yaitu produktivitas kerja.

Dari hasil analisa data didapatkan persamaan regresi untuk kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja adalah $Y = 0.928 + 0.085 X_1 + 0.119 X_2 + 0.014 X_3 + 0.568 X_4$ dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0.348. Dari hasil uji F didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Dari hasil uji t, dapat diketahui bahwa hanya variabel faktor kepuasan psikologis yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Hasil evaluasi menunjukkan penyebab ketidaksignifikanan faktor lainnya dikarenakan tidak adanya bonus, kebisingan dan temperatur ruang produksi yang panas, dan hubungan antara karyawan dengan atasan.

Kata kunci : kepuasan kerja, produktivitas kerja karyawan

LUCKY DHANI PUTRI. 0511030042. Influence of Job Satisfaction Factors To The Employees Work Productivity (Case Study at UHT Milk Factory, PKIS "Sekar Tanjung", Pasuruan)

**Under Guidance : 1. Endah Rahayu Lestari, Ir, MS.
2. Usman Effendi, Ir, MS.**

SUMMARY

The employees is an important aspect for the company in order to maintain its production and reaching the company's targets. The employees have needs, so the company has to take into account the needs and the pleasure of the employees in their work so they can give their best contribution to the company. PKIS "Sekar Tanjung" is one among the milk factories in Indonesia who has always trying to look after their employees needs, hoping for their satisfaction in works, to keep the company's best productivity. According to Martoyo (2000), the factors that affects the employees' productivities are motivation, work's satisfaction, stress level, the physical condition of the works, and the compensation system. In accordance with that, there's a need to do a study of the influence of job satisfaction factors to the employees work productivity of the UHT milk factory, PKIS "Sekar Tanjung". The aim of this study is to know the influence of job satisfaction factors to the employees work productivity of PKIS "Sekar Tanjung".

The research was taking place at the UHT milk factory PKIS "Sekar Tanjung", Jl Raya Puntir, Martopuro village, Purwosari-Pasuruan, from may 2009 till ends. The type of the research is explanatory research. The methods that has been used to collect the data and informations was direct observation, using questionnaires, and interviews. The sample was collected using the census sampling technique. The independent variable (X) of this research is financial satisfaction factor (X_1), physical satisfaction factor (X_2), social satisfaction factor (X_3), and psychological satisfaction factor (X_4). The dependent variable (Y) is the work productivity.

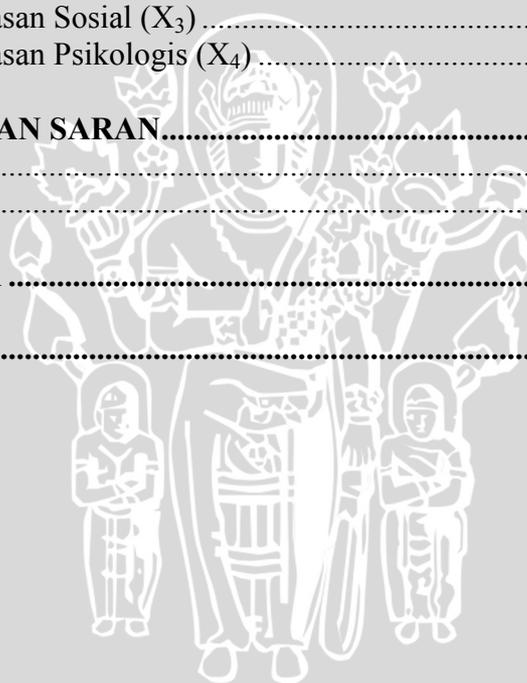
From the analysis of the data, the result is a linear regression equation for job satisfaction factors to the productivity is $Y = 0.928 + 0.085 X_1 + 0.119 X_2 + 0.014 X_3 + 0.568 X_4$, with adjusted R square value 0.348. F-testing result indicates that satisfaction factors altogether has significant effect to the work productivity. t-testing result identifies that only the psychological satisfaction factor which has significant effect to work productivity. Evaluation result gives that the insignificant effect of the other satisfaction factors beside is caused of no bonus payment, a noisy and high temperature production room, and the relation between the workers and their higher-ups.

Key word : Job Satisfaction, Employees Work Productivity

DAFTAR ISI

	Hal
RINGKASAN	i
SUMMARY	ii
DAFTAR ISI.....	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	3
1.4 Manfaat Penelitian	3
1.5 Hipotesis.....	3
II. TINJAUAN PUSTAKA	4
2.1 Kepuasan Kerja	4
2.2 Teori Kepuasan Kerja.....	5
2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja	7
2.4 Produktivitas.....	9
2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja.....	9
2.4.2 Indikator Produktivitas.....	10
2.4.3 Metode Pengukuran Produktivitas Kerja.....	10
III. METODE PENELITIAN.....	12
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian	12
3.2 Jenis Penelitian	12
3.3 Prosedur Penelitian	12
3.3.1 Survei Pendahuluan	13
3.3.2 Studi Literatur	14
3.3.2.1 Batasan Masalah.....	14
3.3.3 Identifikasi Variabel	14
3.3.4 Penentuan Jenis dan Metode Pengumpulan Data	17
3.3.5 Perencanaan Sampel	17
3.3.6 Pembuatan Kuesioner	18
3.3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas	18
3.3.8 Analisis Data	20
3.3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	21
3.3.8.2 Uji Asumsi Klasik	22
3.3.8.3 Uji Hipotesis.....	24

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	26
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	26
4.2 Profil Karyawan Bagian Produksi PKIS “Sekar Tanjung” Pasuruan.....	27
4.3 Karakteristik Responden	32
4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	33
4.5 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	35
4.5.1 Uji Validitas	35
4.5.2 Uji Reliabilitas.....	36
4.6 Analisa Data	37
4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	37
4.6.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik.....	38
4.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian	40
4.6.3.1 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)	40
4.6.3.2 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)	41
4.7 Pengaruh Faktor-Faktor Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja	42
4.7.1 Faktor Kepuasan Finansial (X_1)	42
4.7.2 Faktor Kepuasan Fisik (X_2).....	44
4.7.3 Faktor Kepuasan Sosial (X_3).....	46
4.7.4 Faktor Kepuasan Psikologis (X_4).....	47
V. KESIMPULAN DAN SARAN.....	49
5.1 Kesimpulan.....	49
5.2 Saran	49
DAFTAR PUSTAKA	50
LAMPIRAN	53



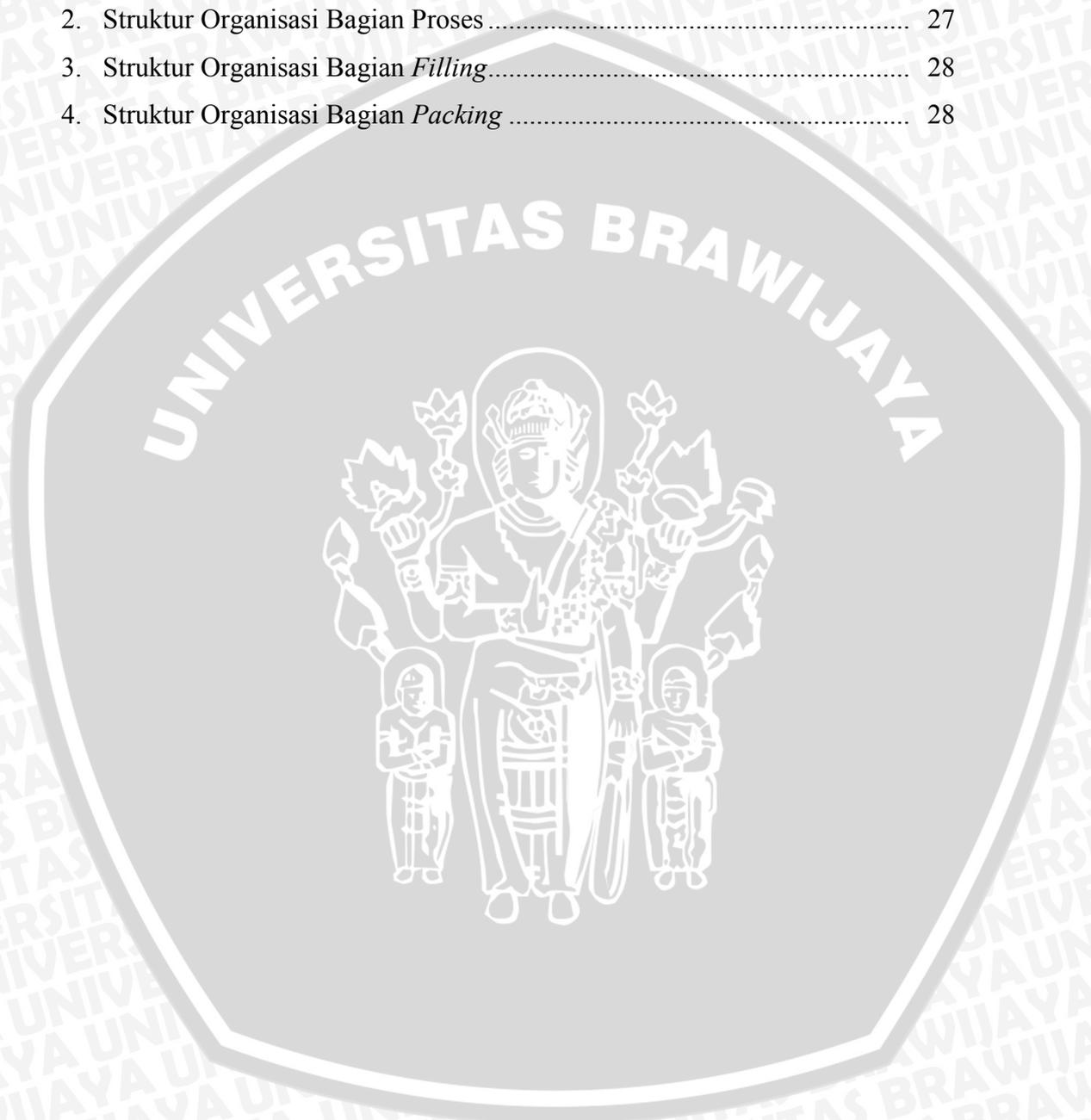
DAFTAR TABEL

No.	Teks	Hal
1.	Kriteria Indeks Reliabilitas.....	20
2.	Karakteristik Responden	32
3.	Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	34
4.	Hasil Uji Validitas	36
5.	Hasil Uji Reliabilitas	37
6.	Hasil Analisis Regresi Berganda.....	37
7.	Hasil Uji Multikolinearitas	39
8.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	39
9.	Nilai Kolmogorov-Smirnov	40
10.	Hasil Uji t Variabel Kepuasan kerja.....	41



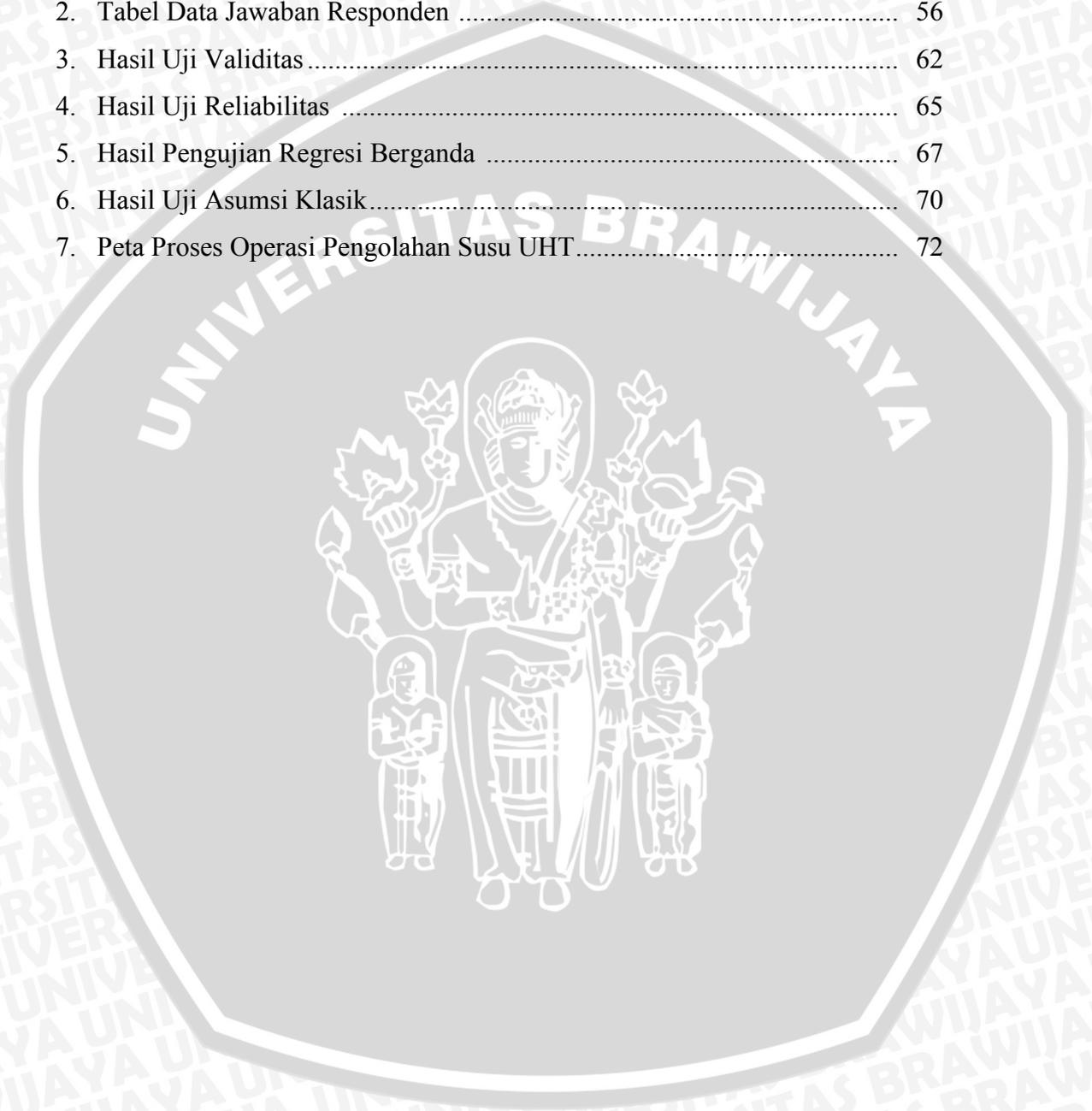
DAFTAR GAMBAR

No.	Teks	Hal
1.	Prosedur Penelitian	13
2.	Struktur Organisasi Bagian Proses	27
3.	Struktur Organisasi Bagian <i>Filling</i>	28
4.	Struktur Organisasi Bagian <i>Packing</i>	28



DAFTAR LAMPIRAN

No.	Teks	Hal
1.	Kuesioner Penelitian	53
2.	Tabel Data Jawaban Responden	56
3.	Hasil Uji Validitas	62
4.	Hasil Uji Reliabilitas	65
5.	Hasil Pengujian Regresi Berganda	67
6.	Hasil Uji Asumsi Klasik.....	70
7.	Peta Proses Operasi Pengolahan Susu UHT.....	72



I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan merupakan asset yang penting bagi perusahaan agar perusahaan dapat menjalankan kegiatannya dan mencapai tujuan yang diharapkan. Karyawan memiliki kepentingan serta kebutuhan, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan keperluan dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memberikan kontribusi yang terbaik kepada perusahaan. Hal ini juga menyangkut kepuasan kerja dari karyawan karena akan mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya begitu pula sebaliknya. Tingkat kepuasan individu ini turut menentukan keberhasilan sebuah perusahaan.

Luthans (1995) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan

merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja bagi seorang karyawan akan berdampak positif bagi perusahaan, yang tentunya meningkatkan produktivitas bagi perusahaan tersebut.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja (Thoha, 2005). Ada berbagai macam teori kepuasan kerja yang masing-masing teori tersebut berupaya untuk menerangkan faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja. Salah satu teori kepuasan kerja menyebutkan bahwa kepuasan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh empat faktor, yaitu: faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologis (As'ad, 2004). Faktor-faktor kepuasan kerja tersebut merupakan generalisasi dari teori tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli psikologi industri.

PKIS "Sekar Tanjung" merupakan salah satu produsen produk susu UHT di Indonesia yang berusaha selalu memperhatikan kesejahteraan karyawannya dengan harapan karyawan memiliki kepuasan kerja sehingga produktivitas kerjanya pun tinggi. Menurut Martoyo (2000), banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi. Berdasarkan penelitian Almigo (2004) kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja.

Selama ini perusahaan belum mengukur sejauhmana kepuasan kerja itu sendiri dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Maka dari itu, sehubungan dengan uraian diatas perlu dilakukan suatu pengkajian faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Pabrik Susu UHT, PKIS "Sekar Tanjung", Pasuruan.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PKIS "Sekar Tanjung"?

1.3 Tujuan Penelitian

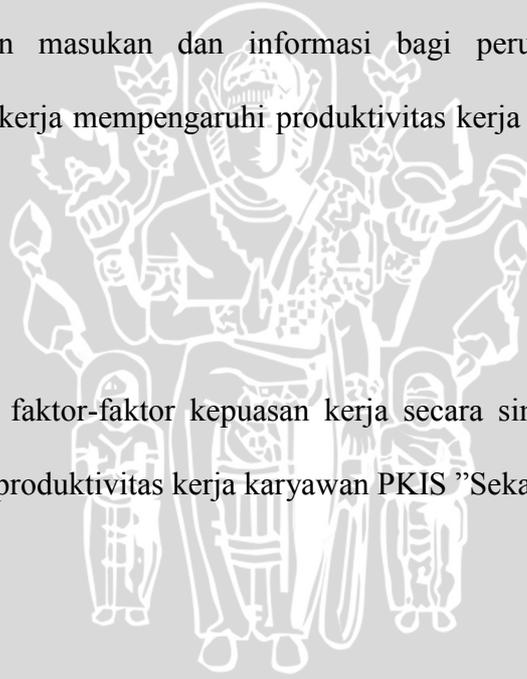
Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PKIS "Sekar Tanjung".

1.4 Manfaat Penelitian

Sebagai bahan masukan dan informasi bagi perusahaan mengenai sejauhmana kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja karyawan di PKIS "Sekar Tanjung".

1.5 Hipotesis

Diduga bahwa faktor-faktor kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan PKIS "Sekar Tanjung".



II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan. Rasa puas bukan keadaan tetap karena dapat dipengaruhi dan diubah oleh kekuatan-kekuatan baik dari dalam maupun luar lingkungan kerja (Hasibuan, 2001). Menurut Ivancevich and Matteson (2002), kepuasan kerja adalah sikap/*attitudes* positif atau negatif yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap ini merupakan hasil persepsi karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Kondisi kepuasan kerja diperlukan bagi seseorang karyawan untuk memenuhi kebutuhan mereka sehingga dapat lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya, kepuasan kerja perlu untuk memelihara karyawan agar lebih tanggap terhadap lingkungan motivasional yang diciptakan. Kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri, karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis (Gibson, 1996).

Menurut Frasser (1992), kepuasan kerja seringkali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap ini diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap objek tertentu, seperti tempat, benda atau orang. Bagi karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja pada umumnya mempunyai kehadiran dan perputaran kerja yang lebih baik, karyawan

yang mencapai kepuasan kerja dapat ditandai dengan sikap loyal terhadap perusahaan, disiplin dan semangat yang tinggi dalam bekerja (Munandar, 2001).

Luthans (1995) membagi kepuasan kerja menjadi 3 dimensi, yaitu:

- a) Kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja. Hal ini tidak dapat dilihat tetapi hanya dapat diduga, atau hal ini tidak dapat dinyatakan tetapi dapat tercermin dalam sikap karyawan.
- b) Kepuasan kerja dinyatakan dengan perolehan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi dari yang diharapkan, misalnya seseorang bekerja sebaik yang mampu dilakukan dan berharap mendapat imbalan yang sepadan. Pada kenyataannya dia mendapat gaji sesuai dengan yang diharapkan dan mendapat pujian dari atasan karena prestasi yang mampu diraihinya. Maka karyawan seperti ini akan merasa puas dalam bekerja.
- c) Kepuasan kerja biasanya dinyatakan dalam sikap, seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan tercermin melalui sikap, misalnya dia akan semakin loyal pada perusahaan, bekerja dengan baik, berdedikasi tinggi, tertib, dan mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan serta sikap-sikap lain yang bersifat positif.

2.2 Teori Kepuasan Kerja

a. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)

Teori Ketidaksesuaian ini pertama kali diungkapkan oleh Porter. Menurut Porter (1961) dalam Wexley dan Yulk (1992), bahwa kepuasan sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada dengan banyaknya apa yang ada. Adapun pendapat Locke mengenai kepuasan kerja dalam Wexley dan Yulk

(1992), menjelaskan bahwa kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan. Jumlah yang diinginkan dari karakter pekerjaan didefinisikan sebagai jumlah minimum yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan yang ada. Seorang akan terpuaskan bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

b. Teori Keadilan (*Equity Theory*)

Teori keadilan merinci kondisi-kondisi yang mendasari seorang pekerja akan menganggap *fair* atau wajar akan insentif dan keuntungan dalam pekerjaannya apabila sama dengan orang lain yang sederajat. Menurut teori ini, setiap karyawan akan membandingkan *ratio input-out comes* dirinya dengan *ratio input-out comes* orang lain. Maka dapat dikatakan bahwa pada dasarnya teori ini menitikberatkan pada usaha membandingkan antara rasio masukan dan keluaran seorang pekerjaan dengan pekerja lain. *Input* atau masukan ialah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Misalnya pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah jam kerja, dan sebagainya. Sedangkan yang dimaksud *outcomes* adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasa sebagai hasil dari pekerjaannya, misalnya upah, insentif, status, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang. Bila perbandingan itu dianggapnya cukup adil (*equal*), maka seseorang akan merasa puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi juga tidak.

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

Teori Dua Faktor dikembangkan oleh Herzberg. Prinsip-prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan variabel yang kontinu (As'ad, 2004). Berdasarkan hasil penelitiannya Herzberg membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok yaitu: (a) *satisfiers* atau *motivator*, faktor-faktor atau situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan yang terdiri dari: *achievement, recognition, work it self, responsibility* dan *advancement*; dan (b) *dissatisfiers* atau *hygiene factors*, yaitu faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, seperti: *company policy and administration, supervision tehcnical, salary, interpersonal relations, working condition, dan job security*.

2.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2004) ada empat faktor penting yang mendorong kepuasan kerja seseorang, yaitu :

1. Faktor Kepuasan Finansial

Kebutuhan akan penghargaan merupakan kebutuhan untuk berbuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses, untuk mencapai prestasi yang tinggi. Karyawan mengharapkan adanya balas jasa dari perusahaan terhadap hasil kerja mereka. Hal ini meliputi sistem penggajian, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan lain-lain. Terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari dapat menimbulkan kepuasan kerja bagi karyawan.

2. Faktor Kepuasan Fisik

Salah satu faktor terpenting yang berkaitan dengan kepuasan kerja karyawan adalah lingkungan dimana karyawan bekerja. Kondisi kerja yang kurang baik dapat menyebabkan rendahnya prestasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang secara fisik merupakan bagian dari kondisi kerja hendaknya tertata dengan baik sehingga tidak menyebabkan gangguan dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, temperatur, penerangan, sirkulasi udara, dan kebisingan.

3. Faktor Kepuasan Sosial

Setiap karyawan memiliki kebutuhan akan interaksi sosial sehingga sangat penting bagi mereka untuk memiliki teman kerja yang mendukung dan dapat bekerja sama dengan baik. Selain pengaruh teman sekerja kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh atasan, seperti atasan yang ramah serta atasan yang mau mendengarkan karyawan.

4. Faktor Kepuasan Psikologis

Masalah kejiwaan karyawan merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan. Apabila karyawan merasa terpaksa melakukan pekerjaannya maka dapat menimbulkan gangguan atau stress kerja. Hal ini berhubungan dengan minat karyawan terhadap pekerjaan, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, serta bakat dan keterampilan karyawan. Apabila faktor-faktor tersebut sesuai dengan diri karyawan maka karyawan akan melaksanakan pekerjaan dengan baik dan mereka akan mempunyai kepuasan yang tinggi terhadap pekerjaannya.

2.4 Produktivitas

Menurut Simanjuntak (1998), produktivitas mengandung pengertian filosofis-kualitatif dan kuantitatif-teknis. Secara filosofis-kualitatif, produktivitas adalah pandangan hidup dan sikap mental yang selalu berusaha untuk meningkatkan mutu kehidupan. Keadaan hari ini harus lebih baik daripada kemarin, dan mutu kehidupan besok harus lebih baik daripada hari ini. Pandangan hidup dan sikap mental yang demikian akan mendorong manusia untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi terus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja. Untuk dimensi secara kuantitatif-teknis, produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (keluaran) dengan keseluruhan sumber daya (masukan) yang digunakan per satuan waktu.

2.4.1 Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menurut Martoyo (2000), banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, antara lain :

- a. Motivasi, karena motivasi yang positif dalam tenaga kerja akan mempengaruhi sikap kerjanya yang akan berujung pada produktivitasnya.
- b. Kepuasan kerja, karena karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis dan selanjutnya akan dapat berakibat frustrasi, semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, dan sebagainya.
- c. Tingkat stres, karena stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan yang akhirnya mengganggu

pelaksanaan tugas-tugasnya dan berarti mengganggu pula akan prestasi kerjanya.

- d. Kondisi fisik pekerjaan, karena mempengaruhi kenyamanan tenaga kerja dalam pelaksanaan pekerjaannya.
- e. Sistem kompensasi, karena dapat menumbuhkan semangat tenaga kerja untuk lebih meningkatkan produktivitas kerjanya karena adanya kompensasi.

2.4.2 Indikator Produktivitas

Produktivitas merupakan suatu aspek yang penting bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dengan menggunakan indikator disiplin kerja dan juga semangat kerja. Produktivitas yang tinggi dapat dicapai jika didukung oleh para karyawan yang mempunyai semangat kerja dan disiplin kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Menurut Soejono (1997), disiplin kerja yang baik yaitu apabila karyawan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan, menghasilkan pekerjaan yang memuaskan, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi. Semangat kerja dapat dilihat dari kesanggupan karyawan melaksanakan perintah dan kesanggupan dalam bekerja.

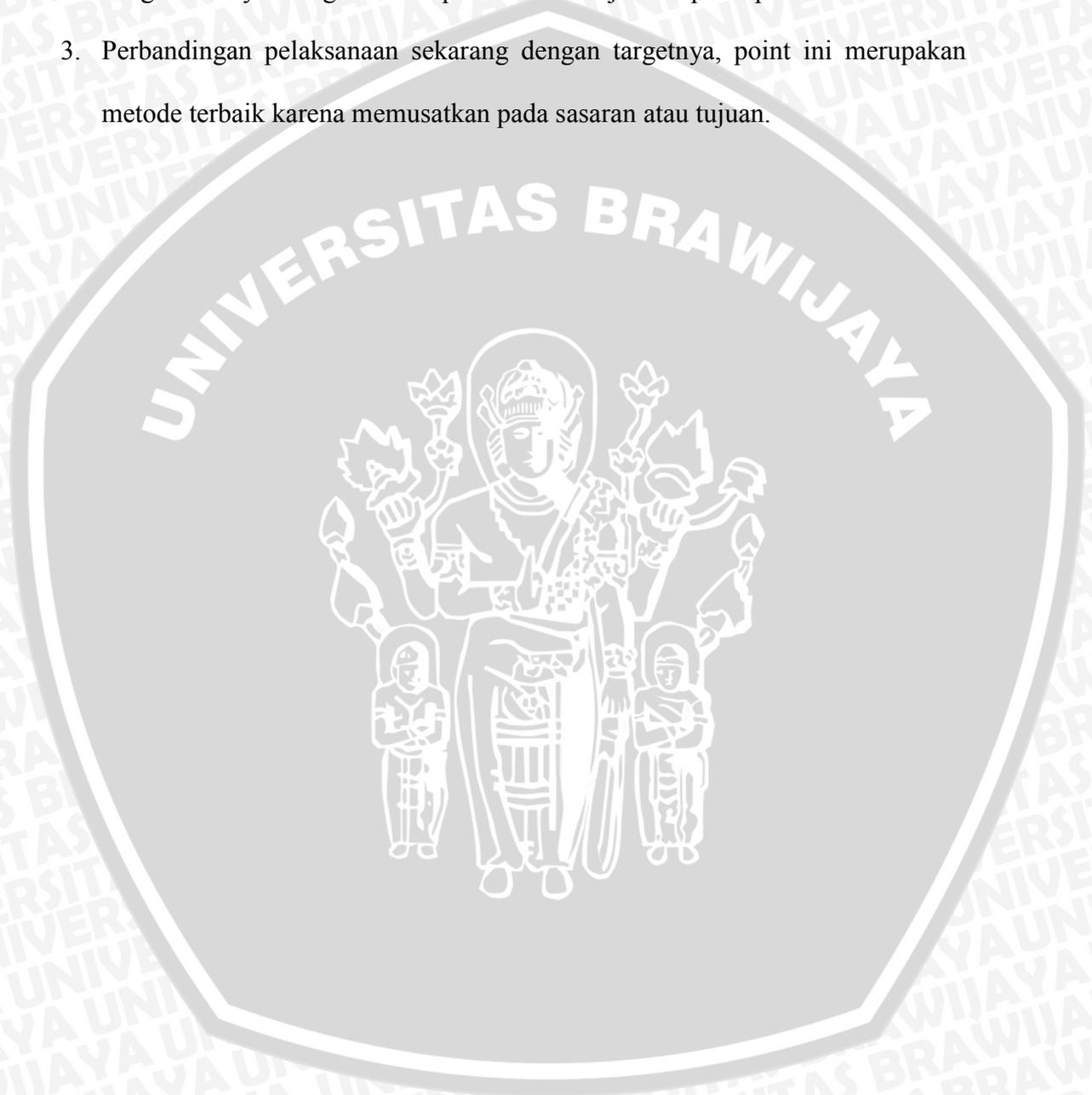
2.4.3 Metode Pengukuran Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan (2003), secara umum pengukuran produktivitas berarti perbandingan yang dapat dibedakan dalam tiga jenis yang sangat berbeda, yaitu :

1. Perbandingan-perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini

memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta bagaimana tingkatannya.

2. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (tugas perorangan, seksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian relatif.
3. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, point ini merupakan metode terbaik karena memusatkan pada sasaran atau tujuan.



III. METODE PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

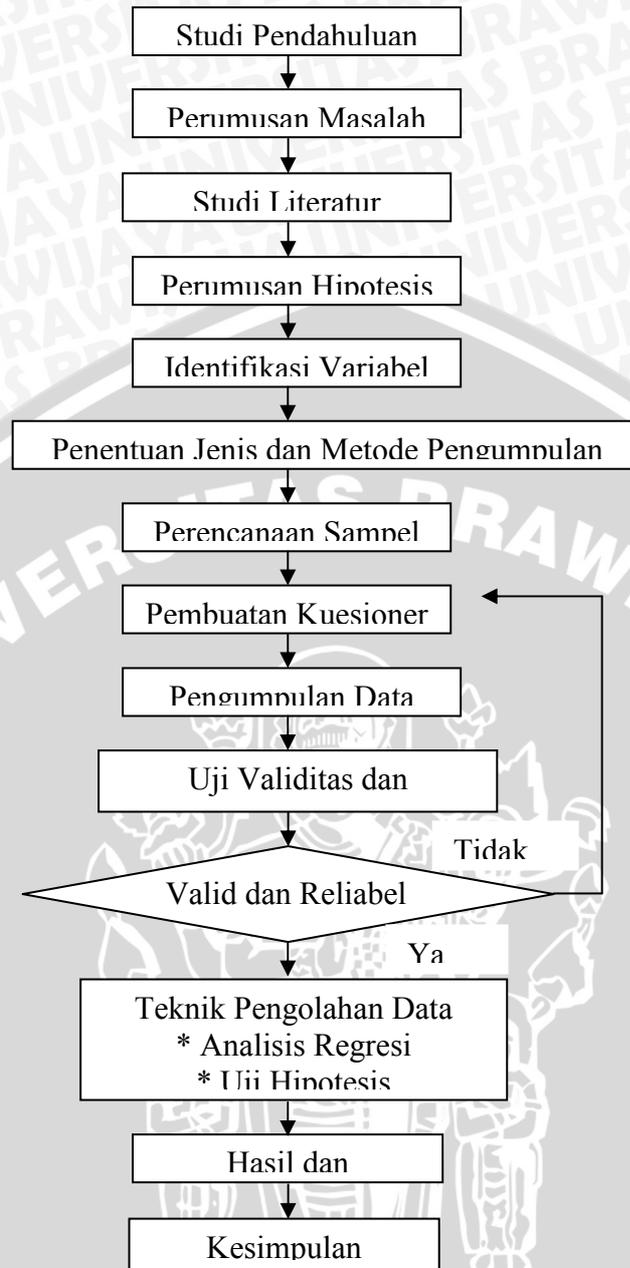
Penelitian dilaksanakan di Pabrik Susu UHT, PKIS “Sekar Tanjung” yang berlokasi di Jl. Raya Puntir, Desa Martopuro, Purwosari-Pasuruan pada bulan Mei 2009 sampai dengan selesai. Pengolahan data dilakukan di Laboratorium Komputasi dan Analisis Sistem, Jurusan Teknologi Industri Pertanian, Fakultas Teknologi Pertanian, Universitas Brawijaya, Malang.

3.2 Jenis Penelitian

Penelitian yang akan dilakukan merupakan jenis penelitian yang bersifat *explanatory research*, yaitu penelitian yang bertujuan memberikan penjelasan tentang hubungan kausal antar variabel penelitian melalui pengujian hipotesa (Sugiyono, 2005).

3.3 Prosedur Penelitian

Penelitian ini diawali dengan studi pendahuluan, perumusan masalah, studi literatur, perumusan hipotesis, identifikasi variabel, penentuan jenis dan metode pengumpulan data, perencanaan sampel, pembuatan kuesioner, pengumpulan data, pengujian validitas dan reliabilitas, analisa data, hasil dan pembahasan dan kesimpulan. Prosedur penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Prosedur Penelitian

3.3.1 Survei Pendahuluan

Survei pendahuluan dilakukan dengan pengamatan langsung di perusahaan untuk mengetahui kondisi umum perusahaan, terutama yang berhubungan dengan faktor-faktor kepuasan kerja, sehingga didapatkan data-data pendukung yang akan digunakan sebagai acuan dalam pelaksanaan penelitian.

3.3.2 Studi Literatur

Studi literatur dilakukan dengan cara mempelajari literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti antara lain faktor-faktor kepuasan kerja, produktivitas kerja, metode penelitian, analisis data regresi, korelasi dan uji hipotesis.

3.3.2.1 Batasan Masalah

Batasan-batasan masalah yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

1. Responden merupakan karyawan bagian produksi dari beberapa level termasuk supervisor, teknisi, dan operator. Responden sudah bekerja minimal 1 tahun.
2. Variabel-variabel yang diteliti adalah faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologis.
3. Analisis data terbatas pada regresi linier, tidak membahas bentuk non-linier lain.

3.3.3 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini antara lain terdiri dari variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) yang terdiri dari :

- a. Variabel bebas (X), yaitu variabel yang mempengaruhi variabel lainnya, yang biasanya dilambangkan dengan notasi X. Variabel bebas pada penelitian ini terdiri dari 4 variabel dari teori As'ad, yaitu :

1. Faktor Kepuasan Finansial (X1)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan sosial terhadap tenaga kerja serta kesejahteraan karyawan yang meliputi imbalan dan insentif yang diterima. Indikator :

- a. Ketepatan waktu pemberian gaji
- b. Karyawan diberi gaji yang adil
- c. Karyawan diberi jaminan sosial
- d. Karyawan diberi bonus dan tunjangan

2. Faktor Kepuasan Fisik (X2)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi pekerjaan karyawan dan kondisi lingkungan kerja di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Indikator :

- a. Jenis pekerjaan
- b. Pengaturan waktu kerja dan istirahat
- c. Perlengkapan kerja
- d. Temperatur yang cukup
- e. Penerangan yang cukup
- f. Sirkulasi udara yang cukup
- g. Tingkat kebisingan

3. Faktor Kepuasan Sosial (X3)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan jenis pekerjaan yang sama maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya serta dengan atasannya. Indikator :

- a. Kerja sama antar karyawan
- b. Hubungan harmonis dengan atasan
- c. Atasan yang mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat karyawan

4. Faktor Kepuasan Psikologis (X4)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan atau kondisi mental karyawan terhadap pekerjaannya yaitu perasaan yang ada pada diri karyawan tentang pekerjaan mereka. Indikator :

- a. Minat terhadap pekerjaan
 - b. Ketentraman dalam bekerja
 - c. Sikap terhadap kerja
 - d. Bakat dan keterampilan
- b. Variabel terikat (Y), variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain, yang biasa dilambangkan dengan notasi Y. Variabel terikat pada penelitian ini adalah produktivitas kerja (Y) yaitu tindakan, hasil dari usaha, kemampuan karyawan untuk mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaannya yaitu:
- Tingkat kepatuhan terhadap peraturan kerja
 - Tingkat penyelesaian pekerjaan
 - Tingkat kesalahan kerja
 - Bersedia kerja lembur

3.3.4 Penentuan Jenis dan Metode Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

a. Data Primer

Diperoleh langsung dari sumbernya melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden (karyawan bagian produksi) sebagai sampel penelitian atau wawancara dengan pimpinan perusahaan.

b. Data Sekunder

Diperoleh melalui dokumen pendukung dari pihak perusahaan yang berkaitan dengan variabel yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

a. Kuesioner

Kuesioner berisikan daftar pertanyaan tentang kepuasan kerja dan produktivitas kerja yang diberikan pada responden.

b. Wawancara

Wawancara dilakukan melalui tanya jawab mengenai kepuasan kerja, produktivitas dan sebagainya secara lisan dengan pihak pimpinan perusahaan dan karyawan.

3.3.5 Perencanaan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian produksi di PKIS “Sekar Tanjung” Pasuruan. Dalam penelitian ini dilakukan *census*, dimana keseluruhan dari elemen populasi diambil sebagai sampel penelitian. Adapun yang dimaksud dengan keseluruhan dari elemen populasi tersebut adalah semua karyawan bagian produksi PKIS “Sekar Tanjung” yang berjumlah 70 orang.

Census sampling pada umumnya dilakukan terhadap populasi dengan jumlah elemen sedikit, yang memungkinkan semua dapat dijangkau dengan biaya dan waktu yang tersedia (Asrofi, 2008).

3.3.6 Pembuatan Kuesioner

Kuesioner digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada para responden. Kuesioner ini akan dinilai dengan skala Likert yaitu skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial. Cara pengukuran adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban : Sangat Setuju (nilai 5), Setuju (nilai 4), Cukup (nilai 3), Tidak Setuju (nilai 2) dan Sangat Tidak Setuju (nilai 1). Menurut Nazir (2003), skor responden dijumlahkan dan jumlah ini merupakan total skor dan skor inilah yang ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala Likert.

3.3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Instrumen penelitian yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu validitas dan reliabilitas.

A. Uji Validitas

Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrument tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Apabila peneliti ingin mengukur tingkat kepuasan kerja seseorang maka instrument yang digunakan untuk mengumpulkan data menyangkut tingkat kepuasan kerja haruslah dapat

mengukur kepuasan kerja. Dengan demikian, instrument tersebut valid (Kountur, 2004).

Untuk mengetahui tingkat validitas maka digunakan rumus *Korelasi Product Moment*, yaitu:

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

Keterangan:

r_{xy} = indeks korelasi antara dua variabel yang dikorelasikan

X = skor butir variabel bebas

N = jumlah sampel

Y = skor butir terikat

Nilai korelasi yang diperoleh kemudian dibandingkan dengan nilai kritis dari tabel koefisien korelasi r, apabila nilai korelasi lebih besar dari nilai tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) pada taraf signifikansi 5% maka butir tersebut valid.

B. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen penelitian disebut *reliable* apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur (Kountur, 2004). Pengujian reliabilitas yang digunakan pada test-test atau angket dengan jawaban terdiri dari dua atau lebih pilihan (skor 1-5) adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*, sebagai berikut:

$$R = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

R = reliabilitas instrumen

k = mean kuadrat antar subyek

$\sum Si^2$ = mean kuadrat kesalahan

$St^2 = \text{jumlah varians total/skor}$

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih dan untuk menentukan kriteria indeks reliabilitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Kriteria Indeks Reliabilitas

No.	Interval	Kriteria
1.	0,000 - 0,199	Sangat rendah
2.	0,200 - 0,399	Rendah
3.	0,400 - 0,599	Cukup
4.	0,600 - 0,799	Tinggi
5.	0,800 - 1,000	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono, 2006

3.3.8 Analisis Data

Data yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden, sebelum diolah perlu dilakukan transformasi dari data ordinal (skor jawaban) menjadi data interval (skala). Metode yang digunakan adalah *Method of Successive Interval* (MSI). Langkah-langkah dalam proses transformasi adalah sebagai berikut (Chaniago, 2009) :

- a. Menghitung frekuensi (F_n) data ordinal dari hasil kuesioner yang merupakan jumlah masing masing skor skala likert dari skor 1 sampai 5 untuk semua pertanyaan kuesioner
- b. Menghitung proporsi jawaban dengan cara membagi frekuensi dari setiap butir jawaban dengan seluruh jumlah responden untuk setiap kategori jawaban dan menghitung proporsi kumulatifnya.
- c. Menghitung nilai Z untuk setiap proporsi kumulatif yang diperoleh dengan menggunakan tabel normal (tabel Z_{rit})

d. Menghitung nilai densitas untuk setiap proporsi kumulatif dengan memasukkan nilai Z pada rumus distribusi normal.

e. Menghitung nilai skala dengan rumus *Method of Successive Interval* (MSI)

$$MSI = \frac{\text{densitas (kepada tan) batas bawah} - \text{kepada tan batas atas}}{\text{daerah dibawah batas atas} - \text{daerah dibawah batas bawah}}$$

f. Menentukan nilai transformasi (nilai untuk skala interval) dengan menggunakan rumus :

$$\text{Nilai Transformasi} = \text{Nilai Skala} + [\text{Nilai Skala Minimal}] + 1$$

3.3.8.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan, maka model analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Menurut Hasan (2002), regresi linier berganda yaitu regresi linier sebuah variabel terikat (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas (X).

Persamaan model analisis regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + e$$

Keterangan:

Y = variabel terikat (produktivitas kerja)

a = konstanta (atau nilai Y pada saat X=0)

e = komponen pengganggu (residual)

$X_1 \dots X_4$ = variabel bebas, total skor penilaian responden terhadap variabel-variabel

b_n = koefisien regresi

3.3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Setelah model regresi diperoleh, maka harus diuji apakah model tersebut sudah termasuk BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) atau tidak. Suatu model dikatakan BLUE bila memenuhi persyaratan sebagai berikut:

a. Uji Multikolinearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah antar variabel bebas terjadi hubungan saling mempengaruhi atau tidak. Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat dilihat dari *Value Inflation Factor* (VIF), jika nilai $VIF > 10$ maka terjadi multikolinearitas, dan sebaliknya bila $VIF < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji yang digunakan adalah uji Glejser yang dilakukan dengan cara meregresikan nilai absolut residuals yang diperoleh yaitu e_i atas variabel X, dengan bentuk fungsional sebagai berikut:

$$|e_i| = \alpha_1 + \alpha_2 \sqrt{X_i} + V_i \quad \text{Keterangan: } V_i = \text{unsur kesalahan}$$

c. Uji Autokorelasi

Uji ini dilakukan untuk menguji apakah terjadi korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan waktu. Untuk mendeteksi adanya autokorelasi dalam suatu model regresi maka dilakukan uji Durbin-Watson (Uji DW). Nilai DW (d) dihitung dengan formula berikut:

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=N} (e_t - e_{t-1})^2}{\sum_{t=1}^{t=N} e_t^2}$$

Keterangan:

1. Jika $d < dL$, maka terjadi autokorelasi positif
2. Jika $d > 4-dU$, maka terjadi autokorelasi negatif
3. Jika $dU < d < 4-dU$, maka tidak terjadi autokorelasi
4. Jika $dL \leq d \leq dU$ atau $4-dU \leq d \leq 4-dL$, maka tanpa keputusan
5. dL : Batas bawah
6. dU : Batas atas

d. Uji Normalitas

Untuk mengetahui apakah dalam penelitian asumsi kenormalan telah terpenuhi maka digunakan uji Kolmogorov–Smirnov. Kaidah pengambilan keputusan dari pengujian ini adalah apabila tingkat signifikansi dari masing-masing variabel lebih besar dari α (0.05) maka dapat dikatakan variabel-variabel tersebut berdistribusi normal, dan sebaliknya.

3.3.8.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh variabel X terhadap variabel Y, baik secara simultan maupun parsial.

1). Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X) secara keseluruhan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , dengan rumus berikut:

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

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

n = jumlah pengamatan/sampel

k = jumlah variabel bebas

Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ (variabel-variabel bebas secara keseluruhan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat).

$H_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ (variabel-variabel bebas secara keseluruhan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat).

Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis ditunjukkan sebagai berikut:

1. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh nyata antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada taraf signifikan 5%.
2. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh nyata antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) pada taraf signifikan 5%.

2). Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji besarnya pengaruh secara parsial variabel X terhadap variabel Y berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{b_1}{Sb_1}$$

Keterangan:

Sb_1 = Estimasi standar deviasi

b_1 = koefisien kuadrat terkecil

Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0 = b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$ (tidak ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_0 \neq b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq 0$ (ada pengaruh secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat).

Ketentuan dari penerimaan atau penolakan hipotesis ditunjukkan sebagai berikut:

1. $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh nyata variabel bebas (X) secara individu terhadap variabel terikat (Y) pada taraf signifikan 5%.
2. $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh nyata variabel bebas (X) secara individu terhadap variabel terikat (Y) pada taraf signifikan 5%.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

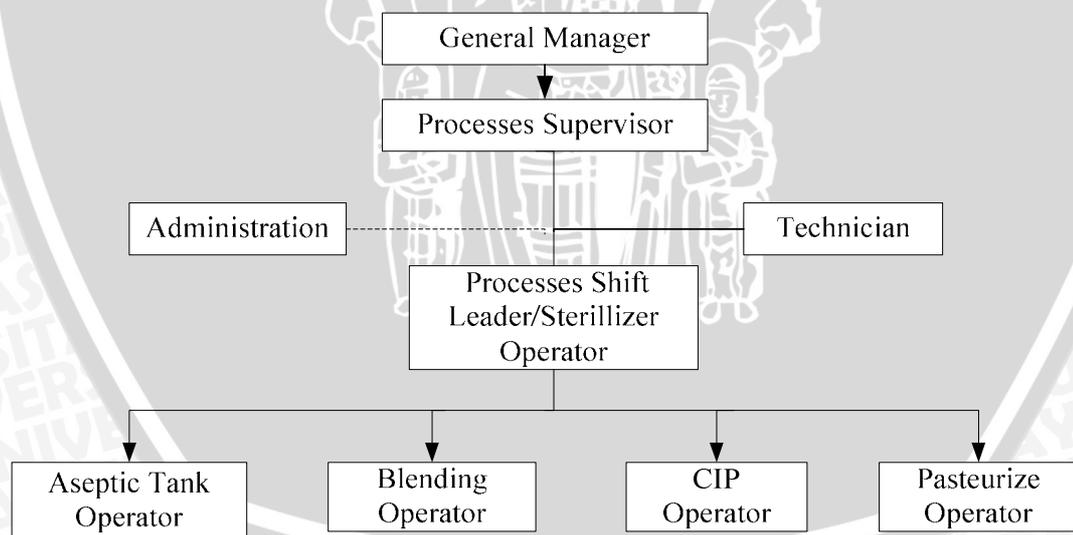
4.1 Gambaran Umum Perusahaan

PKIS “Sekar Tanjung” merupakan perusahaan yang bergerak dalam bidang produksi susu UHT dan didirikan pada tanggal 19 Oktober 2000. Produk yang dihasilkan oleh PKIS “Sekar Tanjung” adalah minuman susu UHT yang terdiri dari empat macam yaitu susu UHT merek Idola (kemasan segitiga), Starkit (kemasan kotak), Sekar (kemasan bantal), dan Juara (kemasan bantal). Strategi yang dilakukan pada produk yaitu dengan melakukan diversifikasi produk, yaitu dengan cara menambah variasi rasa dari produk yang sudah ada. Produk susu UHT merek Juara yang awalnya hanya terdiri dari 3 rasa yaitu coklat, strawberry, dan plain, kini bertambah menjadi 6 rasa dengan tambahan 3 rasa baru yaitu melon, vanilla, dan moccacino. Tipe proses produksi di PKIS “Sekar Tanjung” adalah proses produksi terus-menerus (*continuous process*). Peta proses operasinya dapat dilihat pada Lampiran 7.

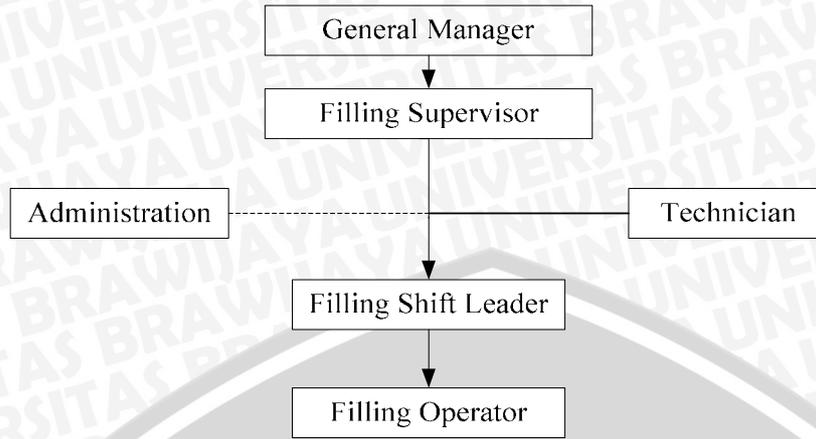
Penyaluran distribusi produk dilakukan secara tidak langsung. Pemasaran produk unggulan yaitu merk Juara langsung dikirim ke distributor utama PT. Lintang Visikusuma di Jakarta. Distributor utama akan menyebarkan kepada agen-agen yang ada di seluruh wilayah Indonesia. Daerah pemasaran tersebar ke seluruh wilayah Indonesia, kecuali wilayah Papua, NTB, dan NTT yang belum dilakukan pemasaran. Untuk produk susu UHT dengan merek Starkid, Idola, dan Sekar dipasarkan sendiri oleh pihak PKIS “Sekar Tanjung” ke daerah di Pulau Jawa.

4.2 Profil Karyawan Bagian Produksi PKIS “Sekar Tanjung” Pasuruan

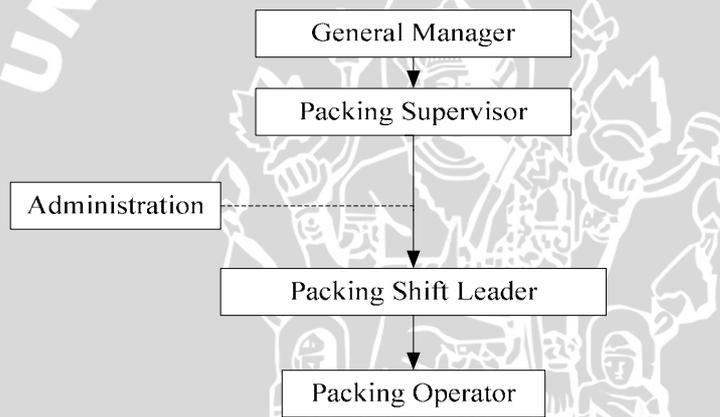
Pengklasifikasian karyawan dilakukan agar karyawan dapat bekerja sesuai dengan *job description* (uraian jabatan) sehingga evaluasi jabatan dapat dengan mudah dilakukan. Karyawan di bagian produksi PKIS “Sekar Tanjung” hampir seluruhnya adalah karyawan kontrak dimana tenaga kerja tersebut bekerja dengan jangka waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan kontrak. Kontrak dapat diperpanjang oleh pihak pabrik bila tenaga kerja tersebut masih diperlukan dan tenaga kerja tersebut memiliki kinerja yang baik. Departemen produksi dibagi menjadi 3 bagian yaitu bagian proses, *filling*, dan *packing*. Jumlah karyawan bagian proses adalah 19 orang, bagian *filling* 15 orang, bagian *packing* 31 orang, dan 5 supervisor. Usia karyawan antara 19-37 tahun dengan pendidikan terendah adalah SLTP. Struktur organisasi karyawan bagian produksi digambarkan pada Gambar 2, 3, dan 4.



Gambar 2. Struktur Organisasi Bagian Proses



Gambar 3. Struktur Organisasi Bagian *Filling*



Gambar 4. Struktur Organisasi Bagian *Packing*

Job description karyawan bagian produksi PKIS “Sekar Tanjung” dijelaskan sebagai berikut :

1. Bagian Proses

a. *Processes Supervisor*

Melakukan pengawasan terhadap jalannya proses produksi agar berjalan lancar sesuai dengan rencana dan standar kualitas yang ditentukan,

menjamin menghasilkan produk dengan jumlah yang tepat, kualitas yang sesuai standar dengan tingkat efisiensi proses yang sesuai *budget*. Tanggung jawabnya terhadap hasil produksi, material, mesin produksi, *crew* proses, GMP.

b. *Processes Shift Leader*

Mengkoordinasi operator proses (*aseptic tank operator, blending operator, CIP operator, dan pasteurize operator*) dalam 1 shift, bertindak selaku pengawas atau ketua pelaksana dalam 1 shift, memastikan rencana produksi berjalan lancar, membantu jalannya proses produksi.

c. *Processes Technician*

Melakukan tindakan *preventive maintenance* atau pencegahan dan pemeliharaan pada mesin dan peralatan yang berhubungan dengan bagian proses, melakukan perbaikan terhadap mesin yang mengalami kerusakan.

d. *Aseptic Tank Operator*

Menjalankan (*start up, operational, shut down*), memelihara dan menjaga kondisi *aseptic tank* agar selalu beroperasi dengan efektif dan efisien, menerima susu segar, menimbang jumlah susu segar yang diterima, memasukkan susu segar yang diterima ke dalam *reception tank*.

e. *Blending Operator*

Menjalankan (*start up, operational, shut down*), memelihara dan menjaga kondisi *mixing tank, tri blender, dan homogenizer* agar selalu beroperasi dengan efektif dan efisien, melaksanakan kegiatan pencampuran *ingredient* atau bahan tambahan (gula, *stabilizer, cocoa powder*, dan

vanilla powder) ke dalam susu segar, memastikan semua bahan tercampur dengan sempurna.

f. *CIP Operator*

Bertanggung jawab pada proses *cleaning* atau pembersihan seluruh tangki yang berada pada bagian proses, menjaga kondisi mesin pada bagian proses agar selalu beroperasi secara efektif dan efisien.

g. *Pasteurize Operator*

Menjalankan (*start up, operational, shut down*), memelihara dan menjaga kondisi *pasteurizer* dan *sterillizer* agar selalu beroperasi dengan efektif dan efisien, menghasilkan produk yang memenuhi standar kualitas yang telah ditetapkan.

2. Bagian *Filling*

a. *Filling Supervisor*

Melakukan pengawasan terhadap jalannya *filling* agar berjalan lancar sesuai dengan rencana yang ditentukan, menjamin menghasilkan produk dengan jumlah yang tepat sesuai target, bertanggung jawab terhadap hasil *filling*, mesin *filling*, dan *crew filling*.

b. *Filling Technician*

Melakukan tindakan *preventive maintenance* atau pencegahan dan pemeliharaan pada mesin dan peralatan yang berhubungan dengan bagian *filling*, melakukan perbaikan terhadap mesin yang mengalami kerusakan.

c. *Filling Shift Leader*

Mengkoordinasi *operator filling* dalam 1 shift, bertindak selaku pengawas atau ketua pelaksana dalam 1 shift, memastikan *filling* dan rencana produksi berjalan lancar dan sesuai target yang ditentukan perusahaan.

d. *Filling Operator*

Menjalankan (*start up, operational, shut down*), memelihara dan menjaga kondisi mesin *filling* agar selalu beroperasi dengan efektif dan efisien, menjamin proses pengisian berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

3. Bagian *Packing*

a. *Packing Supervisor*

Melakukan pengawasan terhadap jalannya *packing* agar berjalan lancar sesuai dengan rencana yang ditentukan, menjamin menghasilkan produk dengan jumlah yang tepat sesuai target, bertanggung jawab terhadap hasil produk yang telah dipacking, mesin *packing*, dan *crew packing*.

b. *Packing Shift Leader*

Mengkoordinasi *operator packing* dalam 1 shift, bertindak selaku pengawas atau ketua pelaksana dalam 1 shift, memastikan *packing* dan produk yang dihasilkan sesuai target yang ditentukan perusahaan.

c. *Packing Operator*

Mengemas produk yang telah melalui proses *filling* ke dalam kardus, memastikan produk dikemas dengan baik dan tidak akan mengalami kerusakan.

4.3 Karakteristik Responden

Karakteristik responden diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, dan lama kerja. Hasil penelitian terhadap 70 responden karyawan bagian produksi di PKIS “Sekar Tanjung” Pasuruan disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden

No	Klasifikasi Responden	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	61	87.14
	b. Perempuan	9	12.86
2.	Usia		
	a. < 20 tahun	2	2.86
	b. 20-30 tahun	62	88.57
	c. > 30 tahun	6	8.57
3.	Tingkat Pendidikan		
	a. SD	-	-
	b. SLTP	3	4.29
	c. SLTA sederajat	52	74.29
	d. Diploma	7	10
	e. Sarjana	8	11.42
4.	Jabatan		
	a. Supervisor	5	7.16
	b. Processes shift leader	3	4.28
	c. Filling shift leader	3	4.28
	d. Packing shift leader	3	4.28
	e. Aseptic Tank operator	3	4.28
	f. Blending operator	6	8.57
	g. CIP operator	3	4.28
	h. Pasteurize operator	3	4.28
	i. Filling operator	11	15.73
	j. Packing operator	28	40.00
	k. Processes tehnician	1	1.43
l. Filling&packing tehnician	1	1.43	
5.	Lama Kerja		
	a. < 2 tahun	13	18.57
	b. 2-4 tahun	51	72.86
	c. > 4 tahun	6	8.57

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

Berdasarkan karakteristik responden, dapat diketahui bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 61 responden (87.14%).

Perusahaan memang lebih banyak mempekerjakan laki-laki karena laki-laki memiliki etos kerja yang tinggi dalam bekerja. Berdasarkan usia, responden terbanyak berusia 20-30 tahun (88.57%). Hal ini menunjukkan bahwa responden berada pada usia produktif, semakin tua seseorang maka pengalaman kerja yang dimiliki lebih matang dibanding yang tingkatan usianya lebih muda. Tingkat pendidikan terakhir responden terbesar yaitu tingkat SLTA sederajat, dengan jumlah 52 responden (74.29%).

Berdasarkan pada jabatan, sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai *packing* operator dengan jumlah 28 responden atau sebesar 40%. Hal ini dikarenakan pada bagian *packing* dibutuhkan tenaga kerja lebih banyak untuk memasukkan produk ke dalam kardus. Lama kerja sebagian besar responden adalah dalam kurun waktu antara 2-4 tahun (72.86%). Hal ini menunjukkan bahwa selama kurun waktu tersebut mereka tetap mempertahankan pekerjaan dan tidak beralih ke pekerjaan lain.

4.4 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Dari jawaban responden, didapatkan jumlah responden yang menyatakan sangat tidak setuju (1), tidak setuju (2), cukup (3), setuju (4), dan sangat setuju (5) terhadap pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner. Distribusi frekuensi jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Skor Faktor Kepuasan Finansial (X1)											
Atribut	Sangat Tidak Setuju		Tidak Setuju		Cukup		Setuju		Sangat Setuju		Jumlah
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X _{1.1}	-	-	-	-	7	10	45	64.3	18	25.7	70
X _{1.2}	1	1.4	2	2.8	16	22.9	35	50	16	22.9	70
X _{1.3}	3	4.3	4	5.7	6	8.6	40	57.1	17	24.3	70
X _{1.4}	9	12.9	13	18.6	10	14.3	26	37.1	12	17.1	70
Skor Faktor Kepuasan Fisik (X2)											
X _{2.1}	-	-	-	-	16	22.9	46	65.7	8	11.4	70
X _{2.2}	-	-	-	-	5	7.1	50	71.4	15	21.5	70
X _{2.3}	2	2.8	6	8.6	14	20	38	54.3	10	14.3	70
X _{2.4}	2	2.8	10	14.3	25	35.7	29	41.5	4	5.7	70
X _{2.5}	-	-	1	1.4	22	31.5	40	57.1	7	10	70
X _{2.6}	2	2.8	12	17.1	23	32.9	29	41.5	4	5.7	70
X _{2.7}	6	8.6	18	25.7	29	41.5	16	22.9	1	1.4	70
Skor Faktor Kepuasan Sosial (X3)											
X _{3.1}	-	-	-	-	6	8.6	50	71.4	14	20	70
X _{3.2}	-	-	1	1.4	21	30	41	58.6	7	10	70
X _{3.3}	1	1.4	-	-	20	28.6	38	54.3	11	15.7	70
Skor Faktor Kepuasan Psikologis (X4)											
X _{4.1}	-	-	-	-	12	17.1	37	52.9	21	30	70
X _{4.2}	-	-	-	-	6	8.6	47	67.1	17	24.3	70
X _{4.3}	-	-	-	-	5	7.1	37	52.9	28	40	70
X _{4.4}	1	1.4	-	-	10	14.3	47	67.1	12	17.1	70
Skor Produktivitas Kerja (Y)											
Y _{1.1}	-	-	-	-	8	11.4	39	55.7	23	32.9	70
Y _{1.2}	-	-	1	1.4	11	15.7	38	54.3	20	28.6	70
Y _{1.3}	-	-	-	-	2	2.8	45	64.3	23	32.9	70
Y _{1.4}	-	-	1	1.4	8	11.4	43	61.5	18	25.7	70

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

Keterangan :

- X_{1.1} = Ketepatan waktu pembayaran
- X_{1.2} = Besarnya upah sesuai dengan jumlah yang harus diterima
- X_{1.3} = Jaminan sosial dari perusahaan sesuai peraturan pemerintah
- X_{1.4} = Bonus dan tunjangan dari perusahaan memadai
- X_{2.1} = Pekerjaan yang dibebankan tidak rumit
- X_{2.2} = Kesesuaian jam kerja perusahaan 8 jam/hari
- X_{2.3} = Tersedianya perlengkapan kerja
- X_{2.4} = Suhu lingkungan kerja yang mendukung
- X_{2.5} = Kecukupan pencahayaan lingkungan kerja
- X_{2.6} = Kecukupan sirkulasi udara
- X_{2.7} = Keadaan suara lingkungan kerja



- X_{3.1} = Dapat bekerja sama dengan teman kerja
- X_{3.2} = Memiliki hubungan harmonis dengan atasan
- X_{3.3} = Atasan yang mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat karyawan
- X_{4.1} = Rasa ketertarikan yang tinggi terhadap pekerjaan
- X_{4.2} = Rasa nyaman dengan teman kerja dan lingkungan kerja
- X_{4.3} = Bersemangat dalam bekerja
- X_{4.4} = Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
- Y_{1.1} = Bekerja sesuai peraturan (SOP) perusahaan
- Y_{1.2} = Berusaha menyelesaikan pekerjaan
- Y_{1.3} = Berhati-hati dalam bekerja
- Y_{1.4} = Siap bila diharuskan kerja lembur

4.5 Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Suatu instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur serta reliabel apabila instrumen tersebut konsisten dalam memberikan penilaian atas apa yang diukur.

4.5.1 Uji Validitas

Hasil pengujian validitas dapat dilihat pada Lampiran 3 dan ringkasannya disajikan pada Tabel 4. Berdasarkan nilai *product moment* dengan $n=70$ pada taraf signifikansi 5%, didapatkan r tabel = 0.235. Instrumen kuesioner dinyatakan valid bila nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh lebih besar dari 0.235 dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05. Dari hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua atribut pertanyaan untuk seluruh variabel mempunyai nilai yang telah memenuhi syarat dan dapat dikatakan valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

Variabel	Atribut	Koefisien Korelasi (R)	Keterangan
Faktor Kepuasan Finansial (X ₁)	X _{1.1}	0.669	Valid
	X _{1.2}	0.695	Valid
	X _{1.3}	0.781	Valid
	X _{1.4}	0.826	Valid
Faktor Kepuasan Fisik (X ₂)	X _{2.1}	0.415	Valid
	X _{2.2}	0.405	Valid
	X _{2.3}	0.605	Valid
	X _{2.4}	0.811	Valid
	X _{2.5}	0.786	Valid
	X _{2.6}	0.854	Valid
	X _{2.7}	0.539	Valid
Faktor Kepuasan Sosial (X ₃)	X _{3.1}	0.746	Valid
	X _{3.2}	0.817	Valid
	X _{3.3}	0.871	Valid
Faktor Kepuasan Psikologis (X ₄)	X _{4.1}	0.819	Valid
	X _{4.2}	0.757	Valid
	X _{4.3}	0.776	Valid
	X _{4.4}	0.741	Valid
Produktivitas (Y)	Y ₁	0.846	Valid
	Y ₂	0.846	Valid
	Y ₃	0.707	Valid
	Y ₄	0.642	Valid

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

4.5.2 Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan andal (*reliable*) bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas (nilai *alpha crobach*) sebesar 0.6 atau lebih. Hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 4 dan ringkasannya disajikan pada Tabel 5. Dari data pada Tabel 5 diketahui bahwa nilai reliabilitas yang dimiliki oleh setiap variabel sama dengan dan lebih besar dari 0.6, berarti instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau mampu memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pada masa yang akan datang dilakukan penelitian ulang.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Crobranch	Keterangan
Secara Parsial		
X ₁	0.710	Reliabel
X ₂	0.757	Reliabel
X ₃	0.739	Reliabel
X ₄	0.773	Reliabel
Y	0.756	Reliabel
Secara Simultan	0.635	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

4.6 Analisa Data

Hasil penelitian setelah didahului dengan pengujian validitas dan reliabilitas, skor jawaban dari 70 responden tersebut diubah ke bentuk skala (interval) menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI) kemudian data-datanya dianalisis menggunakan pendekatan regresi berganda. Hal ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil perhitungan transformasi dapat dilihat pada Lampiran 2.

4.6.1 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi berganda dapat dilihat pada Lampiran 5, serta ringkasannya disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel Bebas	Koefisien Regresi β		
Konstanta	0.928	R	0.622
Faktor Kepuasan Finansial (X ₁)	0.085	R Square	0.387
Faktor Kepuasan Fisik (X ₂)	0.119	Adjusted R Square	0.348
Faktor Kepuasan Sosial (X ₃)	0.014	F_{hitung} ($\alpha = 0.05$)	9.954
Faktor Kepuasan Psikologis (X ₄)	0.568	F_{tabel} ($\alpha = 0.05$)	2.47
		T_{tabel} ($\alpha = 0.05$)	1.67
Variabel Terikat	Produktivitas Kerja (Y)		

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

Persamaan regresi linier berganda yang didapatkan dari Tabel 6 adalah :

$$Y = 0.928 + 0.085 X_1 + 0.119 X_2 + 0.014 X_3 + 0.568 X_4$$

Nilai *Adjusted R Square* (R^2) yang dihasilkan yaitu 0.348 menunjukkan besarnya kontribusi variabel bebas X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4 dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 34.8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini. Berdasarkan hasil regresi juga didapatkan nilai R sebesar 0.622 menunjukkan tingkat hubungan yang tinggi antara variabel kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Menurut Sugiyono (2006), interval koefisien korelasi yang nilai kisarannya 0.600-0.799 menunjukkan tingkat hubungan kuat.

4.6.2 Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Penggunaan analisis regresi sebagai model analisa harus memenuhi beberapa asumsi dasar. Agar model persamaan tersebut dapat diterima, harus memenuhi syarat antara lain uji multikolinearitas, heteroskedastisitas, autokorelasi, dan normalitas. Hasil uji asumsi klasik dijelaskan sebagai berikut :

1. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan hasil pengolahan data, pada model tidak terjadi gejala multikolinearitas, karena nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 . Hasil uji multikolinearitas (Lampiran 6) secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 7.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X_1	0.905	1.106	Bebas multikolinearitas
X_2	0.736	1.358	Bebas multikolinearitas
X_3	0.625	1.599	Bebas multikolinearitas
X_4	0.764	1.308	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

Model yang digunakan bersifat non multikolinearitas, sehingga antara variabel bebas yang satu dengan variabel bebas yang lain dalam model regresi tidak terjadi hubungan atau tidak berkorelasi linear.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas (Lampiran 6) secara ringkas dapat dilihat pada Tabel 8 berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Probabilitas	Keterangan
X ₁	0.113	Homokedastisitas
X ₂	0.616	Homokedastisitas
X ₃	0.113	Homokedastisitas
X ₄	0.282	Homokedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

Berdasarkan pengujian heteroskedastisitas, keempat variabel probabilitasnya lebih besar dari taraf signifikansi 0.05 sehingga pada model tidak terjadi gejala heterokedastisitas (homokedastisitas), artinya bahwa varians dari variabel bebas adalah sama atau konstan untuk setiap nilai tertentu dari variabel bebas lainnya.

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji Durbin Watson Test (Lampiran 6) menunjukkan nilai DW = 2.220. Makridarkis (1983), menyebutkan bahwa untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi, maka dilakukan pengujian Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :

- $1.65 < DW < 2.35$ → tidak terjadi autokorelasi
- $1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ → tidak dapat disimpulkan
- $DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ → terjadi autokorelasi

Dari kriteria diatas, hasil uji regresi linier berganda pada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja tidak terjadi autokorelasi atau tidak terjadi korelasi antar anggota sampel yang diurut berdasarkan waktu.

4. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil pengujian Kolmogorov-Smirnov, diperoleh nilai seperti pada Tabel 9 berikut :

Tabel 9. Nilai Kolmogorov-Smirnov

K-S-Z	Signifikansi
0.815	0.520

Keterangan : K-S-Z = Kolmogorov-Smirnov tes Z

Berdasarkan hasil yang diperoleh, nilai *asyp.sig* uji normalitas data > taraf signifikansi (0.05) maka data menyebar normal.

4.6.3 Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

4.6.3.1 Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yang meliputi faktor kepuasan finansial, fisik, sosial, dan psikologis secara bersama-sama terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja. Berdasarkan analisis regresi berganda pada Tabel 5 didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 9.954, sedangkan F_{tabel} pada taraf $\alpha = 0.05$ sebesar 2.47, jadi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ artinya variabel kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi PKIS “Sekar Tanjung”. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi dan sekaligus sebagai penentu naik turunnya tingkat produktivitas kerja karyawan bagian produksi PKIS “Sekar Tanjung” Pasuruan. Hal ini sesuai dengan pendapat Almigo (2004) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja dan juga

pernyataan Prasetyo dan Wahyudin (2007) bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.

4.6.3.2 Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Hasil uji t variabel kepuasan kerja di PKIS “Sekar Tanjung” dapat dilihat pada Tabel 10 berikut :

Tabel 10. Hasil Uji t Variabel Kepuasan Kerja

Variabel Bebas	t_{hitung}	t_{tabel}	Keterangan
Faktor Kepuasan Finansial (X_1)	1.023	1.67	Tidak Signifikan
Faktor Kepuasan Fisik (X_2)	0.904	1.67	Tidak Signifikan
Faktor Kepuasan Sosial (X_3)	0.109	1.67	Tidak Signifikan
Faktor Kepuasan Psikologis (X_4)	4.940	1.67	Signifikan

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

Berdasarkan Tabel 10 didapatkan bahwa hanya variabel faktor kepuasan psikologis (X_4) yang mempunyai nilai t_{hitung} (4.940) > t_{tabel} (1.67), maka keputusan adalah tolak H_0 sehingga secara parsial ada pengaruh nyata antara faktor kepuasan psikologis dengan produktivitas kerja. Untuk faktor kepuasan finansial (X_1) t_{hitung} (1.023) < t_{tabel} (1.67), faktor kepuasan fisik (X_2) t_{hitung} (0.904) < t_{tabel} (1.67), dan faktor kepuasan sosial (X_3) t_{hitung} (0.109) < t_{tabel} (1.67) sehingga tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.

4.7 Pengaruh Faktor-Faktor Secara Parsial terhadap Produktivitas Kerja

4.7.1 Faktor Kepuasan Finansial (X_1)

Hasil uji t menunjukkan t_{hitung} (1.023) < t_{tabel} (1.67) pada taraf $\alpha = 0.05$ yang artinya variabel faktor kepuasan finansial (X_1) tidak memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Koefisien regresi X_1 sebesar 0.085

menunjukkan pengaruh positif variabel faktor kepuasan finansial terhadap produktivitas kerja.

Variabel faktor kepuasan finansial tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Apabila dilihat dari distribusi frekuensi jawaban responden, seluruh responden setuju dengan empat item pertanyaan pada variabel faktor kepuasan finansial dan mempunyai skor distribusi frekuensi jawaban diatas 50%. Namun, ketidaksignifikanan ini disebabkan karena item pertanyaan “bonus dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai” dirasakan tidak sesuai dengan kenyataan yang dapat dilihat dari distribusi frekuensi jawaban responden hanya sebesar 37.1%. Dalam kenyataannya perusahaan tidak memberikan bonus kepada karyawan tetapi yang diberikan hanya tunjangan. Perusahaan memang tidak memberikan bonus kepada karyawan tetapi apabila ada karyawan yang berprestasi dilihat dari kinerjanya maka perusahaan akan merekrut menjadi karyawan tetap. Sedangkan untuk tunjangan, pihak perusahaan memberikan tunjangan hari raya (THR) kepada seluruh karyawan. Antoni (2007) mengungkapkan bahwa tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan kepada karyawannya harus sesuai dengan jumlah yang ditetapkan sebelumnya. Hal inilah yang menyebabkan karyawan bersemangat untuk bekerja karena perusahaan tidak lupa dan menghargai kerja karyawannya dengan memberi tunjangan hari raya. THR merupakan insentif yang diwajibkan oleh pemerintah untuk diberikan kepada karyawan.

Dari segi ketepatan waktu pembayaran gaji, perusahaan selalu memberikan gaji tepat pada waktunya yaitu setiap awal bulan dan jumlah yang diterima oleh karyawan sudah sesuai dengan jam kerja mereka ditambah dengan

upah lembur. Gaji mereka dihitung per hari kerja mereka masuk. Lembur memang diadakan oleh perusahaan setiap akhir pekan atau setiap hari Sabtu untuk menyelesaikan target perusahaan. Selain itu, lembur juga dimaksudkan untuk dapat menambah pemasukan dari para karyawan. Jaminan sosial tenaga kerja dari perusahaan pun sesuai dengan peraturan pemerintah yang diberikan dalam bentuk tabungan, jaminan sosial ini dapat diteruskan walaupun karyawan tidak bekerja lagi di PKIS “Sekar Tanjung”. Besarnya jaminan sosial yang diberikan yaitu 2% dari gaji karyawan. Jenis jaminan sosial yang diberikan ada tiga yaitu jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian.

Ketidaksignifikanan variabel faktor kepuasan finansial ini (ditinjau dari uji t) dapat disebabkan juga karena gaji bukan merupakan faktor pemuas. Menurut teori Herzberg, *salary* atau gaji merupakan faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan. Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Senada dengan hal tersebut, Good Watson dalam As’ad (2004) mengatakan bahwasannya dengan memberikan gaji yang cukup tinggi belum tentu menjamin adanya kepuasan kerja bagi karyawan. Jadi gaji atau upah bukanlah satu-satunya faktor yang dapat menimbulkan kepuasan bagi seseorang.

4.7.2 Faktor Kepuasan Fisik (X_2)

Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} (0.904) < t_{tabel} (1.67)$ pada taraf $\alpha = 0.05$ yang artinya variabel faktor kepuasan fisik (X_2) tidak memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi X_2 adalah sebesar

0.119 menunjukkan pengaruh positif variabel faktor kepuasan fisik terhadap produktivitas kerja.

Faktor kepuasan fisik ini menunjukkan pengaruh tidak signifikan terhadap produktivitas kerja. Pada distribusi frekuensi jawaban responden atas item pertanyaan untuk variabel faktor kepuasan fisik dapat dilihat bahwa hampir sebagian besar responden setuju dengan nilai skor distribusi jawaban rata-rata diatas 40%. Namun, pada item pertanyaan “lingkungan kerja anda tenang (tidak bising)” hanya dijawab cukup oleh responden. Pada kenyataannya tingkat kebisingan cukup tinggi hal ini dikarenakan pabrik susu dalam proses produksinya menggunakan mesin-mesin yang dalam pengoperasiannya menimbulkan efek berupa suara yang cukup mengganggu karyawan dalam bekerja dan ruang yang paling bising adalah ruang *filling*. Perusahaan telah memberikan penutup telinga bagi karyawan namun tidak semua karyawan menggunakan penutup telinga tersebut. Menurut Intanghina (2008), suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Selain itu, suhu udara di dalam ruangan produksi dirasakan cukup panas yaitu 30⁰C untuk ruang *packing* kecuali untuk ruang *filling* yang diberi AC. Ketidaksignifikanan juga disebabkan oleh pekerjaan yang dijalani karyawan, pekerjaan karyawan dirasakan tidak terlalu rumit karena mereka lebih banyak mengoperasikan mesin kecuali pada bagian *packing* yang menggunakan tenaga manual untuk memasukkan produk ke dalam kardus. Namun hal ini dapat menyebabkan kebosanan karena pekerjaan mereka monoton. Menurut Pujanggoro (2004), untuk menghindari kebosanan akan pekerjaan yang monoton dapat

dilakukan dengan *job enlargement* (perluasan kerja secara horisontal) yaitu dengan menambah lebih banyak tugas agar variatif.

Jam kerja yang diberlakukan perusahaan pun menurut responden sudah sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu 8 jam per hari. Menurut Schuller and Jackson (1997), jumlah hari kerja dan jumlah jam kerja dalam jadwal kerja standar adalah lima hari kerja dengan jumlah jam kerja 8 jam sehari. Karyawan pun telah diberikan perlengkapan kerja yang meliputi *hairnet*, sepatu *boot*, baju dan masker. Perlengkapan ini dirasa responden telah cukup menunjang pekerjaan mereka. Pencahayaan yang ada dirasa karyawan sudah cukup karena sisi-sisi ruangan terdapat kaca sehingga cahaya dapat masuk dan juga ada pemasangan lampu di ruang produksi. Sirkulasi udara dalam ruang produksi pun lancar, hal ini terlihat dengan ventilasi yang terpasang sudah mencukupi untuk aliran sirkulasi udara dalam ruangan produksi, kecuali untuk ruang *filling* karena ruang tersebut dipasang AC maka tidak terdapat ventilasi.

Lingkungan fisik kerja memiliki peranan dalam menentukan suatu kondisi kerja. Faktor lingkungan fisik kerja seperti tingkat pencahayaan, kebisingan, dan temperatur seringkali diabaikan, padahal faktor ini turut menunjang keberhasilan kerja. Suatu pekerjaan dapat dilakukan dengan baik apabila kondisi bekerja sudah optimal. Ketidaknyamanan pada lingkungan kerja akibatnya dapat terlihat dalam waktu yang relatif lama, salah-satunya adalah menurunnya produktivitas yang dihasilkan (Pramono, 2005). Ketidaksignifikanan faktor kepuasan fisik ini sesuai dengan pendapat Herzberg yang mengatakan bahwa kondisi kerja (*working condition*) termasuk *dissatisfiers* atau faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan kerja (Rivai, 2004).

4.7.3 Faktor Kepuasan Sosial (X_3)

Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} (0.109) < t_{tabel} (1.67)$ pada taraf $\alpha = 0.05$ yang artinya variabel faktor kepuasan sosial (X_3) tidak memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi X_3 adalah sebesar 0.014 menunjukkan pengaruh positif variabel faktor kepuasan sosial terhadap produktivitas kerja.

Dari hasil distribusi frekuensi jawaban responden dapat dilihat bahwa secara umum karyawan menjawab setuju dengan nilai skor diatas 50%. Ketidaksignifikanan faktor kepuasan sosial disebabkan oleh item pertanyaan “Atasan anda mau mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat karyawan”. Pada kenyataannya, karyawan memang diikutkan dalam pengambilan keputusan. Saran dan gagasan karyawan dapat menjadi masukan yang selalu dipertimbangkan untuk kebaikan perusahaan. Namun keputusan akhir tetap dibuat oleh level *top management* perusahaan, sehingga tidak jarang karyawan merasa kecewa apabila saran atau gagasannya tidak dipergunakan. Hubungan antara karyawan dengan atasan dapat dikatakan harmonis yaitu antara atasan dan bawahan memiliki keterpaduan dalam menjalankan tujuan perusahaan namun karyawan tidak cukup mengenal dan jarang berinteraksi dengan atasan karena mereka lebih banyak berhubungan langsung dengan *shift leader* bagian produksi. Sedangkan untuk hubungan sesama teman kerja, menurut responden selama ini mereka dapat bekerja sama dengan baik dengan teman kerja, saling membantu apabila ada karyawan yang kesulitan dalam bekerja. Menurut teori kebutuhan Mc Clelland’s, manusia memiliki kebutuhan untuk berafiliasi (*needs for affiliation*) yaitu hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan

termasuk atasan di dalam organisasi. Kebutuhan ini diperlukan untuk menjalin hubungan dengan sesamanya dan dapat memotivasi seseorang dalam bekerja. Kebutuhan ini sama halnya dengan kebutuhan sosial dari Maslow dimana hubungan sosial di tempat kerja merupakan kebutuhan tingkat tinggi (Thoha, 2005). Sehingga apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dari karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat Raymond (1994) yang mengatakan *environment* (lingkungan atau pergaulan sosial) merupakan sumber ketidakpuasan kerja.

4.7.4 Faktor Kepuasan Psikologis (X_4)

Hasil uji t menunjukkan $t_{hitung} (4.940) > t_{tabel} (1.67)$ pada taraf $\alpha = 0.05$ yang artinya variabel faktor kepuasan psikologis (X_4) memiliki pengaruh nyata terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien regresi X_4 adalah sebesar 0.568 menunjukkan pengaruh positif variabel faktor kepuasan psikologis terhadap produktivitas kerja.

Faktor kepuasan psikologis menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas. Dari hasil skor distribusi frekuensi jawaban responden dapat dilihat bahwa responden secara umum setuju dengan skor jawaban diatas 50%. Karyawan memang memiliki rasa ketertarikan yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hal ini ditunjukkan oleh lama kerja responden yang rata-rata berkisar 2-4 tahun yang berarti selama kurun waktu tersebut karyawan tetap mempertahankan pekerjaan mereka dan tidak beralih ke pekerjaan lain. Responden juga merasa nyaman terhadap teman kerja dan lingkungan kerja mereka. Menurut responden, mereka merasa bahwa teman kerja dan atasan selalu

bersikap baik kepada mereka sehingga mereka sudah merasa nyaman dengan kondisi tersebut. Robbins (2002) mengatakan bahwa kepuasan seorang individu atau kecenderungannya untuk meninggalkan pekerjaan tergantung pada tingkat dimana kepribadian individu tersebut sesuai dengan lingkungan pekerjaannya. Karyawan selalu mengerjakan pekerjaan dengan bersemangat karena pekerjaan mereka tergolong mudah untuk dilakukan dan pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada karyawannya sudah sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan. As'ad (2004) mengungkapkan bahwa di dalam bekerja baik di pabrik, di kantor atau dimana pun, kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya sangat dibutuhkan. Hal ini disebabkan untuk masing-masing pekerjaan menuntut kemampuan yang berbeda-beda pula. Dengan adanya kesesuaian antara kemampuan dengan pekerjaan maka hasil kerjanya akan lebih sukses. Menurut Sudiro (1995), faktor psikologis akan berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam menentukan tinggi rendahnya semangat kerja mereka. Tinggi rendahnya semangat kerja akan berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis hasil penelitian pada karyawan bagian produksi PKIS “Sekar Tanjung” Pasuruan, maka dapat diketahui bahwa variabel faktor kepuasan finansial (X_1), faktor kepuasan fisik (X_2), faktor kepuasan sosial (X_3), dan faktor kepuasan psikologis (X_4) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) bagian produksi PKIS “Sekar Tanjung”. Secara parsial didapatkan satu variabel yang berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu variabel faktor kepuasan psikologis. Persamaan yang didapatkan dari regresi berganda adalah :

$$Y = 0.928 + 0.085 X_1 + 0.119 X_2 + 0.014 X_3 + 0.568 X_4$$

Dengan nilai *Adjusted R square* sebesar 0.348 yang menunjukkan kontribusi kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 34.8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Perlu dilakukan pengkajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dengan mempertimbangkan jenis pekerjaan karyawan dan penentuan variabel yang lebih spesifik dengan menggunakan indikator sebagai variabel agar hasil yang didapatkan lebih akurat dan komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Almigo, N. 2004. **Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan**. Jurnal Psyche Vol.1 No.1 Desember 2004
- Antoni. 2007. **Produktivitas Tenaga Kerja dari Perspektif Sosial**. <http://www.bung-hatta.info/content.php?article.202>. Tanggal akses 10 Juni 2009
- Asrofi. 2008. **Populasi dan Sampel**. <http://asrofi.files.wordpress.com/2008/10/populasi-dan-sampel.pdf>. Tanggal akses 16 April 2009
- As'ad, M. 2004. **Psikologi Industri: Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Edisi 4**. Liberty. Yogyakarta
- Chaniago, J. 2009. **Transformasi Ordinal ke Interval**. <http://junaidichaniago.wordpress.com/2009/05/12/kasus-perhitungan-manual-transformasi-ordinal-ke-interval/>. Tanggal akses 10 Juli 2009
- Frasser, T. M. 1992. **Stres dan Kepuasan Kerja**. Pustaka Binaman Pressindo. Jakarta
- Gibson. 1996. **Organisasi : Perilaku, Proses, Struktur Jilid 8**. Binarupa Aksara. Jakarta
- Handoko, T. H. 2001. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**. BPFE UGM. Yogyakarta
- Hasan, M. I. 2002. **Pokok-Pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Hasibuan. 2001. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bumi Aksara. Jakarta
- Intanghina. 2008. **Pengaruh Budaya Perusahaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. <http://intanghina.wordpress.com/2008/04/28/pengaruh-budaya-perusahaan-dan-lingkungan-kerja-terhadap-kinerja-karyawan/>. Tanggal akses 1 Juli 2009
- Ivancevich, J. M. and Matteson, M. T. 2002. **Organizational Behavior and Management Sixth Edition**. Mc Graw-Hill Inc. New York
- Kountur, R. 2004. **Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi dan Tesis**. PPM. Jakarta

- Luthans, F. 1995. **Organizational Behavior Seventh Edition**. Mc Graw-Hill Inc. New York
- Martoyo, S. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE. Yogyakarta
- Munandar, A. S. 2001. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Universitas Indonesia. Jakarta
- Nazir, M. 2003. **Metode Penelitian**. PT. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Pujangkoro, S. A. 2004. **Analisa Jabatan**. <http://library.usu.ac.id/download/ft/industri-sugih2.pdf>. Tanggal akses 29 Agustus 2009
- Pramono, O. J. 2005. **Analisis Pengaruh Lingkungan Fisik Kerja Terhadap Produktivitas Kerja**. http://library.gunadarma.ac.id/30400931-skripsi_fti.pdf. Tanggal Akses 1 Juli 2009
- Prasetyo, E dan Wahyudin. 2007. **Pengaruh Kepuasan Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel Di Surakarta**. Jurnal Universitas Muhamadiyah Surakarta.
- Raymond, N. 1994. **Human Resources Management : Gaining A Competitive Advantage**. Mc Graw-Hill Inc. New York.
- Rivai, V. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik**. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- Robbins, S. P. 2002. **Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi Edisi Kelima**. Alih Bahasa Halida dan Dewi Sartika. Erlangga. Jakarta.
- Schuller, R. S and S. E Jackson. 1997. **Manajemen Sumber Daya Manusia Menghadapi Abad ke-21 Edisi Keenam Jilid 1**. Alih Bahasa Nurdin Sobari dan Dwi Kartini. Erlangga. Jakarta
- Simanjuntak, P. J. 1998. **Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia**. Lembaga Penerbit FE UI. Jakarta
- Sinungan, M. 2003. **Produktivitas Apa dan Bagaimana**. Bina Akasara. Jakarta
- Soejono. 1997. **Sistem Dan Prosedur Kerja**. Bumi Aksara. Jakarta
- Sudiro, A. 1995. **Beberapa Upaya Meningkatkan Produktivitas Sumber Daya Manusia**. <http://upb.ac.id/download/proposal.pdf>. Tanggal Akses 10 Juni 2009.

Sugiyono. 2005. **Metode Penelitian Administrasi**. CV Alfabeta. Bandung

_____. 2006. **Statistika Untuk Penelitian**. CV Alfabeta. Bandung

Thoha, M. 2005. **Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya**. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta.



repository.ub.ac.id

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



**JURUSAN TEKNOLOGI INDUSTRI PERTANIAN
FAKULTAS TEKNOLOGI PERTANIAN
UNIVERSITAS BRAWIJAYA
MALANG**

Kuesioner Penelitian

Kepada Yth.
Karyawan Bagian Produksi
PKIS “Sekar Tanjung”, Pasuruan

Sehubungan dengan penelitian yang sedang saya lakukan dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir, perkenankan saya memohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu menjawab pertanyaan yang telah disediakan. Keberadaan angket ini semata-mata digunakan untuk kepentingan ilmiah saja dan kerahasiaan jawaban akan dijaga dengan baik. Atas bantuan dan kerjasamanya, saya ucapkan banyak terima kasih.

Hormat saya,

Lucky Dhani P.

Bagian I. Pertanyaan berisi tentang Identitas Responden

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : P/L

Usia : tahun

Pendidikan Terakhir : SD /SLTP/SLTA (sederajat)/ DIPLOMA/ SARJANA (*)

Jabatan :

Lama Kerja : tahun

Keterangan : (*) = coret yang tidak perlu



Bagian II. Pertanyaan berisi tentang Tingkat Kepuasan dan Produktivitas Kerja Karyawan

Petunjuk : Berilah tanda silang (X) atau tanda cek (√) pada kolom pilihan nomor jawaban yang dipilih

NO	PERTANYAAN	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
Faktor Kepuasan Finansial (X1)						
1	Pemberian gaji dari perusahaan selalu Anda terima tepat waktu					
2	Jumlah gaji yang Anda terima tepat jumlahnya sesuai jam kerja Anda					
3	Jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan (jaminan sosial tenaga kerja) telah sesuai dengan peraturan pemerintah					
4	Bonus dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan sudah memadai					
Faktor Kepuasan Fisik (X2)						
5	Pekerjaan Anda tidak rumit					
6	Kebijakan sistem pengaturan jam kerja perusahaan telah sesuai dengan jam kerja normal 8 jam per hari					
7	Perlengkapan kerja yang diberikan oleh perusahaan menunjang kelancaran kerja					
8	Suhu lingkungan kerja Anda mendukung untuk bekerja					
9	Lingkungan kerja Anda cukup pencahayaan					
10	Lingkungan kerja Anda cukup sirkulasi udaranya					
11	Lingkungan kerja Anda tenang (tidak bising)					
Faktor Kepuasan Sosial (X3)						
12	Anda dapat bekerja sama dengan teman kerja Anda					
13	Anda memiliki hubungan yang harmonis dengan atasan Anda					
14	Atasan Anda mau mendengarkan dan mempertimbangkan pendapat karyawan					

NO	PERTANYAAN	Sangat Tidak Setuju (1)	Tidak Setuju (2)	Cukup (3)	Setuju (4)	Sangat Setuju (5)
Faktor Kepuasan Psikologis (X4)						
15	Anda memiliki ketertarikan yang tinggi terhadap pekerjaan Anda					
16	Anda merasa nyaman dengan teman kerja dan lingkungan kerja Anda					
17	Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan bersemangat					
18	Pekerjaan Anda sekarang sudah sesuai dengan kemampuan Anda					
Produktivitas Kerja (Y)						
19	Anda selalu bekerja sesuai dengan peraturan (<i>Standar Operational Procedure</i>) yang diberlakukan perusahaan					
20	Anda berusaha menyelesaikan, mencapai target pekerjaan yang dibebankan perusahaan kepada Anda					
21	Anda selalu berhati-hati dalam bekerja untuk meminimasi kesalahan kerja					
22	Anda selalu siap bila diharuskan kerja lembur					

Lampiran 2. Tabel Data Jawaban Responden

No	FINANSIAL (X1)					FISIK (X2)							SOSIAL (X3)				PSIKOLOGIS (X4)					PRODUKTIVITAS (Y)					
	1	2	3	4	Σ	1	2	3	4	5	6	7	Σ	1	2	3	Σ	1	2	3	4	Σ	1	2	3	4	Σ
1	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	12	5	4	5	5	19	4	4	4	5	17
2	5	4	4	2	15	3	4	3	4	4	4	3	25	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
3	4	3	4	3	14	4	3	4	4	4	4	3	26	3	3	3	9	3	3	3	4	13	5	5	5	4	19
4	5	5	3	2	15	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	5	5	18	5	5	5	4	19
5	5	5	5	2	17	4	5	5	5	5	5	5	33	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
6	3	3	3	2	11	3	3	4	3	3	3	3	22	4	4	3	11	4	4	3	4	15	3	3	4	3	13
7	4	1	3	3	11	5	5	5	3	4	4	1	27	5	5	5	15	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18
8	4	4	5	3	16	5	5	4	3	4	3	1	25	5	4	3	12	4	4	5	3	16	4	2	5	3	14
9	3	4	4	3	14	4	4	4	3	4	3	1	23	4	2	4	10	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	5	17
11	4	5	5	4	18	4	5	5	4	5	4	2	29	5	4	4	13	4	5	5	4	18	4	5	5	5	19
12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	3	3	26	3	3	3	9	3	3	3	3	12	3	4	4	4	15
13	3	4	4	4	15	4	5	4	3	4	3	2	25	5	3	4	12	4	5	5	5	19	4	4	5	4	17
14	5	5	5	5	20	3	5	3	2	2	3	2	20	4	3	3	10	3	5	5	3	16	5	5	4	4	18
15	4	4	4	1	13	4	4	4	3	4	4	4	27	4	5	4	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
16	3	4	4	2	13	4	3	3	1	3	1	3	18	5	3	3	11	4	5	5	4	18	4	3	3	5	15
17	4	4	4	1	13	4	4	4	4	4	4	2	26	4	3	3	10	3	4	4	1	12	3	4	4	4	15
18	5	5	5	5	20	3	5	3	2	3	2	2	20	4	3	3	10	3	5	5	3	16	5	5	4	4	18
19	3	3	3	1	10	3	4	2	1	3	1	3	17	3	3	1	7	3	3	5	4	15	4	5	4	4	17
20	5	5	5	5	20	4	4	5	4	4	4	2	27	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
21	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	12	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19
22	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
23	4	4	3	5	16	4	4	4	5	5	4	4	30	5	4	3	12	5	4	5	4	18	5	5	5	3	18

Lampiran 2. Tabel Data Jawaban Responden (Lanjutan)

24	4	4	5	5	18	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	12	5	4	4	4	17	5	5	5	4	19
25	4	4	4	3	15	3	5	5	5	5	4	3	30	3	4	4	11	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
26	4	4	4	4	16	3	4	4	4	4	4	3	26	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
27	4	2	2	2	10	4	4	2	3	3	3	3	22	3	3	3	9	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
28	4	4	4	5	17	4	4	2	3	3	3	2	21	4	4	3	11	3	3	4	3	13	3	3	3	3	12
29	4	4	4	1	13	4	4	4	3	4	3	3	25	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17
30	4	3	5	3	15	3	4	3	3	3	2	3	21	4	3	3	10	5	5	5	4	19	3	3	4	4	14
31	4	3	2	2	11	4	4	4	3	4	4	4	27	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	3	4	3	14
32	3	3	4	4	14	5	3	3	3	3	3	1	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
33	4	3	4	4	15	4	4	4	2	3	3	3	23	4	4	5	13	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
34	4	3	5	1	13	3	4	4	3	3	2	3	22	4	3	3	10	5	5	5	4	19	5	4	5	5	19
35	5	5	5	4	19	4	5	5	4	4	4	3	29	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
36	5	5	4	4	18	4	4	4	4	4	3	3	26	5	4	4	13	5	4	5	4	18	4	4	5	4	17
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20
38	5	5	4	4	18	5	4	4	4	4	4	3	28	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
39	5	5	5	5	20	4	5	5	3	3	3	3	26	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
40	4	4	2	2	12	4	4	2	3	3	2	4	22	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
41	5	5	5	5	20	3	5	3	2	3	2	2	20	4	3	3	10	3	5	5	3	16	5	5	4	4	18
42	4	5	1	1	11	4	5	4	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
43	4	4	4	4	16	5	4	4	3	4	3	3	26	4	4	4	12	3	4	3	3	13	4	3	5	4	16
44	4	4	4	4	16	3	4	4	2	4	3	2	22	4	4	4	12	4	4	4	4	16	5	3	4	4	16
45	5	4	4	4	17	4	4	4	3	3	3	2	23	4	4	4	12	5	4	4	4	17	4	4	4	4	16
46	3	3	1	1	8	4	3	1	3	3	2	2	18	4	4	4	12	4	4	4	5	17	5	4	4	5	18
47	4	4	4	4	16	4	4	4	2	3	3	1	21	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
48	5	3	4	3	15	3	4	4	2	3	3	2	21	4	4	3	11	4	4	4	4	16	4	3	4	4	15
49	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	2	3	25	3	3	3	9	3	3	4	3	13	3	4	4	5	16

Lampiran 2. Tabel Data Jawaban Responden (Lanjutan)

50	4	4	4	3	15	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	12	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
51	4	4	4	1	13	4	4	4	2	4	2	2	22	4	4	4	12	3	4	4	4	15	4	4	4	3	15
52	4	4	4	3	15	4	4	5	3	3	3	3	25	5	5	5	15	4	4	5	5	18	4	4	4	5	17
53	4	3	5	2	14	3	4	4	3	3	2	3	22	4	3	3	10	5	5	5	4	19	3	3	4	4	14
54	4	4	4	3	15	3	4	3	3	4	3	1	21	5	4	5	14	5	4	5	3	17	5	5	5	3	18
55	4	4	4	4	16	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
56	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
57	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
58	4	3	4	4	15	5	5	3	4	4	4	4	29	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
59	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
60	4	3	4	4	15	4	4	3	4	4	4	4	27	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
61	4	4	4	4	16	4	4	4	3	3	3	2	22	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
62	5	5	4	4	18	3	4	4	3	4	3	3	24	4	4	5	13	4	5	5	4	18	4	3	4	4	15
63	5	4	3	4	16	4	5	4	5	5	5	4	32	5	5	5	15	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19
64	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	2	2	24	4	3	4	11	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18
65	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	5	4	32	5	3	5	13	5	4	5	4	18	4	4	4	3	15
66	4	4	4	4	16	4	4	2	2	3	2	3	20	4	4	4	12	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
67	4	2	2	2	10	4	4	2	3	3	3	3	22	4	3	3	10	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
68	5	5	5	5	20	5	5	5	3	4	5	4	31	4	3	5	12	3	3	3	3	12	3	3	4	2	12
69	4	4	1	1	10	4	4	1	2	5	4	3	23	4	3	4	11	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
70	4	4	4	2	14	4	4	4	4	4	2	2	24	4	3	4	11	5	4	4	4	17	5	4	4	5	18

Sumber : Data Primer Diolah (2009)

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.540**	.357**	.382**	.669**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.000
	N	70	70	70	70	70
X1.2	Pearson Correlation	.540**	1	.381**	.330**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.005	.000
	N	70	70	70	70	70
X1.3	Pearson Correlation	.357**	.381**	1	.531**	.781**
	Sig. (2-tailed)	.002	.001		.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X1.4	Pearson Correlation	.382**	.330**	.531**	1	.826**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.000		.000
	N	70	70	70	70	70
X1	Pearson Correlation	.669**	.695**	.781**	.826**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.055	.149	.213	.273*	.337**	.044	.415**
	Sig. (2-tailed)		.650	.220	.076	.022	.004	.719	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.2	Pearson Correlation	.055	1	.336**	.147	.234	.273*	.051	.405**
	Sig. (2-tailed)	.650		.004	.225	.051	.022	.673	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.3	Pearson Correlation	.149	.336**	1	.388**	.379**	.401**	.004	.605**
	Sig. (2-tailed)	.220	.004		.001	.001	.001	.975	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.4	Pearson Correlation	.213	.147	.388**	1	.664**	.668**	.398**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.076	.225	.001		.000	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.5	Pearson Correlation	.273*	.234	.379**	.664**	1	.658**	.315**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.022	.051	.001	.000		.000	.008	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.6	Pearson Correlation	.337**	.273*	.401**	.668**	.658**	1	.398**	.854**
	Sig. (2-tailed)	.004	.022	.001	.000	.000		.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
X2.7	Pearson Correlation	.044	.051	.004	.398**	.315**	.398**	1	.539**
	Sig. (2-tailed)	.719	.673	.975	.001	.008	.001		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70
X2	Pearson Correlation	.415**	.405**	.605**	.811**	.786**	.854**	.539**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.423**	.497**	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70
X3.2	Pearson Correlation	.423**	1	.557**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70
X3.3	Pearson Correlation	.497**	.557**	1	.871**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70
X3	Pearson Correlation	.746**	.817**	.871**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70

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

Correlations

		X4.1	X4.2	X4.3	X4.4	X4
X4.1	Pearson Correlation	1	.445**	.458**	.577**	.819**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70
X4.2	Pearson Correlation	.445**	1	.661**	.318**	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.007	.000
	N	70	70	70	70	70
X4.3	Pearson Correlation	.458**	.661**	1	.332**	.776**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.005	.000
	N	70	70	70	70	70
X4.4	Pearson Correlation	.577**	.318**	.332**	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.005		.000
	N	70	70	70	70	70
X4	Pearson Correlation	.819**	.757**	.776**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y
Y1	Pearson Correlation	1	.664**	.548**	.362**	.846**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000
	N	70	70	70	70	70
Y2	Pearson Correlation	.664**	1	.509**	.355**	.846**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.003	.000
	N	70	70	70	70	70
Y3	Pearson Correlation	.548**	.509**	1	.197	.707**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.102	.000
	N	70	70	70	70	70
Y4	Pearson Correlation	.362**	.355**	.197	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.002	.003	.102		.000
	N	70	70	70	70	70
Y	Pearson Correlation	.846**	.846**	.707**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70

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



Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas

Scale : Faktor Kepuasan Finansial (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.710	.743	4

Scale : Faktor Kepuasan Fisik (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.757	.754	7

Scale : Faktor Kepuasan Sosial (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.739	.744	3

Scale : Faktor Kepuasan Psikologis (X4)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.773	.777	4

Scale : Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.756	.758	4

Scale : All Variabel (X1-X4 & Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.635	.687	5

Lampiran 5. Hasil Pengujian Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X4 ^a , X1, X2, X3	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Y

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	3,7923	,60334	68
X1	3,4622	,75316	68
X2	3,1371	,52884	68
X3	3,5027	,58583	68
X4	3,7858	,59217	68

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,622 ^a	,387	,348	,48704	2,220

- a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3
b. Dependent Variable: Y

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9,445	4	2,361	9,954	,000 ^a
	Residual	14,944	63	,237		
	Total	24,389	67			

- a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3
b. Dependent Variable: Y

Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,928	,506		1,834	,071		
X1	,085	,083	,106	1,023	,310	,905	1,106
X2	,119	,131	,104	,904	,369	,736	1,358
X3	,014	,128	,014	,109	,913	,625	1,599
X4	,568	,115	,557	4,940	,000	,764	1,308

a. Dependent Variable: Y

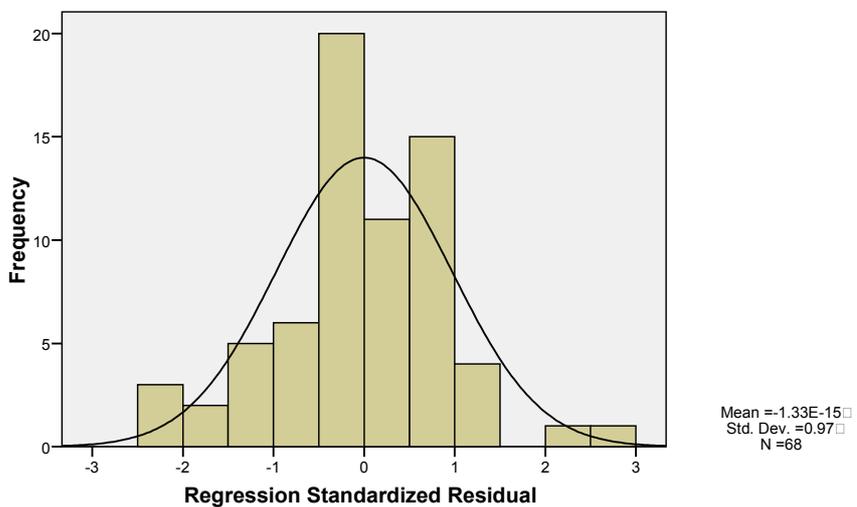
Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3,0165	4,6621	3,7923	,37546	68
Std. Predicted Value	-2,066	2,317	,000	1,000	68
Standard Error of Predicted Value	,067	,229	,126	,041	68
Adjusted Predicted Value	2,9827	4,6199	3,7928	,37541	68
Residual	-1,14481	1,33149	,00000	,47228	68
Std. Residual	-2,351	2,734	,000	,970	68
Stud. Residual	-2,489	2,796	,000	1,013	68
Deleted Residual	-1,28812	1,39305	-,00044	,51656	68
Stud. Deleted Residual	-2,601	2,964	-,002	1,037	68
Mahal. Distance	,288	13,802	3,941	3,100	68
Cook's Distance	,000	,167	,019	,037	68
Centered Leverage Value	,004	,206	,059	,046	68

a. Dependent Variable: Y

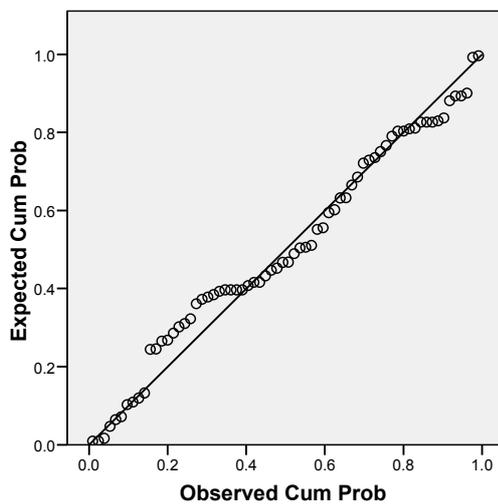
Histogram

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y



Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas (Nilai VIF)

Coefficients^f

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,928	,506		1,834	,071		
	X1	,085	,083	,106	1,023	,310	,905	1,106
	X2	,119	,131	,104	,904	,369	,736	1,358
	X3	,014	,128	,014	,109	,913	,625	1,599
	X4	,568	,115	,557	4,940	,000	,764	1,308

a. Dependent Variable: Y

b. Uji Heterokedastisitas (Sig.)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,698	,615		1,135	,261
	X1	,170	,106	,205	1,608	,113
	X2	-,084	,167	-,071	-,504	,616
	X3	-,256	,159	-,251	-1,608	,113
	X4	,159	,146	,151	1,086	,282

a. Dependent Variable: absu

c. Uji Autokorelasi (Nilai DW)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,622 ^a	,387	,348	,48704	2,220

a. Predictors: (Constant), X4, X1, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

d. Uji Normalitas (Asymp.Sig 2-tailed)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Standardized Residual
N		70
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,97058178
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,075
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,815
Asymp. Sig. (2-tailed)		,520

a. Test distribution is Normal.

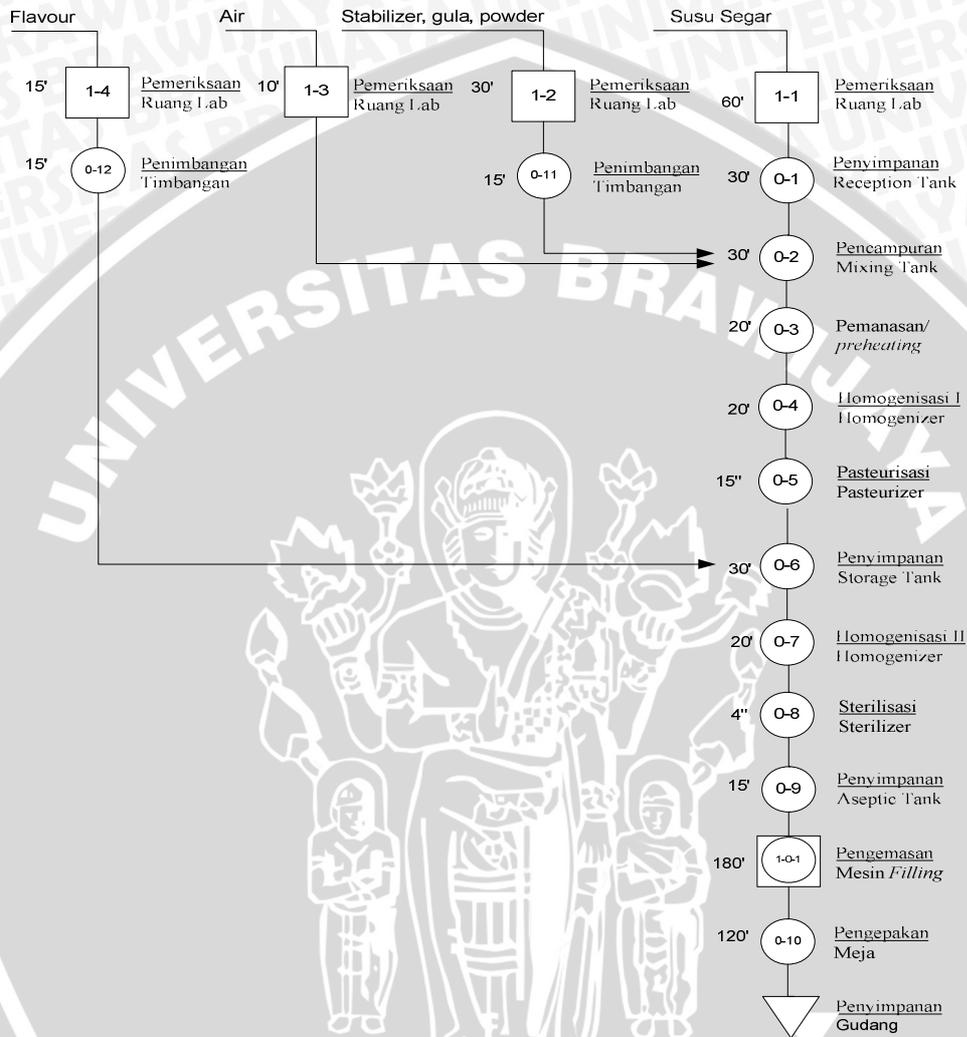
b. Calculated from data.



Lampiran 7. Peta Proses Operasi Pengolahan Susu UHT

PETA PROSES OPERASI

Nama Obyek : Susu UHT
 Nomor Peta : 01
 Dipetakan Oleh : Lucky Dhani putri
 Tanggal Dipetakan : 11 Juli 2009



Kegiatan	Jumlah	Waktu
○ operasi	12	315 menit 19 detik
□ pemeriksaa	4	115 menit
◐ Operasi dan pemeriksaa	1	180 menit
▽ penyimpana	1	
Jumlah	18	610 menit 19 detik