

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA KARYAWAN PERCETAKAN IQRO' ANGKATA MUDA
MASJID DAN MUSHOLA KOTAGEDE YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Pada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat-syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Islam (S.Sos..I)

Disusun oleh :

DEDI SETIADI
NIM: 04240025

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2008

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dedi Setiadi

NIM : 04240025

Jurusan: Manajemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi saya ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau hasil karya sendiri, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 10 September 2008

Yang Menyatakan



Dedi Setiadi



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telepon (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/ 1694/2008

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
DI PERCETAKAN IQRO' ANGKATAN MUDA MASJID DAN MUSHOLLA
KOTAGEDE YOGYAKARTA**

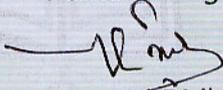
Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Dedi Setiadi
NIM : 04240025
Telah dimunaqasyahkan pada : Senin, 27 Oktober 2008
Nilai Munaqasyah : B +

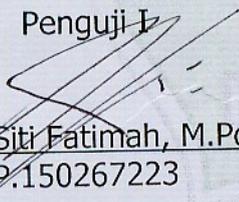
dan dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH :

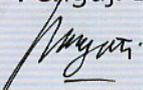
Pembimbing


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 150260459

Penguji I

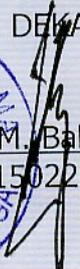

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP.150267223

Penguji II


Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.
NIP. 150286794

Yogyakarta, 29 Oktober 2008
UIN Sunan Kalijaga
Fakultas Dakwah
DEKAN




Prof. Dr. H.M. Bahri Ghazali, MA
NIP. 150220788

Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi
Saudara Dedi Setiadi

Kepada Yth:
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga
Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Setelah membaca, meneliti dan mengoreksi serta menyarankan perbaikan seperlunya, maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Dedi Setiadi
NIM : 04240025
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta.

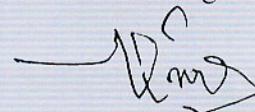
Sudah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Dengan ini kami mengharap skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqosahkan. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 10 September 2008

Pembimbing



Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si

NIP. 150 260 459

MOTTO

“Barang siapa yang bersungguh-sungguh maka ia akan berhasil”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

Bapak dan Ibu tercinta

Saudara - Saudaraku

Teman - Teman FPP 07

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi dengan judul “ Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta”.

Keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari kerjasama dan bantuan serta bimbingan dari berbagai pihak, maka penulis dengan ketulusan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. M. Bahri Ghazali, MA selaku dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2. Ibu Siti Fatimah, M. Pd selaku ketua jurusan Manajemen Dakwah
3. Bapak Achmad Muhammad selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah
4. Bapak Okrisal Eka Putra, L C, M.Ag selaku pembimbing akademik
5. Bapak Drs. Rosyid Ridla, M.Si selaku pembimbing dalam penyusunan skripsi
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan bimbingan dalam perkuliahan
7. Staff Tata Usaha (TU) Fakultas Dakwah yang telah memberikan pelayanan akademik.
8. Teman-teman jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan dukungan dan semangat dalam penyusunan skripsi
9. Bapak Widodo, S.H selaku pimpinan percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede, Yogyakarta
10. Bapak Suranto dan Bapak Sakordi selaku koordinator lapangan

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 10 September 2008

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN	ii
PENGESAHAN	iii
NOTA DINAS	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
ABSTRAK	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Kegunaan Penelitian	5
F. Telaah Pustaka	6
G. Landasan Teoritik	8
1. Tinjauan Umum tentang Kepuasan Kerja	8
a. Pengertian Kepuasan Kerja	8
b. Keterkaitan Pemahaman tentang Kepuasan Kerja	8

c. Dimensi –Dimensi Kepuasan Kerja	11
2. Tinjauan Umum tentang Produktivitas Kerja	16
a. Pengertian Produktivitas Kerja	16
b. Ciri –Ciri Pekerja yang Produktif	17
c. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja	18
d. Faktor – Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	20
e. Pengukuran Produktivitas Kerja	22
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja	25
H. Hipotesis	27
I. Metode Penelitian	27
BAB II GAMBARAN UMUM	41
A. Sejarah Berdirinya Percetakan Iqro’	41
B. Lokasi Percetakan Iqro’	42
C. Tujuan Pendirian Percetakan Iqro’	43
D. Struktur Organisasi	43
E. Tenaga Kerja	44
F. Produksi	47
BAB III HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	51
A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	51
B. Karakteristik Karyawan Percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede	56
C. Deskripsi Variabel Penelitian	60
D. Uji Asumsi	67

1. Uji Normalitas	67
2. Uji Linieritas	68
3. Uji Heterokedastisitas	69
E. Uji Hipotesis	69
F. Pembahasan	71
BAB IV PENUTUP	75
A. Kesimpulan	75
B. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

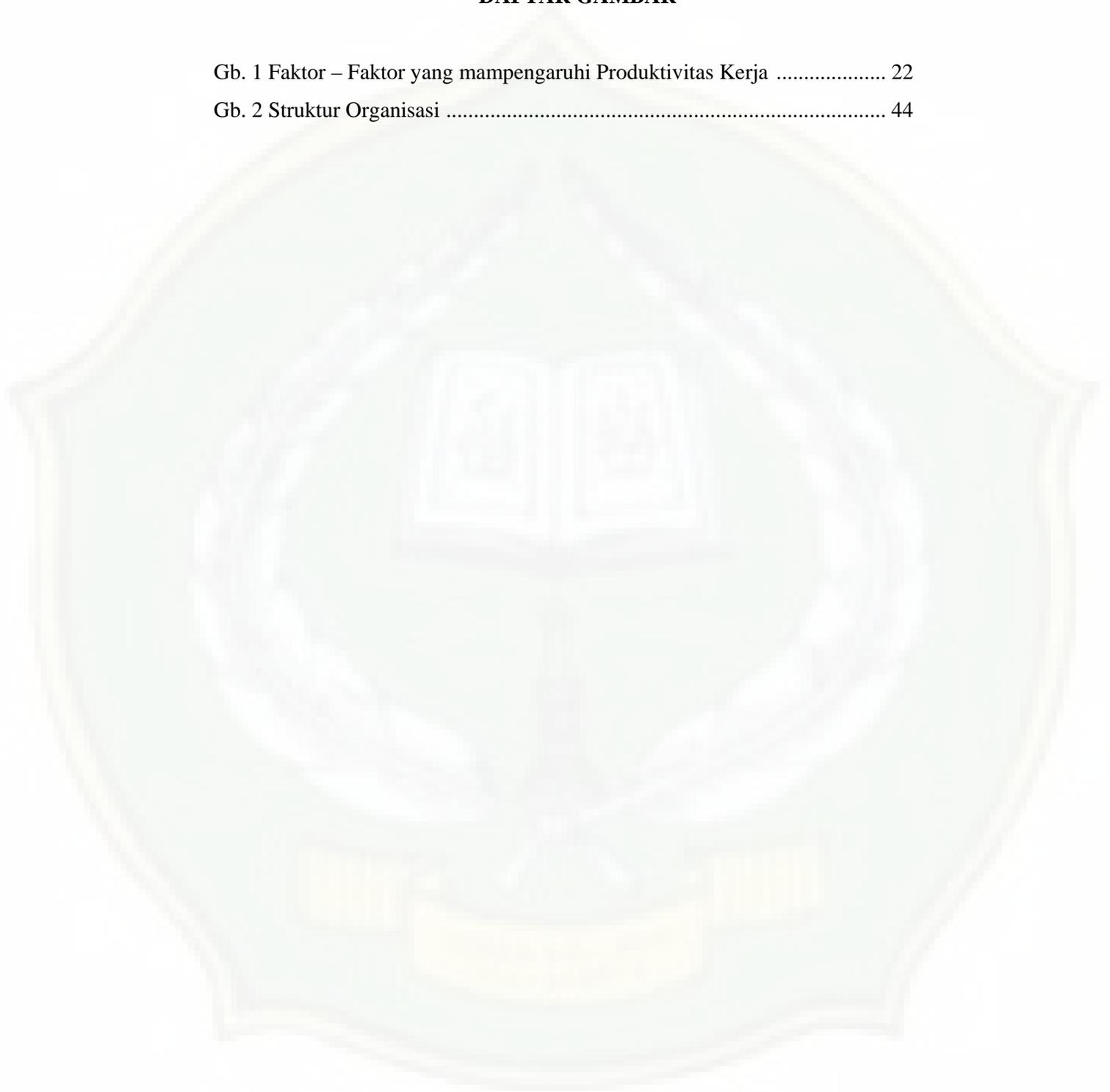
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1 Kisi – Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja	32
Tabel 2 Kisi - Kisi Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Kerja	33
Tabel 3 Kategori Koefisien Alpha	35
Tabel 4 Daftar Karyawan Operator Peralatan Produksi	47
Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja	52
Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja	54
Tabel 7 Daftar Karyawan	56
Tabel 8 Tingkat Pendidikan Terakhir Karyawan	57
Tabel 9 Masa Kerja Karyawan	58
Tabel 10 Usia Karyawan	59
Tabel 11 Status Pernikahan Karyawan	60
Tabel 12 Kategori Tingkat Kepuasan Kerja	61
Tabel 13 Kategori Tingkat Produktivitas Kerja	64
Tabel 14 Hasil Uji Normalitas	67
Tabel 15 Hasil Uji Linieritas	68

DAFTAR GAMBAR

Gb. 1 Faktor – Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja	22
Gb. 2 Struktur Organisasi	44



ABSTRAK

PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERCETAKAN IQRO' ANGKATAN MUDA MASJID DAN MUSHOLLA KOTAGEDE YOGYAKARTA

Dedi Setiadi, 04240025 dengan judul skripsi “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta”. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Kepuasan kerja yang dimaksud dalam skripsi ini adalah sikap yang muncul dalam diri seseorang yang diakibatkan interaksi dengan lingkungan kerja. Produktivitas kerja dalam skripsi ini adalah tingkah laku karyawan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pada kepribadian dengan melakukan pengoptimalan dan pedayagunaan sumber daya yang ada yaitu sumber daya manusia dengan didukung dengan teknologi yang ada.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta.

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan angket, wawancara dan dokumentasi. Populasi pada penelitian ini berjumlah 26 orang yaitu karyawan percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede. Dalam penelitian ini digunakan dua variabel yaitu kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan produktivitas kerja sebagai variabel terikat. Analisis data pada penelitian ini menggunakan regresi sederhana, koefisien korelasi dan uji t.

Dari analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil adanya pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas dan menghindari kesalahpahaman istilah-istilah dalam skripsi yang berjudul “ **PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI PERCETAKAN IQRO’ ANGKATAN MUDA MASJID DAN MUSHOLLA KOTAGEDE, YOGYAKARTA** “ perlu penulis tegaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.¹ Kepuasan kerja yang dimaksud dalam skripsi ini adalah suatu sikap yang timbul dalam diri seseorang yang diakibatkan dari interaksi dengan lingkungan pekerjaannya baik interaksi dengan rekan kerja maupun dengan kondisi tempatnya bekerja.
2. Produktivitas Kerja adalah bentuk peningkatan kemampuan karyawan untuk menghasilkan laba perusahaan, yang dapat diwujudkan melalui pengoptimalan kinerja yang tercermin pada besarnya produksi, kualitas produksi, efektivitas dan efisiensi serta merealisasikan kepuasan kerja karyawan pada tingkat optimal.² Menurut Kurt Lewin dari segi psikologi, produktivitas kerja adalah tingkah laku individu di bidang kerja dan

¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 202

² Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al Qur’an dan Sains*, terj. Moh. Nurhakim, (Jakarta: Gema Insani Press, 1997), hal. 45

tingkah laku tersebut merupakan merupakan fungsi dari kepribadian dan lingkungan.³ Dari pengertian tersebut yang dimaksud dengan produktivitas kerja dalam skripsi ini adalah tingkah laku karyawan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pada kepribadian dengan melakukan pengoptimalan dan pendayagunaan sumber daya yang ada yaitu sumber daya manusia dengan didukung dengan teknologi yang ada.

3. Percetakan Iqro'

Berangkat dari definisi percetakan itu sendiri adalah tempat atau perusahaan cetak mencetak seperti buku, novel, majalah dan lain sebagainya.⁴ Yang dimaksud percetakan iqro' di dalam skripsi ini adalah perusahaan yang melakukan kegiatan pembuatan buku-buku iqro'.

Dapat ditarik pemahaman bahwa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah menyelidiki pengaruh sikap karyawan yang ditimbulkan dari interaksi lingkungan kerja dengan pengoptimalan dan pendayagunaan sumber daya oleh karyawan dalam melakukan pengelolaan percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede, Yogyakarta.

³ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal. 50 - 51

⁴ Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, edisi pertama, (Jakarta: Modern English Press, 1991), hal. 285

B. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini dunia pendidikan berkembang cukup pesat. Lembaga – lembaga pendidikan swasta banyak bermunculan baik yang mengajarkan pengetahuan umum maupun mengajarkan pendidikan agama (Islam). Taman Pendidikan Al Qur'an (TPA) sebagai salah satu lembaga pendidikan pembelajaran Al Qur'an mengalami perkembangan cukup pesat. Permintaan buku iqro' sebagai salah satu media yang digunakan dalam pembelajaran Al Qur'an di TPA terus meningkat. Hal ini yang menjadi tantangan bagi percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta untuk selalu menjaga kualitas buku Iqro' dan memenuhi permintaan pasar.

Untuk memenuhi permintaan pasar percetakan iqro' berusaha untuk menjaga produktivitas kerja karyawan. Usaha yang dilakukan percetakan iqro' agar produktivitas kerja karyawan terus meningkat yaitu dengan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan.

Usaha ini dilakukan karena kepuasan kerja merupakan salah satu sikap yang dimiliki oleh karyawan. Karyawan dalam menjalankan pekerjaan tidak terlepas dari sikap-sikap positif dan negatif karena karyawan memiliki pikiran, perasaan dan keinginan. Sikap-sikap karyawan dapat mempengaruhi dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebarkannya.⁵

Percetakan Iqro' sebagai perusahaan yang telah cukup lama berdiri selalu berusaha menjaga dan memperhatikan kesejahteraan karyawan serta

⁵ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hal. 202

kondisi lingkungan pekerjaan. Usaha yang dilakukan percetakan iqro' untuk menjaga dan memelihara kepuasan kerja karyawan yaitu dengan menjalin hubungan yang harmonis diantara sesama karyawan dan pimpinan. Selain hal tersebut perusahaan juga memberikan gaji sesuai dengan ketentuan perusahaan. Pemeliharaan dan penyediaan peralatan sesuai dengan karakteristik pekerjaan juga dilakukan untuk mempermudah karyawan dalam bekerja sehingga dapat bekerja dengan baik.⁶

Dari observasi yang telah dilakukan diketahui bahwa pencetakan buku iqro' berlangsung setiap hari dan berjalan dengan lancar. Barang yang dihasilkan oleh percetakan iqro' kualitasnya cukup baik. Selain itu barang cetak yang telah dipesan dapat diselesaikan tepat pada waktunya.⁷

Sehubungan dengan hal tersebut, bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang ikut berperan dalam menjalankan manajemen operasional terutama dalam meningkatkan produktivitas kerja. Oleh karena itu penulis merasa tertarik untuk meneliti pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan yang di tuangkan dalam bentuk skripsi dengan judul “**Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede, Yogyakarta.**”

⁶ *Wawancara* dengan Bapak Widodo selaku pimpinan percetakan Iqro' pada tanggal 21 April 2008 pukul 09.00 WIB di Kantor Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta.

⁷ *Observasi dan Wawancara* dengan Bapak Sakordi selaku koordinator I pada tanggal 28 April 2008 pukul 09.00 WIB di Kantor Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka rumusan masalahnya adalah “ Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede Yogyakarta ? “

D. Tujuan Penelitian

Untuk menguji hipotesis tentang ada tidaknya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di Percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid Kotagede, Yogyakarta.

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi penelitian-penelitian selanjutnya.

2. Kegunaan Secara Praktis

a. Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi percetakan iqro’ serta pihak-pihak yang terkait dalam hal pengambilan keputusan maupun kebijakan-kebijakan khususnya mengenai peningkatan produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Jurusan Manajemen Dakwah hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pemikiran dalam perencanaan dan

pengembangan strategi dakwah melalui suatu organisasi Islam yang mempunyai kelebihan tersendiri terutama dalam menyiarkan agama Islam.

F. Telaah Pustaka

Penelitian yang dilakukan oleh Erri Komariyah, memperoleh hasil uji hipotesis bahwa *motivational factors* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. *Hygiene factors* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara bersama-sama *motivational factors* dan *Hygiene factors* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.⁸

Penelitian yang dilakukan Wilda Kholidah dalam kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh signifikan factor-faktor motivasi terhadap produktivitas kerja yaitu signifikan pada faktor eksternal dan faktor internal tidak mempengaruhi kepuasan kerja.⁹

Dari hasil penelitian yang dilakukan Yuni Arifah bahwa faktor gaji, kondisi kerja dan hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja. Berdasarkan hasil pengolahan data pengaruh langsung

⁸ Erri Komariyah, Pengaruh *Motivational Factors* dan *Hygiene Factors* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi (tidak diterbitkan)*, (Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hal. 106-108

⁹ Wilda Kholidah, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon, *Skripsi (tidak diterbitkan)*, (Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2005), hal. 81

variabel gaji, kondisi kerja, dan hubungan pimpinan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung variabel intervening kepuasan kerja. Walaupun variabel intervening mempunyai pengaruh yang kecil tetapi variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening dapat memperkuat besarnya pengaruh gaji, kondisi kerja dan hubungan pimpinan dengan karyawan terhadap produktivitas kerja.¹⁰

Penelitian yang dilakukan oleh Sujudi Ragil Saputra bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Secara serentak motivasi kerja, lingkungan kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.¹¹

Dari beberapa penelitian yang telah dilakukan terdapat beberapa kesamaan yaitu produktivitas kerja dijadikan sebagai variabel terpengaruh serta kepuasan kerja pernah dijadikan sebagai variabel bebas.

¹⁰ Yuni Arifah, Pengaruh Gaji kondisi kerja dan Hubungan Pimpinan dengan Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Amratani Group Yogyakarta, *Skripsi (tidak diterbitkan)*, (Yogyakarta: Fakultas Syariah, UIN Sunan Kalijaga, 2005), hal 107-108

¹¹ Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan kerja dan Pengawasan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi(tidak diterbitkan)*, (Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hal. 87-88

G. Landasan Teoritik

1. Tinjauan Umum tentang Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya.¹²

Locke memberikan definisi secara komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif serta menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.¹³

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang berbeda-beda sesuai dengan penilaian terhadap pekerjaan yang dilakukannya

b. Keterkaitan Pemahaman tentang Kepuasan Kerja

Menurut Sondang P. Siagian pemahaman tentang kepuasan kerja dapat terwujud apabila analisis kepuasan kerja berkaitan dengan hal-hal sebagai berikut:¹⁴

1) Prestasi Kerja

Kepuasan kerja sangat penting untuk mengusahakan agar terdapat korelasi positif antara kepuasan dengan prestasi kerja

¹² Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), hal. 295

¹³ Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, edisi sepuluh, terj. Vivin Andhika dkk, (Yogyakarta: Andi, 2006), hal. 243

¹⁴ Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hal.297

karyawan. Artinya kepuasan untuk memacu prestasi kerja yang lebih baik meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.¹⁵

2) Kemangkiran (Kedisiplinan)

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.¹⁶ Kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan artinya karyawan yang tinggi tingkat kepuasan kerjanya semakin rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja karyawan rendah maka tingkat kemangkirannya semakin tinggi.¹⁷

3) Keinginan Pindah

Menurut Sondang P. Siagian, keinginan pindah disebabkan oleh penghasilan rendah, kondisi kerja yang kurang memuaskan dan hubungan yang tidak serasi baik dengan atasan maupun dengan rekan sekerja.¹⁸

4) Usia

Menurut Sondang P. Siagian, terdapat korelasi antara kepuasan kerja dengan usia. Artinya kecenderungan yang sering terlihat adalah semakin lanjut usia karyawan, tingkat kepuasan

¹⁵ *Ibid.*, hal. 297

¹⁶ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hal. 193

¹⁷ Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hal. 297

¹⁸ Sondang P. Siagian, *Op.Cit.*, hal. 297

kerjanya semakin tinggi. Berbagai alasan yang sering dikemukakan menjelaskan fenomena ini ialah:¹⁹

- a) Bagi karyawan yang lanjut usia semakin sulit memulai karir baru di tempat lain.
 - b) Sikap yang dewasa dan matang mengenai tujuan hidup, harapan, keinginan dan cita-cita.
 - c) Gaya hidup yang sudah mapan
 - d) Sumber pendapatan yang relatif terjamin
 - e) Adanya ikatan batin dan tali persahabatan antara yang bersangkutan dengan rekan kerja dalam organisasi.
- 5) Tingkat Jabatan

Menurut Sondang P. Siagian, semakin tinggi kedudukan seseorang dalam suatu organisasi, pada umumnya tingkat kepuasannya cenderung lebih tinggi. Berbagai alasannya antara lain:²⁰

- a) Penghasilan yang dapat menjamin taraf hidup yang layak
 - b) Pekerjaan yang memungkinkan mereka menunjukkan kemampuan mereka
 - c) Status sosial yang relatif tinggi di dalam dan di luar organisasi.
- 6) Besar Kecilnya Organisasi

Menurut Sondang P. Siagian, besar kecilnya organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja. Artinya karena dengan besarnya

¹⁹ *Ibid.*, hal. 298

²⁰ *Ibid.*, hal. 298

organisasi para karyawan terbenam dalam masa pekerja yang jumlahnya relatif besar sehingga jati diri dan identitasnya menjadi kabur.²¹

Oleh Fred Luthan, kemangkiran (kedisiplinan), keinginan pindah dan prestasi kerja dikelompokkan sebagai hasil dari kepuasan kerja.²²

c. Dimensi - Dimensi Kepuasan Kerja

Menurut Angelo J. Kinicki, beberapa dimensi digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu:²³

1) Pekerjaan itu sendiri

Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggungjawab.

2) Gaji

Gaji merupakan sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipadang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain

3) Kesempatan Promosi yaitu adanya kesempatan untuk maju dalam organisasi

4) Pengawasan merupakan kemampuan penyelia untuk memberikan teknis dan dukungan perilaku.

²¹ *Ibid.*, hal. 299

²² *Ibid.*, hal. 243

²³ Fred Luthan, *Op.Cit.*, hal 243-244

- 5) Rekan Kerja yaitu tingkat dimana rekan kerja pandai dan mendukung secara sosial.

Selain penjelasan di atas masih terdapat dimensi lain yang mempengaruhi kepuasan kerja. Menurut S.P Hasibuan dimensi-dimensi dalam kepuasan kerja meliputi: gaji, penempatan pekerja sesuai dengan keahlian, berat ringannya pekerjaan, kondisi kerja, sikap pimpinan dan kepemimpinannya, sifat pekerjaan monoton atau tidak dan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.²⁴

- 1) Gaji

Gaji merupakan wujud riil dari kompensasi. Kompensasi mempunyai pengertian sebagai imbalan jasa atau balas jasa, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Sastrohadiwiryo pada beberapa industri tekstil di Bandung Barat bahwa kepuasan atas kompensasi yang diterima oleh tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:²⁵

- a) Jumlah yang diterima dan jumlah yang diharapkan
- b) Perbandingan dengan apa yang diterima oleh tenaga kerja yang lain
- c) Pandangan yang keliru atas kompensasi yang diterima tenaga kerja yang lain

²⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Op.Cit.*, hal. 203

²⁵ Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 181

d) Besarnya kompensasi intrinsik dan ekstrinsik yang diterimanya untuk pekerjaan yang diberikan kepadanya.

2) Penempatan Pekerja sesuai dengan Keahlian

Penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai dengan ruang lingkup yang telah ditetapkan serta mampu mempertanggungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawabnya.²⁶

Penempatan pekerja sesuai dengan minat dan keahlian mereka merupakan hal yang penting untuk dilakukan untuk memuaskan karyawan.²⁷

3) Berat Ringannya Pekerjaan

Karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan menghubungkan antara kepribadian dan kepuasan kerja.²⁸ Dalam hal ini karakteristik pekerjaan dimaksudkan sebagai berat ringannya suatu pekerjaan yang nantinya akan berdampak pada psikologis pekerja.

Menurut Hackman dan Oldham karakter kerja tertentu menyebabkan keadaan psikologis kritis tertentu. Jika keadaan psikologis kritis tersebut semakin terlihat, karyawan akan semakin nyaman dengan dirinya sendiri ketika mereka melakukan kinerja

²⁶ *Ibid.*, hal. 162

²⁷ Fred Luthan, *Op.Cit.*, hal. 248

²⁸ *Ibid.*, hal. 244

yang baik. Hubungan antara karakter pekerjaan dengan psikologis tersebut, yaitu:²⁹

- a) Macam-macam kemampuan, identitas tugas dan signifikansi tugas membawa kepada pengalaman perasaan berarti.
 - b) Otonomi menimbulkan perasaan tanggungjawab
 - c) Umpan balik menumbuhkan pengetahuan atas hasil kerja
- 4) Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang lebih mendukung akan mempengaruhi tingkat kepuasan. Namun bukan hanya kondisi fisik lingkungan kerja saja tetapi juga menciptakan kondisi kerja yang mendukung dengan tidak mendiskriminasikan pekerja. Hal ini akan menimbulkan hubungan positif antara kepuasan kerja dan kepuasan hidup. Orang yang puas dengan hidup mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka.³⁰

- 5) Sikap Pimpinan dan Kepemimpinannya

Kepuasan kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya. Kepemimpinan partisipasi memberikan kepuasan bagi karyawan karena karyawan dapat memberikan pendapatnya untuk menentukan kebijaksanaan perusahaan.³¹

Sikap pimpinan yang peduli pada karyawan dengan memberikan nasihat dan berkomunikasi dengan rekan kerja baik

²⁹ *Ibid.*, hal. 564

³⁰ *Ibid.*, hal. 246

³¹ Malayu S.P. Hasibuan, *Op.Cit.*, hal. 203

baik secara personal maupu dalam konteks pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja.³²

6) Sifat Pekerjaan Monoton atau Tidak

Salah satu upaya agar pekerjaan tidak membosankan karena pekerjaan yang dilakukan berulang-ulang adalah dengan mendesain pekerjaan agar menarik dan menyenangkan. Namun hal tersebut dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan.³³

7) Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan

Prinsip yang harus dijadikan pedoman dalam penyediaan fasilitas kerja adalah bahwa fasilitas kerja yang disediakan harus cukup dan sesuai dengan tugas dan fungsi yang harus dilaksanakan, waktu yang tepat dan tempat yang tepat, karena fasilitas akan menunjang proses kelancaran kegiatan perusahaan.³⁴

Dari berbagai pendapat di atas dapat dirangkum mengenai dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu.³⁵

- 1) Dimensi yang berhubungan dengan kejiwaan yang meliputi: minat, ketentrangan dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.
- 2) Dimensi yang berhubungan gaya interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

³² Fred Luthan, *Op.Cit.*, hal. 245

³³ *Ibid.*, hal. 248

³⁴ Sondang. P. Siagian, *Peranan Staf dalam Manajemen*, (Jakarta: Gunung Agung, 1982), hal. 50

³⁵ Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, edisi keempat, (Yogyakarta: Liberty, 1995), hal. 115-116

- 3) Dimensi yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja dan keadaan ruangan.
- 4) Dimensi yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem besarnya gaji, jaminan sosial, macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan promosi.

Dari pendapat para ahli mengenai dimensi-dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh hal-hal yang sangat kompleks hal tersebut tergantung dari motivasi seseorang dan juga dari lingkungan sekitar

2. Tinjauan Umum tentang Produktivitas Kerja

a. Pengertian Produktivitas Kerja

Menurut Dewan Produktivitas Nasional produktivitas di definisikan sebagai sikap mental yang selalu berpandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini.³⁶

Menurut Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, mendefinisikan produktivitas sebagai suatu ukuran efisiensi dari proses

³⁶ Husein Umar, *Riset sumber Daya Manusia dalam Organisasi, edisi revisi*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004), hal. 9

transformasi organisasi yang mengubah masukan (*inputs*) menjadi keluaran (*outputs*).³⁷

Dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja adalah sikap untuk selalu melakukan pencapaian usaha yang maksimal yang dengan mengubah masukan menjadi keluaran.

b. Ciri-Ciri Pekerja yang Produktif

Menurut A. Dale Timpe seorang pekerja yang mempunyai produktivitas tinggi harus memenuhi kualifikasi pekerjaan, yaitu:³⁸

- 1) Cerdas dapat belajar dengan cepat
- 2) Kompeten secara profesional atau teknis dan selalu memperdalam pengetahuan dalam bidangnya.
- 3) Kreatif dan inovatif, memperlihatkan kecerdikan serta keanekaragaman.
- 4) Memahami pekerjaan.
- 5) Bekerja dengan “cerdik” yaitu menggunakan logika, mengorganisasikan pekerjaan dengan efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan. Selalu memperhatikan kinerja rancangan, mutu, kehandalan, pemeliharaan, keamanan, mudah dibuat, produktivitas, biaya dan jadwal.

³⁷ Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A. Hasymi Ali, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 926

³⁸ A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas)*, terj. Dimas Samudra Rum, (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002), hal. 111

- 6) Selalu mencari perbaikan dan tahu kapan harus berhenti menyempurnakan.
- 7) Dianggap bernilai oleh pengawasnya.
- 8) Memiliki catatan prestasi yang berhasil.
- 9) Selalu meningkatkan diri.

Sedarmayanti mengutip tentang ciri-ciri individu yang produktif dari Erich dan Gilmore, yaitu.³⁹

- 1) Tindakannya konstruktif.
- 2) Percaya diri.
- 3) Mempunya rasa tanggung jawab.
- 4) Mempunyai rasa cinta terhadap pekerjaannya.
- 5) Mempunyai pandangan kedepan.
- 6) Mampu menyelesaikan persoalan.
- 7) Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
- 8) Mempunyai kontribusi positif terhadap lingkungannya.
- 9) Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensi.

c. Upaya Peningkatan Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja dalam hal ketenagakerjaan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempunyai peranan sangat penting dalam menghasilkan kerja yang optimal.

³⁹ Husein Umar, *Op.Cit.*, hal. 11-12

Produktivitas kerja bukanlah membuat karyawan bekerja lebih keras namun merupakan pelaksanaan manajemen yang lebih baik serta tergantung pada usaha yang penuh kesadaran dari tiap-tiap karyawan.⁴⁰

Salah satu upaya peningkatan produktivitas kerja karyawan adalah dengan menerapkan teknik modifikasi perilaku pada lingkungan kerja agar produksi dan kerja karyawan meningkat. Teknik tersebut terdiri dari tiga tahap, yaitu.⁴¹

- 1) Pengukuran atas setiap keluaran bagian yang menghasilkan keuntungan ekonomis yang tinggi. Pengukuran ini sebagai landasan untuk menghadapi prestasi masa depan.
- 2) Pengadaan suatu sistem umpan balik yang efektif sehingga baik penyelia maupun karyawan mengetahui secara pasti hal-hal yang perlu dikerjakan dan hal apa yang sedang dikerjakan. Hal ini merupakan usaha yang ampuh untuk memperbaiki prestasi kerja karyawan.
- 3) Pemberian peneguhan positif dengan adanya keyakinan bahwa perilaku positif dapat dibentuk dengan cara membiarkan para karyawan belajar dan menjalani betapa baiknya jika mencapai sasaran khusus dan mendapatkan imbalan atas perbaikan prestasi.

⁴⁰ Panji Anoraga, *Op.Cit.*, hal. 53

⁴¹ *Ibid.*, hal. 54

d. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja, baik yang berhubungan dengan tenaga kerja maupun yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Menurut Mulyono Mauled, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja yaitu:⁴²

- 1) Faktor Individu meliputi: kecakapan, karakteristik, umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan pengalaman.
- 2) Faktor Situasional meliputi: metode kerja dan kondisi kerja
- 3) Faktor Sosial dan Organisasi meliputi: jenis latihan, pengawasan, sistem gaji dan lingkungan kerja.

Menurut Murchdarsyah Sinungan, produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dibagi dalam dua kelompok, yaitu:⁴³

- 1) Kelompok pertama meliputi:
 - a) Tingkat keahlian dan tingkat pendidikan
 - b) Jenis, teknik dan hasil produksi
 - c) Kondisi kerja
 - d) Kesehatan, kemampuan fisik dan mental
- 2) Kelompok kedua meliputi:
 - a) Sikap terhadap tugas, teman sejawat dan pengawas
 - b) Keanekaragaman tugas

⁴² Mulyono Mauled, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1993), hal. 27

⁴³ Murchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), hal. 12

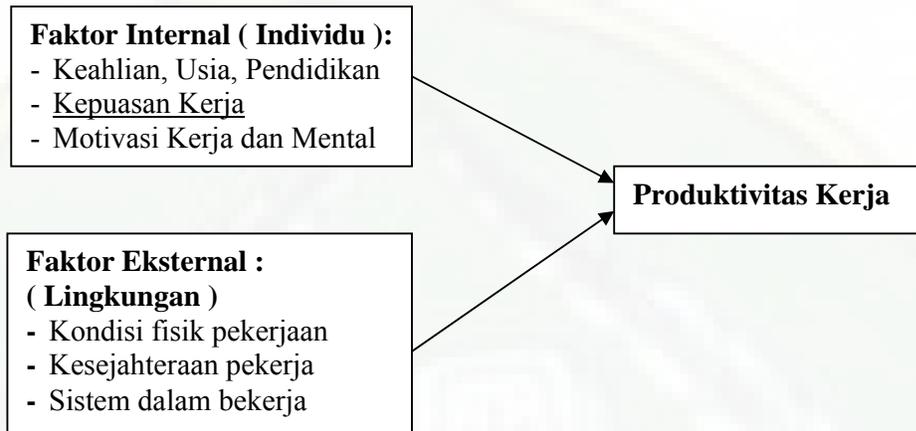
- c) Sistem intensif (sistem upah dan bonus)
- d) Kepuasan kerja
- e) Keamanan kerja
- f) Kepastian pekerjaan
- g) Perspektif dari ambisi dan promosi

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja berasal dari faktor internal yaitu faktor yang berasal dari individu itu sendiri baik secara fisik, maupun psikologis. Kepuasan kerja termasuk di dalam faktor internal karena kepuasan kerja muncul dalam diri individu yaitu berupa perasaan puas (psikologis) dalam bekerja. Selain faktor internal produktivitas kerja tidak terlepas dari faktor eksternal yaitu faktor yang berasal dari lingkungan kerja baik yang menyangkut kondisi fisik pekerjaan, sistem dalam bekerja maupun yang menyangkut kesejahteraan pekerja yang tercermin dalam sistem pemberian gaji dan keamanan dalam bekerja.

Jadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah faktor kepuasan kerja. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar skema dibawah ini.

Gb. 1

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Produktivitas Kerja



e. Pengukuran Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja tidak terlepas dari sikap dan motivasi karyawan dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini faktor internal yaitu sikap individu dalam bekerja saling berkaitan dengan faktor eksternal yaitu lingkungan organisasi. Menurut Abdul Hamid Mursi, terdapat beberapa hal yang mempengaruhi kelaikan produktivitas kerja karyawan yang kemudian dijadikan indikator dalam pengukuran produktivitas kerja, yaitu:⁴⁴

1) Kondisi Organisasi

Menurut R. Steers, yang dimaksud dengan kondisi organisasi adalah pertimbangan-pertimbangan rasional dalam lingkungan kerja yang ditimbulkan oleh pekerjaan-pekerjaan dalam

⁴⁴ Abdul Hamid Mursi, *Op.Cit.*, hal. 76

pengorganisasian baik secara emosi maupun bawah sadar yang kemudian berpengaruh pada tingkah laku pekerja.⁴⁵

2) Kelelahan yang dipaksakan

Kelelahan dapat mengurangi aktivitas yang akhirnya mengakibatkan ketidak mampuan meneruskan pekerjaan secara maksimal. Kelelahan terbagi menjadi dua, yaitu:⁴⁶

- a) Kelelahan fisik
- b) Kelelahan pikiran.

Jika didorong keinginan yang kuat, seseorang dapat bekerja cukup lama tanpa merasa letih, padahal sebenarnya mereka merasakan kelelahan di saat lain yaitu kelelahan pikiran. Hal itu mereka lakukan karena berkeyakinan bahwa target bekerja merupakan hal yang penting dalam mencapai keberhasilan dan produktivitas.⁴⁷

Dampak dari kelelahan dapat berakibat pada penurunan produktivitas tetapi juga kan menimbulkan kejenuhan dan instabilitas emosi. Penurunan produktivitas dan mutu merupakan dampak dari kelelahan. Hal - hal yang dapat menimbulkan adanya kelelahan dalam diri seseorang adalah:⁴⁸

- a) Waktu
- b) Metode pelaksanaan kerja

⁴⁵ *Ibid.*, hal. 76

⁴⁶ *Ibid.*, hal. 78

⁴⁷ *Ibid.*, hal. 78

⁴⁸ *Ibid.*, hal. 80

- c) Lingkungan kerja
 - d) Kepribadian
- 3) Kejenuhan

Sulit untuk membedakan antara kelelahan dan kejenuhan. Keduanya timbul karena tidak adanya waktu istirahat. Salah satu hal terpenting dalam aspek kejenuhan adalah bahwa pada batas maksimal, kejenuhan bergantung pada persepsi individu pada pekerjaannya.⁴⁹

Menurut E. Fleisman, Perasaan jenuh ini berkaitan dengan kecerdasan individu, tingkat ketrampilan keahlian, kepandaian, dan usia.⁵⁰

Beberapa dampak dari kejenuhan antara lain:

- a) Stres
 - b) Depresi
 - c) Malas bekerja
 - d) Canggung meneruskan pekerjaan.
- 4) Peristiwa-Peristiwa Kerja

Peristiwa-peristiwa kerja yang dimaksud adalah situasi-situasi yang tidak terkontrol yang dapat menyebabkan hal-hal yang tidak diinginkan.⁵¹

⁴⁹ *Ibid.*, hal. 84

⁵⁰ *Ibid.*, hal. 84

⁵¹ *Ibid.*, hal. 85

5) Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja biasanya diakibatkan oleh sebab-sebab yang beragam dan saling berhubungan. Sebab-sebab tersebut diklasifikasikan menjadi dua kelompok, yaitu:⁵²

- a) Sebab-sebab intrinsik, antara lain: kondisi tubuh, usia, pengalaman, dan psikologis.
- b) Sebab-sebab ekstrinsik berkaitan dengan lingkungan kerja, antara lain: alat yang digunakan, jenis pekerjaan dan tempat bekerja

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Upaya peningkatan produktivitas dapat dilakukan dengan memanfaatkan kemajuan teknologi. Namun hal itu tidak terlepas dari sumber daya manusia sebagai penggerak dan pengelola perusahaan.⁵³

Dalam teori pengharapan karyawan diberikan motivasi untuk mengerahkan usahanya bila ia berharap usahanya akan menghantarkan ke suatu penilaian kinerja yang baik dan akan mendorong penghargaan (*reward*) organisasional. Jenis penghargaan yang diberikan kepada karyawan dapat bervariasi secara luas.⁵⁴

Bagi perusahaan apabila harapannya terpenuhi karyawan akan diberi penghargaan. Sedangkan kepuasan kerja akan muncul dalam diri

⁵² *Ibid.*, hal. 88

⁵³ Freemont E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A. Hasymi Ali, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hal. 926

⁵⁴ A. Usmara, *Motivasi Kerja Proses dan Praktik*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hal. 51

karyawan jika harapannya terpenuhi. Dengan terpenuhinya kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi.⁵⁵ Hal yang paling penting mengenai kepuasan kerja adalah keyakinan yang kuat bahwa “ Karyawan yang Bahagia adalah Karyawan yang Produktif. “⁵⁶

Kepuasan kerja mempunyai peranan yang penting yaitu orang akan melaksanakan pekerjaan dengan baik jika tujuan-tujuannya ditentukan secara spesifik menantang dan menarik. Orang memerlukan umpan balik untuk menunjukkan kinerja yang tinggi. Seseorang akan merasa puas apabila pekerjaan memberikan apa yang mereka inginkan dan mereka akan bekerja secara efektif dengan dasar bahwa kinerja yang efektif dapat mengarahkan pada pencapaian apa yang mereka inginkan.⁵⁷

Menurut Murchdarsyah Sinungan, kepuasan kerja sebagai salah satu unsur syarat bagi produktivitas perseorangan yang tinggi. Dalam hal ini peningkatan produktivitas manusia terletak pada kemampuan individu dan sikap individu.⁵⁸

Menurut James K Harter yang dikutip oleh Fred Luthan, bahwa kontroversi kepuasan kerja dan kinerja telah muncul sejak lama, namun dalam meta analisis terbaru menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan dengan kinerja berupa produktivitas kerja.⁵⁹

⁵⁵ *Ibid.*, hal. 52

⁵⁶ *Ibid.*, hal. 95

⁵⁷ *Ibid.*, hal. 45

⁵⁸ Murchdarsyah Sinungan, *Op. Cit.*, hal. 64

⁵⁹ Fred Luthan, *Op.Cit.*, hal. 246

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian sebelumnya penulis mengemukakan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

Hipotesis Kerja (H_a) dari penelitian ini adalah: “ Kepuasan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid Kotagede. ”

Hipotesis Nihil (H_o) dari penelitian ini adalah: “ Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Percetakan Iqro’ Angkatan Muda Masjid Kotagede.

I. Metode Penelitian

1. Populasi dan Sampel

Menurut Saifuddin Anwar, dalam penelitian sosial populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian.⁶⁰ Sedangkan menurut Suharsimi Arikunto, mendefinisikan populasi sebagai keseluruhan subjek penelitian.⁶¹

Jadi yang dimaksud populasi dalam ini adalah jumlah keseluruhan individu yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang akan digunakan sebagai populasi adalah seluruh karyawan Percetakan Iqro’ Kotagede bagian produksi yang berjumlah 26 orang. Karena subjek penelitian kurang dari 100, maka jumlah keseluruhan karyawan yang ada dijadikan sebagai subjek penelitian dan tidak menggunakan sampel

⁶⁰ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005), hal. 77

⁶¹ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hal. 115

2. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Masri Singarimbun dan Sofian Effendi mendefinisikan variabel sebagai pengelompokan yang logis dari dua atau lebih atribut (Variasi).⁶² Untuk mengetahui hubungan variabel maka variabel dibedakan menjadi dua yaitu: Variabel pengaruh dilambangkan dengan huruf (X) dan variabel terpengaruh yang di lambangkan dengan huruf (Y).

Dalam penelitian ini penulis mengidentifikasi variabel-variabel sebagai berikut:

- a. Variabel Pengaruh (X): Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan
- b. Variabel Terpengaruh (Y): Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan

Variabel X dan Variabel Y tersebut penulis berikan definisi operasional sebagai berikut:

- a. Variabel Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan, didefinisikan secara operasional sebagai suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan. Adapun indikator kepuasan kerja sebagai berikut:
 - 1) Gaji
 - 2) Penempatan pekerja sesuai dengan keahlian
 - 3) Berat ringannya pekerjaan
 - 4) Kondisi kerja
 - 5) Sikap pimpinan dan kepemimpinannya
 - 6) Sifat pekerjaan monoton atau tidak

⁶² Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metodologi Penelitian Survei*, (Jakarta: PT. Pustaka LP3ES, 1986), hal.49

- 7) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- b. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan, didefinisikan secara operasional sebagai sikap maupun tingkah laku karyawan dalam melakukan pekerjaan berdasarkan pada kepribadian dengan melakukan pengoptimalan dan pendayagunaan sumber daya yang ada yaitu sumber daya manusia dengan didukung dengan teknologi. Adapun indikator produktivitas kerja sebagai berikut:
- 1) Kondisi organisasi
 - 2) Kelelahan
 - 3) Kejenuhan
 - 4) Peristiwa-peristiwa kerja
 - 5) Kecelakaan kerja

3. Metode Pengumpulan Data

a. Metode Angket

Metode angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal-hal yang ia ketahui.⁶³

Dalam penelitian ini angket dijadikan sebagai data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari subjek penelitian dengan menggunakan alat pengukuran atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sumber informasi yang dicari.⁶⁴

⁶³ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hal. 140

⁶⁴ Saifuddin Azwar, *Op.Cit.*, hal. 91

Jadi metode angket merupakan metode pengumpulan data dengan cara memberikan formulir yang berisi daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden. Angket ini akan diberikan kepada karyawan percetakan iqro' bagian produksi untuk memperoleh data tentang kepuasan kerja, produktivitas kerja dan juga untuk memperoleh data pendukung yang terkait dalam penelitian ini.

b. Metode Observasi

Observasi yaitu pengamatan dengan menggunakan indera penglihatan.⁶⁵ Observasi dilakukan terhadap proses produksi di percetakan iqro'.

c. Metode Dokumentasi

Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti mengumpulkan benda-benda tertulis yang nantinya akan digunakan sebagai sumber data.⁶⁶

Dokumentasi yang akan dilakukan berupa pencatatan surat-surat yang berkaitan dengan percetakan iqro'.

d. Metode Wawancara

Metode wawancara adalah sebuah dialog yang dilakukan oleh pewawancara untuk memperoleh data dari terwawancara.⁶⁷

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara terpimpin, yaitu wawancara yang dilakukan oleh

⁶⁵ Irawan Soehartono, *Metode Penelitian Sosial*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2002), hal.63

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hal. 149

⁶⁷ *Ibid.*, hal. 145

pewawancara dengan membawa sederetan pertanyaan lengkap dan terperinci seperti yang dimaksud dalam wawancara terstruktur.⁶⁸

Wawancara ini ditujukan kepada pimpinan dan koordinator percetakan iqro' dengan tujuan untuk memperoleh data tentang sejarah dan tujuan didirikannya percetakan iqro', proses produksi.

4. Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini salah satu alat pengumpul data adalah angket dan digunakan sebagai sumber data primer. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket tertutup. Angket ini berisi pernyataan tertulis dan responden tinggal memilih pernyataan yang sudah tersedia di dalamnya.⁶⁹

Butir-butir pernyataan dalam angket disusun berdasarkan indikator dari beberapa variabel, yaitu variabel tingkat kepuasan kerja dan produktivitas kerja karyawan. Indikator-indikator tersebut penulis jabarkan ke dalam item-item pernyataan.

Pernyataan tersebut disusun dengan menggunakan skala model *Likert* yaitu pernyataan-pernyataan yang disusun dengan menggunakan empat kategori kesetujuan yang kemudian dilakukan penskalaan dengan alternatif jawaban.⁷⁰ Adapun kategori kesetujuan dan penskalaan sebagai berikut:

- a. Sangat Setuju diberi bobot 4
- b. Setuju diberi bobot 3

⁶⁸ *Ibid.*, hal. 146

⁶⁹ *Ibid.*, hal. 141

⁷⁰ Saifuddin Azwar, *Op.Cit.*, hal. 97

- c. Tidak Setuju diberi bobot 2
- d. Sangat Tidak Setuju diberi bobot 1

Sebelum menyusun *angket* penulis membuat kisi-kisi angket untuk memperjelas permasalahan yang akan dituangkan ke dalam angket

Tabel 1

Kisi-Kisi Instrumen Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	No Item Soal	Jumlah
1	Gaji	1, 8*, 15*, 22	4
2	Penempatan pekerja sesuai dengan keahlian	2, 9, 16*	3
3	Berat ringannya pekerjaan	3, 10*, 17	3
4	Kondisi kerja	4, 11, 18*	3
5	Sikap pimpinan dan Kepemimpinannya	5, 12, 19, 23*	4
6	Sifat pekerjaan monoton atau tidak	6, 13, 20	3
7	Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan	7, 14*, 21	3
Jumlah			27

Ket * : Gugur

Tabel 2

Kisi-kisi Instrumen Penelitian Variabel Produktivitas Kerja

No	Indikator	No Item Soal	Jumlah
1	Kondisi Organisasi	1, 6, 11	3
2	Kelelahan	2, 7, 12*	3
3	Kejenuhan	3, 8, 13	3
4	Peristiwa-peristiwa kerja	4, 9, 14*	3
5	Kecelakaan kerja	5, 10, 15*	3
Jumlah			15

Ket * : Gugur

5. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data-data variabel yang diteliti secara tepat.⁷¹

Uji validitas pada penelitian ini dilakukan dengan analisis butir dengan menggunakan analisis butir dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:⁷²

⁷¹ *Ibid.*, hal. 160

⁷² *Ibid.*, hal. 162

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara x dan y
- $\sum X$: Jumlah skor item
- $\sum Y$: Jumlah skor total
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat dan skor item
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat dari skor total
- $\sum XY$: Jumlah perkalian skor total dengan skor item
- N : Jumlah responden

Untuk mengetahui apakah item – item dapat dikatakan valid atau tidak yaitu dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Apabila r hitung lebih besar dari r tabel maka item dinyatakan valid, demikian sebaliknya.

b. Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten.⁷³

Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, penulis menggunakan dengan rumus *Alpha*, yaitu:⁷⁴

⁷³ Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, (Yogyakarta: Amara Books, 2007), hal. 74

⁷⁴ Suharsimi Arikunto, *Op.Cit.*, hal.193

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

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians butir

σ^2 : Varians total

Untuk menginterpretasikan koefisien *alpha* (r_{11}) digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto, yaitu:⁷⁵

Tabel 3

Kategori Koefisien Alpha

No	Koefisien	Interpretasi
1	0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
2	0,600 – 0,799	Tinggi
3	0,400 – 0,500	Cukup Tinggi
4	0,200 – 0,399	Rendah
5	0,00 – 0,199	Sangat Rendah

⁷⁵ *Ibid.*, hal. 245

6. Analisis Data

Setelah data yang dibutuhkan telah terkumpul, kemudian data tersebut disajikan dalam bentuk laporan ilmiah. Adapun analisis data yang digunakan sebagai berikut:

a. Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif digunakan untuk memberikan penjelasan mengenai data-data yang berbentuk angka kedalam suatu kalimat agar mudah dipahami.

b. Analisis Uji Asumsi

Analisis uji asumsi digunakan sebagai syarat agar suatu metode analisis data dapat digunakan. Jika uji asumsi yang dilakukan dapat terpenuhi maka metode tersebut dapat digunakan.⁷⁶ Dalam hal ini analisis data yang akan digunakan untuk uji hipotesis adalah regresi linier sederhana. Adapun uji asumsi yang dilakukan sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal atau berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik jika mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali.⁷⁷

⁷⁶ I Made Wirartha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2006), hal. 260

⁷⁷ Danang Sunyoto. *Op.Cit.*, hal. 95-96

Untuk mengetahui populasi berdistribusi normal atau tidak, dalam skripsi ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov dengan bantuan komputer program *SPSS 16 for windows*. Dalam uji Kolmogorov Smirnov dapat diketahui suatu populasi berdistribusi normal yaitu membandingkan hasil nilai signifikansi dengan nilai *alpha*. Jika nilai signifikansi lebih besar dari *alpha* maka populasi tersebut berdistribusi normal.⁷⁸

Untuk lebih memperjelas mengenai uji normalitas dalam skripsi ini juga disajikan dalam bentuk grafik *plot*. Jika grafik *plot* menunjukkan penyebaran titik – titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.⁷⁹

2. Linieritas

Uji Linieritas dalam skripsi ini menggunakan tabel *anova* dan dalam melakukan perhitungan melalui bantuan komputer program *SPSS 16 for windows*. Uji linieritas merupakan prasyarat regresi linier dapat digunakan untuk menganalisis data. Untuk mengetahui kelinieran suatu data dalam tabel *anova* dapat diketahui dengan membandingkan nilai signifikansi *Deviation from Linierity* dengan nilai *alpha*. Jika nilai signifikansi *Deviation from*

⁷⁸ Agnes Heni Triyuliana, *Pengolahan Data dengan SPSS 15*, (Yogyakarta: Andi, 2007), hal. 80

⁷⁹ *Ibid.*, hal. 213

Linierity pada tabel *anova* lebih besar dari nilai *alpha* (0,05) maka data tersebut dapat dikatakan linier.⁸⁰

Uji linieritas dapat dilihat melalui grafik, jika titik – titik yang ada membentuk grafik linier, maka uji linieritas tidak mengalami gangguan.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas ini digunakan untuk menguji sama atau tidak residual observasi yang satu dengan yang lain. Jika residualnya mempunyai varian sama maka terjadi Homokedastisitas dan sebaliknya. Persamaan regresi yang baik jika tidak terjadi Heterokedastisitas ditunjukkan dengan scatterplot titik-titik hasil pengolahan data antara *Zpred* dan *Sresid* menyebar di bawah maupun di atas titik origin (angka 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur.⁸¹

c. Uji Hipotesis

Setelah semua data terkumpul langkah selanjutnya adalah melakukan analisis data, yaitu dengan analisis regresi linier sederhana.

Analisis regresi berguna untuk mendapatkan hubungan fungsional antara dua variabel atau lebih, mendapatkan pengaruh antara variabel prediktor terhadap variabel kriteriumnya atau

⁸⁰ *Ibid.*, hal. 211

⁸¹ Danang Sunyoto, *Op.Ci.t.*, hal. 93-94

meramalkan pengaruh variabel prediktor terhadap variabel kriteriumya. Adapun persamaan regresinya sebagai berikut:⁸²

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y: Variabel Kriterium

X: Variabel Prediktor

a : Bilangan Konstan

b : Koefisien arah regresi

dimana:

$$b = \frac{\Sigma XY}{\Sigma X^2}$$

$$a = \bar{Y} - b \bar{X}$$

Untuk uji hipotesis digunakan uji hipotesis koefisien regresi, teknik tersebut untuk mengetahui keterandalan penaksiran – penaksiran regresi tersebut. Dilakukan uji statistik t (t test) dengan bantuan komputer program *SPSS 16 for windows*.

⁸² Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Op.Cit.*, hal. 216

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede dalam kategori "Sedang" memiliki arti bahwa karyawan merasa cukup puas dengan apa yang diterima selama bekerja, sebagaimana yang ada di dalam indikator kepuasan kerja yaitu: gaji, penempatan pekerja, berat ringannya pekerjaan, kondisi kerja, sikap pimpinan, sifat pekerjaan dan peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
2. Tingkat produktivitas kerja karyawan Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede dalam kategori "Sedang" memiliki arti bahwa karyawan dalam bekerja dapat memanfaatkan sumber daya yang ada baik yang berasal dari dalam diri karyawan maupun sumber daya yang berbentuk teknologi, sebagaimana yang ada di dalam indikator produktivitas kerja yaitu: kondisi organisasi, kelelahan, kejenuhan, peristiwa – peristiwa kerja dan kecelakaan kerja.
3. Dari uji hipotesis yang telah dilakukan diperoleh adanya pengaruh secara positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja terbukti. Hasil tersebut dapat dilihat melalui perbandingan t hitung dengan t tabel yaitu t hitung 3,229 lebih besar dari t tabel 2,064.

4. Hasil *Correlation* diperoleh r hitung kepuasan kerja dan produktivitas kerja sebesar 0,55. Dari hasil tersebut dapat diartikan terdapat korelasi positif dan searah antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Artinya jika kepuasan kerja tinggi maka produktivitas meningkat. Nilai *R Square* dari hasil perhitungan sebesar 0,303. Dari hasil tersebut mempunyai arti besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja sebesar 30,3%.

B. Saran

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memberikan saran berdasarkan hasil kesimpulan yang didapat bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede sebesar 30,3 %. Dari hasil tersebut diharapkan pemilik dan pimpinan percetakan lebih memperhatikan dan menjaga tingkat kepuasan kerja karyawan, yaitu:

1. Gaji dibayar tepat pada waktunya
2. Penambahan gaji dengan melakukan kerja lembur
3. Pimpinan dalam melakukan pengawasan langsung paling tidak tiga kali dalam seminggu agar terjalin komunikasi yang baik antara karyawan dengan pimpinan
4. Perlu penggantian peralatan yang sudah tua yaitu alat pembuat master cetakan dan perlu penambahan peralatan terutama mesin jilid karena saat ini dalam melakukan penjilidan masih dilakukan secara manual.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Dale Timpe, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Produktivitas)*, terj. Dimas Samudra Rum, Jakarta: Elex Media Komputindo, 2002
- Abdul Hamid Mursi, *Sumber Daya Manusia yang Produktif Pendekatan Al Qur'an dan Sains*, terj. Moh. Nurhakim, Jakarta: Gema Insani Press, 1997
- A. Usmara, *Motivasi Kerja Proses dan Praktik*, Yogyakarta: Amara Books, 2007
- Agnes Heni Triyuliani, *Pengolahan Data dengan SPSS 15*, Yogyakarta: Andi, 2007
- Danang Sunyoto, *Analisis Regresi dan Korelasi Bivariat*, Yogyakarta: Amara Books, 2007
- Erri Komariyah, Pengaruh *Motivational Factors* dan *Hygiene Factors* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan BMT Bina Ikhsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi (tidak diterbitkan)*, Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006
- Fred Luthan, *Perilaku Organisasi*, edisi Sepuluh, terj. Vivin Andhika dkk, Yogyakarta: Andi, 2006
- Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig, *Organisasi dan Manajemen 2*, edisi keempat, terj. A. Hasymi Ali, Jakarta: Bumi Aksara, 1996
- Husain Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Pengantar Statistik*, edisi Kedua, Jakarta: Bumi Asara, 2006
- Husein Umar, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, edisi revisi, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2004
- I Made Wirartha, *Metodologi Penelitian Sosial Ekonomi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2006
- Indriyo Gito Sudarmo, Inyoman Sudita, *Perilaku Keorganisasian*, edisi pertama, Yogyakarta: BFE, 1997
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006
- Masri Singarimbun dan Sofian Effendi, *Metodologi Penelitian Survei*, Jakarta: PT. Pustaka LP3ES, 1986
- Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, edisi keempat, Yogyakarta: Liberty, 1995

- Mulyono Mauled, *Penerapan Produktivitas dalam Organisasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 1993
- Murchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta: Bumi Aksara, 1995
- Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2005
- Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer*, edisi pertama, Jakarta: Modern English Press, 1991
- Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005
- Siswanto Sastrohadiwiryono, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Sujudi Ragil Saputra, Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta, *Skripsi (tidak diterbitkan)*, Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2006
- Wilda Kholidah, Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di BRI Syariah Cabang Yogyakarta dan Cirebon, *Skripsi (tidak diterbitkan)*, Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2005
- Yuni Arifah, Pengaruh Gaji kondisi kerja dan Hubungan Pimpinan dengan Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BMT Amratani Group Yogyakarta, *Skripsi (tidak diterbitkan)*, Yogyakarta: Fakultas Syariah UIN Sunan Kalijaga, 2005



LAMPIRAN

Try Out Variabel Produktivitas kerja

Responden	Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3
6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1
8	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2
9	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3
10	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2
11	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1
12	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2
13	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2
14	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	1

Try Out Variabel Kepuasan Kerja

Responden	Pernyataan																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1
4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
6	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3
7	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	2	2
8	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
9	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4
10	3	3	1	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	2
11	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	3	2	2	2
12	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	2	2	2
13	4	3	2	3	4	4	2	4	3	1	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2	2
14	3	2	1	1	3	2	4	4	4	3	1	3	4	4	3	3	1	3	2	1	2	3	1	1

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	14	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2857	.61125	14
VAR00002	3.2143	.69929	14
VAR00003	2.0714	.73005	14
VAR00004	3.2857	.46881	14
VAR00005	3.3571	.49725	14
VAR00006	3.5000	.51887	14
VAR00007	3.4286	.51355	14
VAR00008	3.0714	.61573	14
VAR00009	3.3571	.49725	14
VAR00010	3.4286	.51355	14
VAR00011	3.5000	.51887	14
VAR00012	3.2143	.69929	14
VAR00013	2.6429	.84190	14
VAR00014	2.2143	.57893	14
VAR00015	2.1429	.86444	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42.4286	27.495	.535	.863
VAR00002	42.5000	26.885	.541	.863
VAR00003	43.6429	25.478	.717	.853
VAR00004	42.4286	28.264	.564	.863
VAR00005	42.3571	27.786	.623	.860
VAR00006	42.2143	27.720	.605	.861
VAR00007	42.2857	26.835	.789	.853
VAR00008	42.6429	27.170	.584	.861
VAR00009	42.3571	27.940	.592	.862
VAR00010	42.2857	26.835	.789	.853
VAR00011	42.2143	26.951	.757	.855
VAR00012	42.5000	29.808	.131	.884
VAR00013	43.0714	26.225	.506	.866
VAR00014	43.5000	29.962	.158	.879
VAR00015	43.5714	27.341	.355	.877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.7143	31.297	5.59435	15

Try Out Variabel Produktivitas kerja

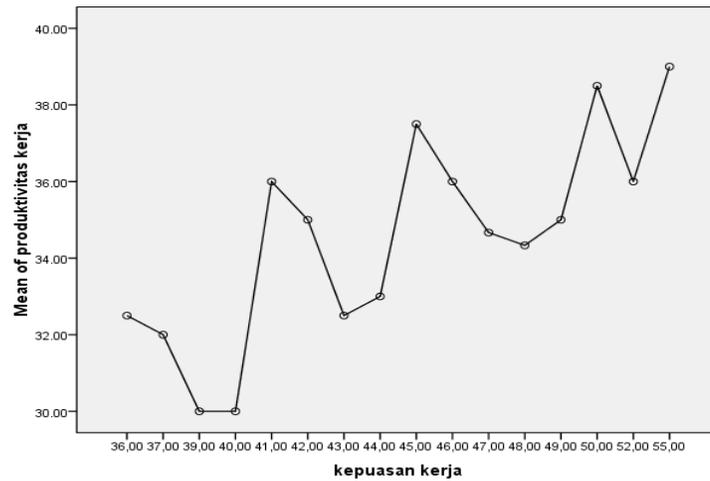
Responden	Pernyataan														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2
3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2
4	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	2
5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	3	3
6	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
7	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	2	2	2	1
8	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	2
9	3	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3
10	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2
11	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1
12	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2
13	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2
14	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	1	1

Try Out Variabel Kepuasan Kerja

Responden	Pernyataan																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23
1	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2
2	4	4	2	3	3	2	3	2	2	2	1	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1
4	4	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3
6	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	2	3	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	3
7	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	2	2
8	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3
9	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	4	3	3	4	2	4	3	4	4	4	4	4
10	3	3	1	4	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2
11	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	4	1	2	3	2	2
12	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	2	4	2	4	3	2	3	2	2
13	4	3	2	3	4	4	2	4	3	1	2	3	2	2	2	3	4	4	3	2	1	2	2
14	3	2	1	1	3	2	4	4	4	3	1	3	4	4	3	3	1	3	2	1	2	3	1

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
produktivitas kerja * kepuasan kerja	Between Groups (Combined)	142.551	15	9.503	.997	.518
	Linearity	72.061	1	72.061	7.559	.021
	Deviation from Linearity	70.491	14	5.035	.528	.867
	Within Groups	95.333	10	9.533		
	Total	237.885	25			



Frequencies

		Statistics	
		kepuasan kerja	produktivitas kerja
N	Valid	26	26
	Missing	0	0
Mean		45.2308	34.6538
Median		46.5000	35.0000
Mode		47.00 ^a	35.00
Std. Deviation		4.92591	3.08470
Variance		24.265	9.515
Range		19.00	12.00
Minimum		36.00	30.00
Maximum		55.00	42.00
Sum		1176.00	901.00
Percentiles	25	41.7500	32.0000
	50	46.5000	35.0000
	75	49.0000	36.0000

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Frequency Table

kepuasan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 36	2	7.7	7.7	7.7
37	1	3.8	3.8	11.5
39	1	3.8	3.8	15.4
40	1	3.8	3.8	19.2
41	1	3.8	3.8	23.1
42	1	3.8	3.8	26.9
43	2	7.7	7.7	34.6
44	1	3.8	3.8	38.5
45	2	7.7	7.7	46.2
46	1	3.8	3.8	50.0
47	3	11.5	11.5	61.5
48	3	11.5	11.5	73.1
49	3	11.5	11.5	84.6
50	2	7.7	7.7	92.3
52	1	3.8	3.8	96.2
55	1	3.8	3.8	100.0
Total	26	100.0	100.0	

produktivitas kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	30	4	15.4	15.4	15.4
	32	3	11.5	11.5	26.9
	33	2	7.7	7.7	34.6
	34	1	3.8	3.8	38.5
	35	7	26.9	26.9	65.4
	36	4	15.4	15.4	80.8
	37	1	3.8	3.8	84.6
	39	3	11.5	11.5	96.2
	42	1	3.8	3.8	100.0
Total		26	100.0	100.0	

Hasil Penelitian Variabel Produktivitas Kerja

Responden	Pernyataan											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3	4	2	2	4	3	3	4	1	4	4	1
2	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	1
3	3	4	2	2	4	3	3	4	1	4	4	1
4	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3
6	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1
7	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	1
8	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3
9	3	4	2	2	4	3	3	4	1	4	4	1
10	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
11	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
12	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	3	3
13	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	1
14	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3
15	3	3	3	3	3	4	3	1	3	4	3	3
16	3	3	2	3	4	4	3	2	3	4	3	2
17	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	4	1
18	3	4	1	2	4	3	3	1	2	3	3	3
19	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3
20	4	3	3	3	2	4	4	1	2	4	4	1
21	3	3	2	2	3	3	2	2	2	4	4	2
22	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3
23	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	4
24	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	3	2
25	3	1	1	3	3	1	1	1	4	3	1	1
26	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4	4

Hasil Penelitian Variabel Kepuasan Kerja

Responden	Pernyataan															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3
2	4	4	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	4	2	2	1
3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3
4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2
5	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
6	4	3	1	4	4	1	2	3	1	2	1	3	4	2	3	2
7	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4
8	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4
9	4	3	2	3	4	2	3	4	2	4	3	4	3	2	3	3
10	3	3	2	2	3	3	2	3	3	1	2	3	2	3	3	4
11	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1
12	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
13	4	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3	2	2	2
14	4	3	2	3	4	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
15	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
16	3	4	2	3	3	2	3	3	1	4	2	3	4	3	3	3
17	4	4	1	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1
18	4	3	2	3	3	1	3	2	1	1	3	3	3	1	3	1
19	4	3	2	3	2	1	3	4	1	3	1	4	4	2	3	3
20	3	2	3	3	3	4	3	1	4	1	1	1	3	1	1	2
21	4	3	2	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3
22	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1
23	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2
24	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4
25	4	4	1	1	4	1	1	4	3	3	2	1	1	4	1	1
26	4	2	1	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	14	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.896	23

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.6429	.49725	14
VAR00002	3.5000	.65044	14
VAR00003	2.1429	.66299	14
VAR00004	3.2143	.80178	14
VAR00005	3.4286	.64621	14
VAR00006	2.7143	.82542	14
VAR00007	3.2143	.57893	14
VAR00008	3.0000	.87706	14
VAR00009	3.1429	.66299	14
VAR00010	2.7143	.91387	14
VAR00011	2.1429	.66299	14
VAR00012	3.2857	.61125	14
VAR00013	3.1429	.66299	14
VAR00014	3.4286	.64621	14
VAR00015	2.5714	.64621	14
VAR00016	2.9286	.73005	14
VAR00017	3.0000	.87706	14
VAR00018	3.5714	.51355	14
VAR00019	3.0714	.82874	14
VAR00020	2.7143	.99449	14
VAR00021	3.0714	.82874	14
VAR00022	2.6429	.74495	14
VAR00023	2.2143	.80178	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	64.8571	82.286	.516	.892
VAR00002	65.0000	80.923	.500	.892
VAR00003	66.3571	80.401	.534	.891
VAR00004	65.2857	78.066	.599	.889
VAR00005	65.0714	79.456	.635	.889
VAR00006	65.7857	79.104	.504	.892
VAR00007	65.2857	81.604	.502	.892
VAR00008	65.5000	83.192	.202	.901
VAR00009	65.3571	80.401	.534	.891
VAR00010	65.7857	82.181	.252	.900
VAR00011	66.3571	80.247	.548	.891
VAR00012	65.2143	78.489	.769	.886
VAR00013	65.3571	80.093	.561	.891
VAR00014	65.0714	82.995	.321	.896
VAR00015	65.9286	82.841	.334	.896
VAR00016	65.5714	82.418	.320	.896
VAR00017	65.5000	78.423	.515	.892
VAR00018	64.9286	84.071	.303	.896
VAR00019	65.4286	75.033	.799	.883
VAR00020	65.7857	72.951	.780	.883
VAR00021	65.4286	76.264	.708	.886
VAR00022	65.8571	79.978	.500	.892
VAR00023	66.2857	82.066	.309	.897

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
68.5000	87.192	9.33768	23

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	14	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	14	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.872	15

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.2857	.61125	14
VAR00002	3.2143	.69929	14
VAR00003	2.0714	.73005	14
VAR00004	3.2857	.46881	14
VAR00005	3.3571	.49725	14
VAR00006	3.5000	.51887	14
VAR00007	3.4286	.51355	14
VAR00008	3.0714	.61573	14
VAR00009	3.3571	.49725	14
VAR00010	3.4286	.51355	14
VAR00011	3.5000	.51887	14
VAR00012	3.2143	.69929	14
VAR00013	2.6429	.84190	14
VAR00014	2.2143	.57893	14
VAR00015	2.1429	.86444	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	42.4286	27.495	.535	.863
VAR00002	42.5000	26.885	.541	.863
VAR00003	43.6429	25.478	.717	.853
VAR00004	42.4286	28.264	.564	.863
VAR00005	42.3571	27.786	.623	.860
VAR00006	42.2143	27.720	.605	.861
VAR00007	42.2857	26.835	.789	.853
VAR00008	42.6429	27.170	.584	.861
VAR00009	42.3571	27.940	.592	.862
VAR00010	42.2857	26.835	.789	.853
VAR00011	42.2143	26.951	.757	.855
VAR00012	42.5000	29.808	.131	.884
VAR00013	43.0714	26.225	.506	.866
VAR00014	43.5000	29.962	.158	.879
VAR00015	43.5714	27.341	.355	.877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
45.7143	31.297	5.59435	15

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
produktivitas kerja	34.6538	3.08470	26
kepuasan kerja	45.2308	4.92591	26

Correlations

		produktivitas kerja	kepuasan kerja
Pearson Correlation	produktivitas kerja	1.000	.550
	kepuasan kerja	.550	1.000
Sig. (1-tailed)	produktivitas kerja	.	.002
	kepuasan kerja	.002	.
N	produktivitas kerja	26	26
	kepuasan kerja	26	26

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	kepuasan kerja ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.550 ^a	.303	.274	2.62856

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	72.061	1	72.061	10.429	.004 ^a
	Residual	165.824	24	6.909		
	Total	237.885	25			

a. Predictors: (Constant), kepuasan kerja

b. Dependent Variable: produktivitas kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.065	4.855		3.927	.001
	kepuasan kerja	.345	.107	.550	3.229	.004

a. Dependent Variable: produktivitas kerja

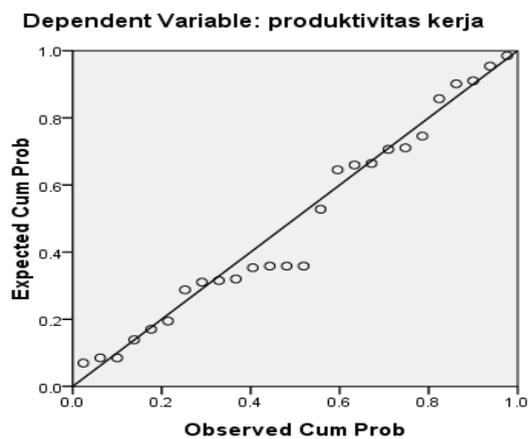
UJI NORMALITAS

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

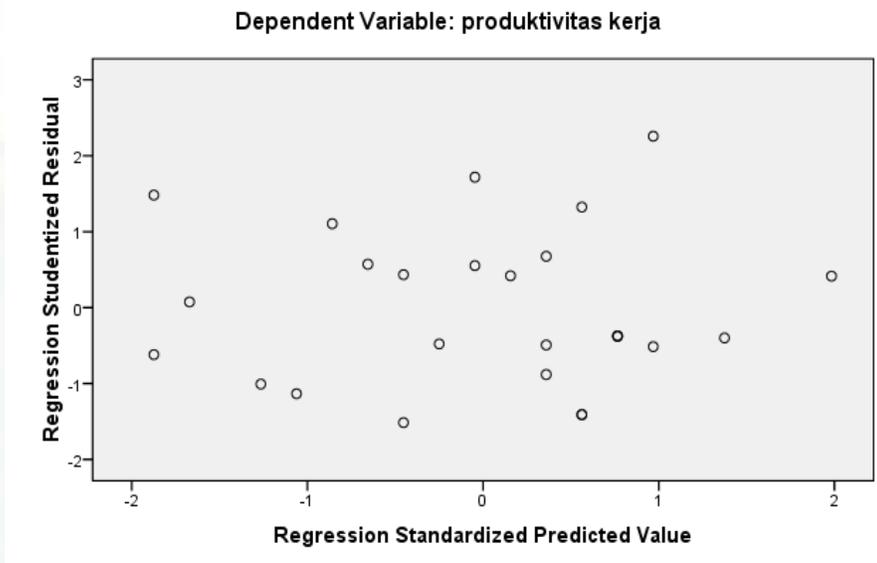
		kepuasan kerja	produktivitas kerja
N		26	26
Normal Parameters ^a	Mean	45.2308	34.6538
	Std. Deviation	4.92591	3.08470
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.160
	Positive	.090	.139
	Negative	-.140	-.160
Kolmogorov-Smirnov Z		.715	.816
Asymp. Sig. (2-tailed)		.686	.518
a. Test distribution is Normal.			

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot



ANGKET

Biodata mohon diisi dengan lengkap.

Nama :
Jenis Kelamin : pria / wanita*
Usia :
Pendidikan Terakhir :
Status perkawinan : menikah / belum menikah *
Jabatan :
Lama Bekerja :

* Coret yang tidak perlu

Berilah tanda silang (X) di tempat yang disediakan dari pernyataan yang menurut Bapak/ Ibu/ Saudara sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keterangan angket:

SS : Sangat setuju TS : Tidak Setuju
S : Setuju STS : Sangat Tidak Setuju

A. Kepuasan Kerja

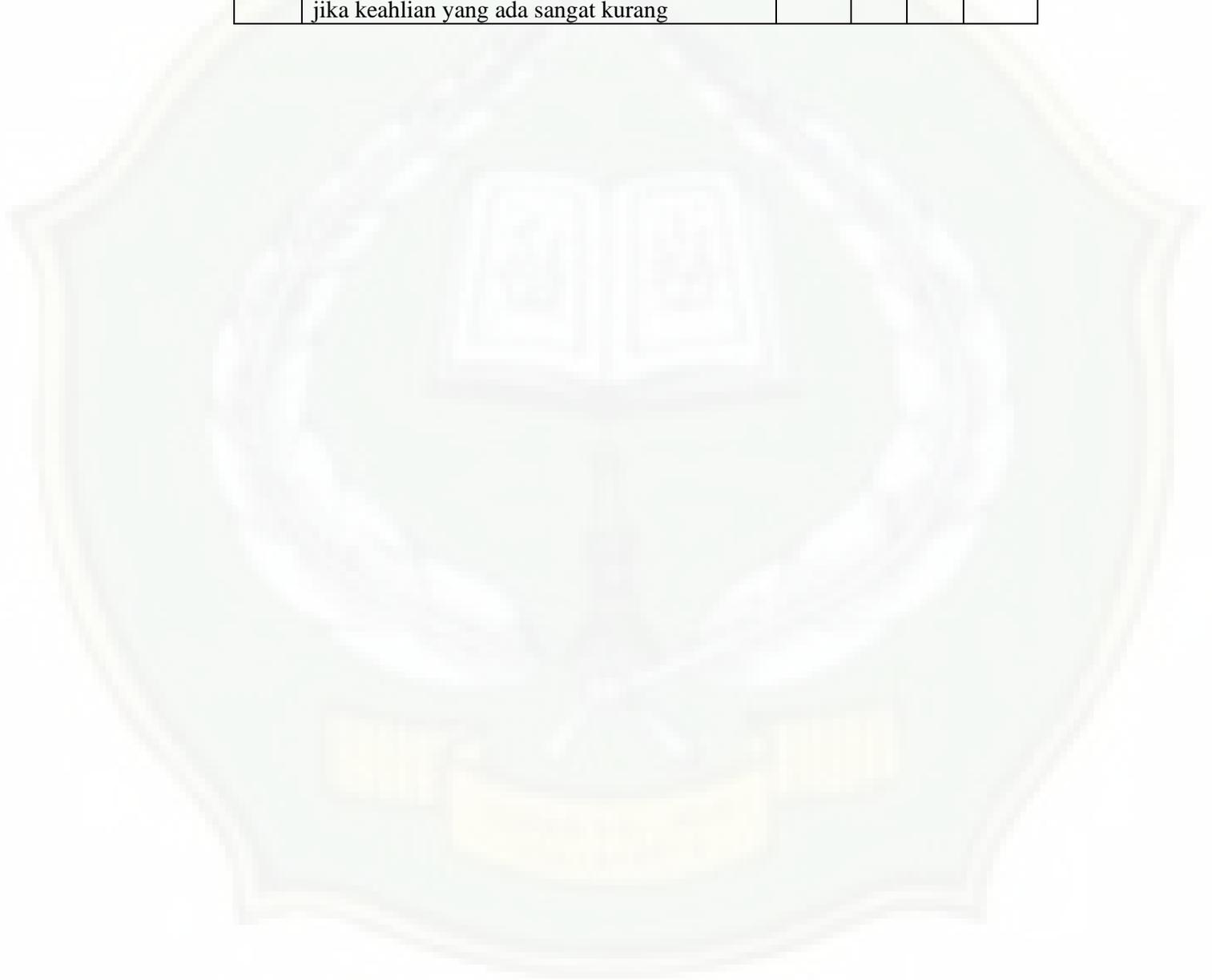
NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Gaji saya dibayar tepat waktunya				
2	Saya ditempatkan bekerja sudah sesuai dengan keahlian saya				
3	Pekerjaan dalam percetakan ini terlalu berat untuk saya lakukan				
4	Saya menjalin hubungan yang harmonis antara pekerja yang satu dengan yang lainnya sehingga kondisi kerja menjadi sangat kondusif				
5	Pimpinan selalu membantu menyelesaikan permasalahan yang sedang saya hadapi				
6	Pekerjaan yang dilakukan selalu monoton sehingga membuat perasaan saya menjadi bosan dalam bekerja				
7	Jumlah peralatan yang ada sudah sesuai dengan jumlah karyawan				
8	Saya bekerja sesuai dengan minat dan keinginan saya				
9	Suasana ruangan produksi sangat gaduh sehingga membuat saya kurang berkonsentrasi				

	dalam bekerja				
10	Pimpinan melakukan pengawasan kepada saya dan pekerja lain secara rutin				
11	Terdapat inovasi dalam bekerja sehingga saya senang melakukan pekerjaan yang selalu monoton				
12	Berat atau ringan pekerjaan tidak menjadi masalah untuk saya lakukan				
13	Terjalin komunikasi yang baik antara saya dan pimpinan				
14	Saya tidak mempersoalkan dengan pekerjaan yang saya lakukan selalu monoton				
15	Jenis peralatan yang digunakan sudah sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang saya kerjakan				
16	Saya merasa puas dengan gaji yang saya terima selama ini				

B. Produktivitas Kerja

NO	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Kondisi organisasi sangat mendukung untuk pengembangan daya kreatifitas saya dalam bekerja				
2	Waktu istirahat yang ditetapkan sudah cukup untuk mengurangi rasa lelah saya setelah bekerja				
3	Saya kurang bersemangat untuk bekerja karena rasa jenuh kadang-kadang muncul dalam diri saya waktu bekerja				
4	Saya sering mengalami peristiwa yang tidak terduga yang membuat proses pekerjaan menjadi tersendat				
5	Saya merasa aman dalam bekerja karena perusahaan memperhatikan sistem keselamatan kerja				
6	Kondisi fisik organisasi berupa alat produksi sangat membantu peningkatan kemampuan saya dalam pencetakan buku				
7	Metode pelaksanaan kerja yang baik mengurangi rasa lelah saya dalam bekerja				
8	Ketrampilan yang saya miliki kurang sehingga membuat perasaan menjadi jenuh karena kurang lancar dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepada saya				

9	Peristiwa-peristiwa kerja yang tidak terduga selalu dapat saya atasi				
10	Keselamatan kerja menjadi prioritas yang utama dalam bekerja				
11	Kondisi organisasi yang nyaman sangat mendukung dalam efisiensi pelaksanaan kegiatan produksi				
12	Kejenuhan dalam diri pekerja akan muncul jika keahlian yang ada sangat kurang				



SURAT KETERANGAN

Assalamu'allaikum Wr. Wb

Yang bertandatangan di bawah ini:

Nama :H. Widodo, S.H

Jabatan :Pimpinan Percetakan Iqro' Angkatan Muda Masjid dan Musholla
Kotagede, Yogyakarta

Menerangkan bahwa:

Nama :Dedi Setiadi

NIM :04240025

Jurusan :Manajemen Dakwah,

Fakultas :Dakwah, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

benar – benar telah melaksanakan penelitian guna pembuatan skripsi dengan judul
“Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Percetakan Iqro'
Angkatan Muda Masjid dan Musholla Kotagede, Yogyakarta “, pada tanggal 23 Juni
2008 sampai 28 Agustus 2008.

Demikian surat keterangan ini, semoga dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'allikum Wr. Wb

Yogyakarta, 27 September 2008

Pimpinan




H. Widodo, S.H



PEMERINTAH KOTA YOGYAKARTA

DINAS PERIZINAN

Jl. Kenari No. 56 Yogyakarta 55165 Telepon 514448, 515865, 515866, 562682
EMAIL : perizinan@jogja.go.id EMAIL INTRANET : perizinan@intra.jogja.go.id

SURAT IZIN

NOMOR : 070/1204
3033/34

Dasar : Surat izin / Rekomendasi dari Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/3450 Tanggal : 09/06/2008

Mengingat : 1. Peraturan Daerah Kota Yogyakarta Nomor 17 Tahun 2005 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perizinan Kota Yogyakarta ;
2. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 187 Tahun 2005 tentang Penjabaran Fungsi dan Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
3. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 09 Tahun 2007 tentang Pelayanan Perizinan pada Pemerintah Kota Yogyakarta;
4. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 14 Tahun 2007 tentang Perubahan Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 187 tahun 2005 tentang Penjabaran Fungsi dan Tugas Dinas Perizinan Kota Yogyakarta;
5. Peraturan Walikota Yogyakarta Nomor 29 Tahun 2007 tentang Pemberian Izin Penelitian, Praktek Kerja Lapangan dan Kuliah Kerja Nyata di Wilayah Kota Yogyakarta;
6. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor: 38/I.2/2004 tentang Pemberian izin/Rekomendasi Penelitian/Pendataan/Survei/KKN/PKL di Daerah Istimewa Yogyakarta.

Dijinkan Kepada : Nama : DEDI SETIADI NO MHS / NIM : 04240025
Pekerjaan : Mahasiswa Fak. Dakwah - UIN SUKA Yk
Alamat : Jl. Marsda Adisucipto Yogyakarta
Penanggungjawab : Drs. M.Rosyid Ridla, M.Si
Keperluan : Melakukan Penelitian dengan judul Proposal: PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERCETAKAN IQRO' ANGKATAN MUDA MASJID DAI MUSHOLA KOTAGEDE YOGYAKARTA

Lokasi/Responden : Kota Yogyakarta
Waktu : 09/06/2008 Sampai 09/09/2008

Lampiran : Proposal dan Daftar Pertanyaan

Dengan Ketentuan : 1. Wajib Memberi Laporan hasil Penelitian kepada Walikota Yogyakarta (Cq. Dinas Perizinan Kota Yogyakarta)
2. Wajib Menjaga Tata tertib dan menaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat
3. Izin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah
4. Surat izin ini sewaktu-waktu dapat dibatalkan apabila tidak dipenuhinya ketentuan -ketentuan tersebut diatas
Kemudian diharap para Pejabat Pemerintah setempat dapat memberi bantuan seperlunya

Tanda tangan
Pemegang Izin


DEDI SETIADI

Dikeluarkan di : Yogyakarta
pada Tanggal : **10 Juni 2008**



Tembusan Kepada :

1. Walikota Yogyakarta (sebagai laporan)
2. Ka. BAPEDA Prop. DIY
3. Ka. Kandep. Agama Kota Yogyakarta
4. Pimp. Percetakan Iqro' AMM Kotagede Yogyakarta
5. Ybs



PEMERINTAH PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
BADAN PERENCANAAN DAERAH
(B A P E D A)

Kepatihan, Danurejan, Yogyakarta - 55213
Telepon (0274) 589583, 562811 (Psw 209-219, 243-247) Fax (0274) 586712
Website <http://www.bapeda@pemda-diy.go.id>
E-mail : bapeda@bapeda.pemda-diy.go.id

SURAT KETERANGAN / IJIN

Nomor : 070 / 3450

Membaca Surat : Dekan Fak. Dakwah-UIN"SUKA" Yk No : UIN/2/PD.I/TL.01/904/2008
Tanggal: 27 Mei 2008 Perihal : Ijin Penelitian

Mengingat : 1. Keputusan Menteri Dalam Negeri No. 61 Tahun 1983 tentang Pedoman Penyelenggaraan Pelaksanaan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri
2. Keputusan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta No. 38 / 1 2 /2004 tentang Pemberian Ijin Penelitian di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Dijijinkan kepada :

Nama : DEDI SETIADI No. Mhsw : 04240025
Alamat Instansi : Jl. Marsda Adisucipto, Yogyakarta
Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PERCETAKAN IQRO' ANGKATAN MUDA MASJID DAN MUSHOLLA KOTAGEDE YOGYAKARTA

Lokasi : Kota Yogyakarta

Waktunya : Mulai tanggal 9 Juni 2008 s/d 9 September 2008

1. Terlebih dahulu menemui / melaporkan diri Kepada Pejabat Pemerintah setempat (Bupati / Walikota) untuk mendapat petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan yang berlaku setempat;
3. Wajib memberi laporan hasil penelitiannya kepada Gubernur Kepala Daerah Istimewa Yogyakarta (Cq. Kepala Badan Perencanaan Daerah Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta);
4. Ijin ini tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan Pemerintah dan hanya diperlukan untuk keperluan ilmiah;
5. Surat ijin ini dapat diajukan lagi untuk mendapat perpanjangan bila diperlukan;
6. Surat ijin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan - ketentuan tersebut di atas.

Tembusan Kepada Yth. :

1. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta
(Sebagai Laporan)

2. Walikota Yogyakarta c.q Ka. Dinas Perizinan;
3. Ka. Kanwil Dep. Agama Provinsi DIY;
4. Dekan Fak. Dakwah-UIN"SUKA" Yk;
5. Yang bersangkutan.

Dikeluarkan di Yogyakarta

Pada tanggal 9 Juni 2008

A.n. GUBERNUR

DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

KEPALA BAPEDA PROVINSI DIY

Dr. SOFYAN AZIZ, CES

BAPEDA

NIP. 110 035 037