

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASIONAL DAN *HYGIENE*
MENURUT TEORI *HERZBERG* TERHADAP KEPUASAN
KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat

Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi

Program Studi Manajemen



Disusun Oleh:

Stefanus Rumangkit

(062214004)

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA

YOGYAKARTA

2011

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

**PENGARUH FAKTOR MOTIVASIONAL DAN
HYGIENE MENURUT TEORI HERZBERG
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Manajemen

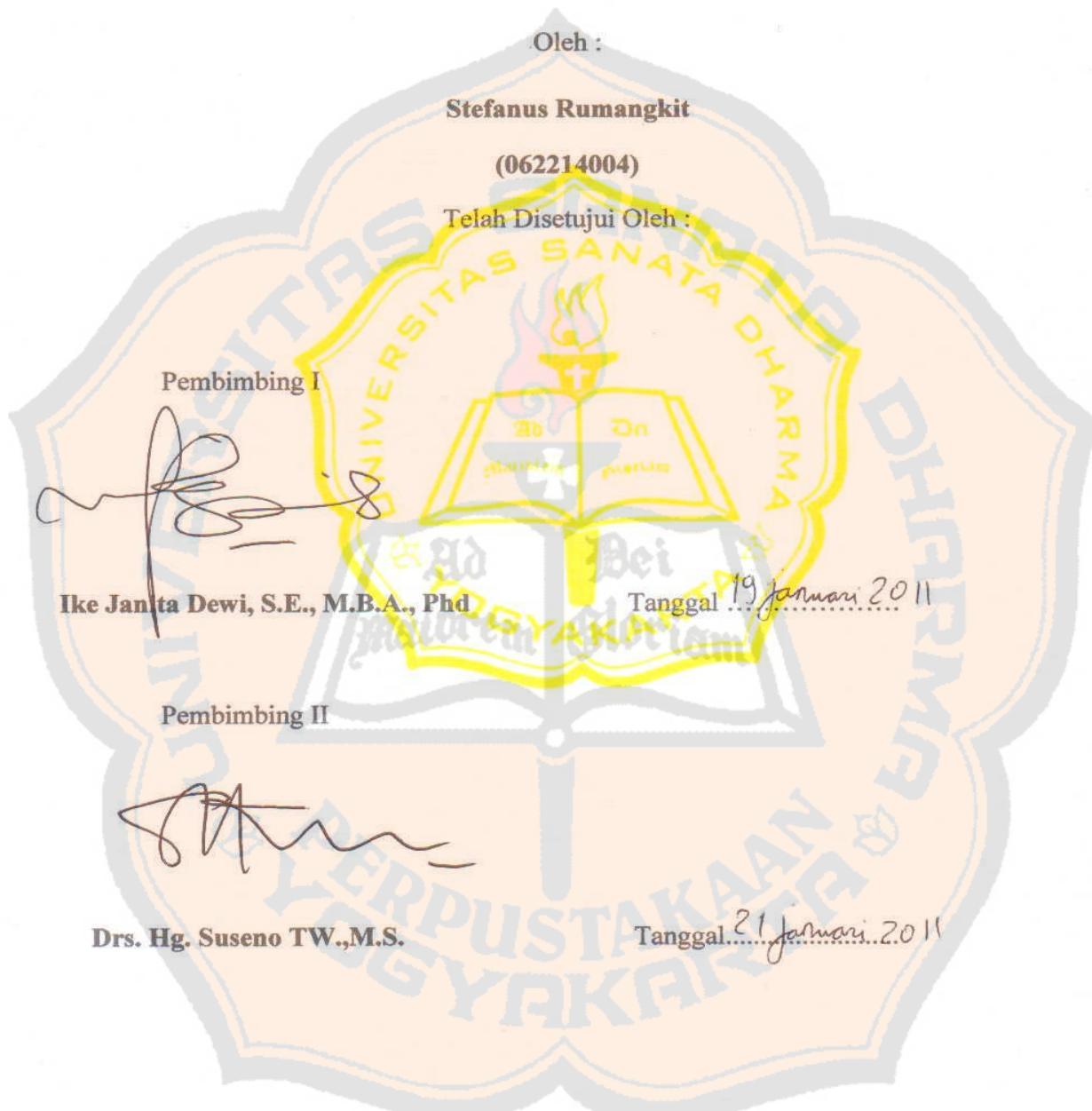


Disusun Oleh:
Stefanus Rumangkit
(062214004)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA
YOGYAKARTA
2011**

**PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
SKRIPSI**

**PENGARUH FAKTOR HYGIENE DAN MOTIVASIONAL
MENURUT TEORI HERZBERG TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
DI UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA**



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

SKRIPSI

PENGARUH FAKTOR MOTIVASIONAL DAN *HYGIENE* MENURUT TEORI
HERZBERG TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS
SANATA DHARMA YOGYAKARTA

Dipersiapkan dan ditulis oleh:

Stefanus Rumangkit

062214004

Telah dipertahankan di depan panitia pengaji

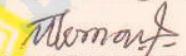
Pada tanggal 22 Februari 2011

Susunan Panitia Pengaji:

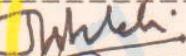
Nama Lengkap

Tanda tangan

Ketua : Maria Theresia Ernawati, S.E., M.A.



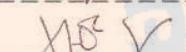
Sekretaris : Drs. Theodorus Sutadi, M.B.A.



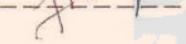
Anggota : Ike Janita Dewi, S.E., Ph.D.



Drs. Hyginus Suseno Triyanto Widodo M.S.



Drs. Tiberius Handono Eko Prabowo M.B.A., Ph.D.



Yogyakarta, 28 Februari 2011

Dekan

Fakultas Ekonomi

Universitas Sanata Dharma



Drs. M. Supardiyo, M.Si., Akt., QIA.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA TULIS

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Sanata Dharma:

Nama : Stefanus Rumangkit
NIM : 062214004

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, saya memberikan kepada perpustakaan Universitas Sanata Dharma karya ilmiah saya yangberjudul : **Pengaruh Faktor Hygiene dan Motivational Menurut Teori Hezberg TerhadapKepuasan Kerja Karyawan di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta** beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan demikian saya memberikan kepada Perpustakaan Universitas Sanata Dharma hal untuk menyimpan, mengalihkan dalam bentuk media lain, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data, mendistribusikan secara terbatas, dan mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya maupun memberikan royalty kepada saya selama tetap mencantumkan saya sebagai penulis.

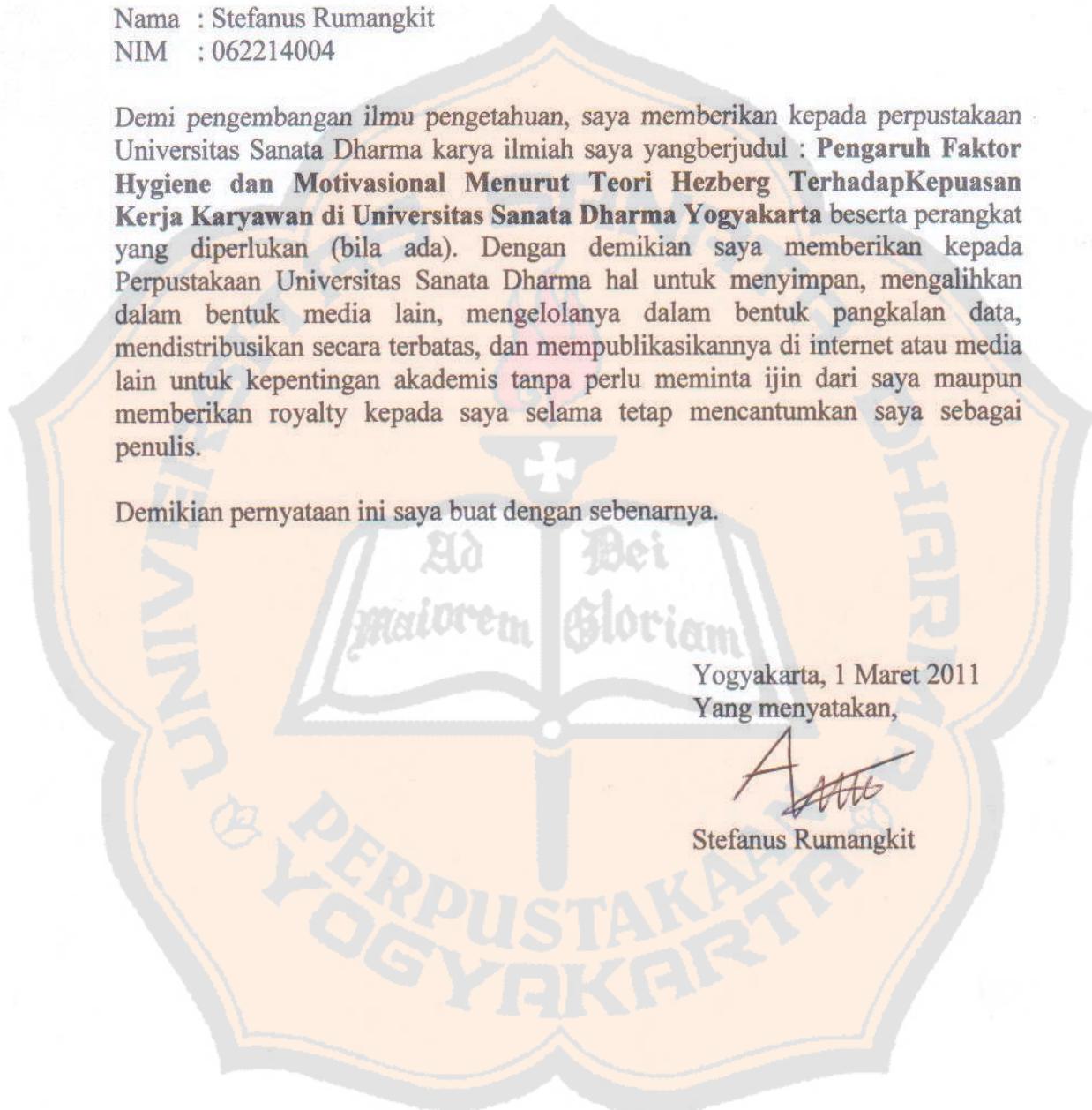
Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yogyakarta, 1 Maret 2011

Yang menyatakan,



Stefanus Rumangkit



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

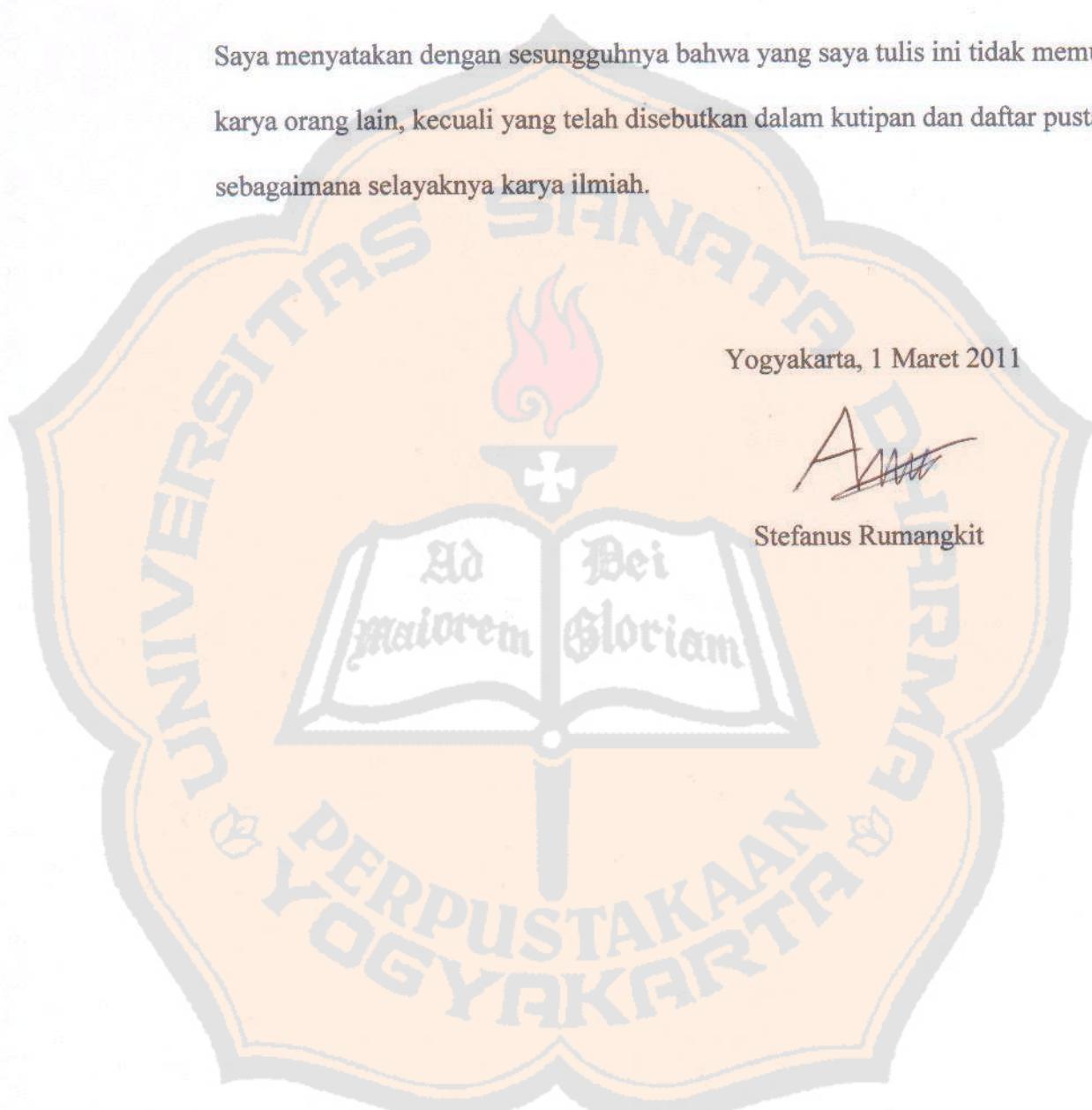
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa yang saya tulis ini tidak memuat karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana selayaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 1 Maret 2011



Stefanus Rumangkit



MOTO DAN PERSEMBAHAN

CARA MEMULAI

**CARA MEMULAI ADALAH DENGAN BERHENTI
BERBICARA DAN MULAI MELAKUKAN.
THE WAY TO GET STARTED IS TO QUIT TALKING
AND BEGIN DOING.**

~ WALT DISNEY

KARYA INI SAYA PERSEMBAHKAN KEPADA:

1. Yesus Kristus pemberi hidupku
2. Bunda Maria yang selalu hadir disaat saya susah
3. Santo Stefanus, santo yang selalu menemaniku
4. Kedua orang tuaku yang telah merawatku dari balita hingga sampai dewasa
5. Kedua adiku yang kucintai
6. Nona Satyawati Rahayu yang selalu memberi semangat dan hadir dikala suka dan duka

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRAK

PENGARUH FAKTOR MOTIVASIONAL DAN HYGIENE MENURUT TEORI HERZBERG TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA

Stefanus Rumangkit
Universitas Sanata Dharma
Yogyakarta
2011

Penelitian ini bertujuan untuk (1) Untuk mengetahui kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain dalam faktor motivasional menurut teori Herzberg berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, (2) Untuk mengetahui kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan akan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan, (3) Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juni - Agustus 2010 di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik kuisioner. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai administratif tetap dan pegawai edukatif tetap yang bekerja pada Universitas Sanata Dharma. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *random sampling*. Dengan menggunakan teknik sampling di atas didapatkan 100 responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesempatan bertumbuh dan pengakuan orang lain dalam faktor teori motivasional menurut Herzberg mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasaan kerja namun faktor kemajuan dalam karier mempunyai pengaruh yang negatif terhadap kepuasaan kerja. Sedangkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan dalam faktor Hygiene menurut Herzberg juga memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasaan kerja. Selain itu dalam penelitian ini juga mendapatkan bahwa kepuasaan kerja juga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF MOTIVATIONAL AND HYGIENE FACTORS ACCORDING TO HERZBERG THEORY ON WORK SATISFACTION OF EMPLOYEE OF SANATA DHARMA UNIVERSITY YOGYAKARTA

Stefanus Rumangkit
University Sanata Dharma
Yogyakarta
2011

The objective of this study are to example: (1) the influence of promotion and progressing opportunity in career and other persons' acknowledgement on motivational factor based on Herzberg influence positively toward on working satisfaction, (2) the influence of the gap between expectation and reality of remuneration work satisfaction of the employees, (3) the influence of want working satisfaction on working quality of the employees.

This study was conducted in June – August 2010 in Sanata Dharma University of Yogyakarta. The data were obtained by distributing questionnaire. The population of this study is permanent administrative staff and permanent educative staff of Sanata Dharma University. The sample uses *simple random sampling*. The sample where 100 respondents. The data analysis technique used were multiple linier regression analysis and simple linear regression analysis.

The result of this study shows that promotions in career and other person's acknowledgement in motivational factor according to Herzberg influence work satisfaction of the employees. The gap between expectation and reality of remuneration in the factor of Hygiene based according Herzberg also give positive influence on the work satisfaction. also work satisfaction gives positive influence on the work quality of the staff.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KATA PENGANTAR

Puji syukur dan terima kasih penulis haturkan kepada Bapa di Surga atas segala berkat dan rahmatNya, sehingga penulisan skripsi dengan judul Pengaruh Faktor *Hygiene* dan Motivational menurut teori *Herzberg* Terhadap Kepuasaan Kerja Karyawan di Universitas Sanata Dharma selesai dengan tepat waktu. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.

Penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan tepat waktu dan baik berkat bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Romo Dr. Ir. Paulus Wiryono Priyatmama, S.J., selaku Rektor Universitas Sanata Dharma.
2. Bapak Drs. Y.P. Supardiyono, M.Si., Akt.,Q.I.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
3. Bapak V. Mardi Widayadmono, S.E., M.B.A., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma.
4. Bapak A. Yudi Yuniarto, selaku dosen pembimbing akademik yang telah mendampingi dan membimbing penulis selama berkuliahan di Program Studi Manajemen Universitas Sanata Dharma.
5. Ibu Dr. Ike Janita Dewi, S.E., M.B.A., Phd selaku dosen pembimbing I, yang telah membimbing dengan penuh kesabaran, kesungguhan hati serta

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

memberikan banyak ide dan masukan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

6. Bapak Drs. Hyginus Suseno Triyanto Widodo,M.S. selaku dosen pembimbing II, yang telah membimbing dengan penuh kesabaran, “*fleksibel*” serta memberikan semangat kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Papa dan Mama ku yang selalu memberikan yang terbaik untuk anaknya, doa, kasih sayang, dan bimbingan yang sangat berharga buatku.
8. Adikku Risang dan Mojo yang menyayangiku, dan membantu dengan doa sehingga skripsi saya selesai pada waktunya .
9. Nona Satyawati Rahayu yang telah memberikan kasih sayang, kesetiaan, semangat, dan dukungan yang tulus dan sepenuh hati selama ini.
10. Teman-teman UKM SEXEN yang membantu belajar dalam berproses
11. Teman-teman BEM-FE 2007 yang membantu saya dalam belajar berorganisasi.
12. Teman-teman akreditasi manajemen 2010 (Avi, Melly, Ine, Joko, josh) yang telah mau berbagi dan memberikan semangat padaku.
13. Teman-teman manajemen angkatan 2006 seperjuangan
14. Semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu-persatu Tuhan memberkati kalian semua sampai akhir masa, amin.

Akhirnya penulis menyadari bahwa skripsi ini memiliki berbagai kekurangan, oleh karena itu penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca. Semoga skripsi ini bisa semakin memuliakan kebesaran Nama Tuhan

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

serta bermanfaat bagi banyak pihak dan dapat menjadi bahan refrensi bagi rekan-rekan dalam mengembangkan ilmu pengetahuan.

Yogyakarta, Fenruari 2011.

Stefanus Rumangkit



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA TULIS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. LATAR BELAKANG MASALAH	1
B. RUMUSAN MASALAH	4
C. TUJUAN PENELITIAN	5
D. MANFAAT PENELITIAN	5
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. PENGERTIAN MANAJEMEN	7
B. MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	8
C. MOTIVASI.....	13
1. Pengertian Motivasi.....	13
2. Teori Motivasi	14

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3. Usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi	19
D. KEPUASAAN KERJA	21
E. KINERJA KARYAWAN.....	23
1. Pengertian Kinerja Karyawan	23
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. JENIS PENELITIAN	28
B. WAKTU dan TEMPAT PENELITIAN	28
C. POPULASI dan SAMPEL	28
D. VARIABEL.....	29
E. DEFINISI dan OPERASIONAL VARIABEL.....	30
F. METODE PENGUMPULAN DATA	34
G. SKALA PENGUKURAN	34
H. TEKNIK PENGUJIAN INSTRUMEN	34
I. TEKNIK ANALISIS DATA	36
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	43
BAB V DESKRIPSI DATA, ANALISIS DATA, DAN PEMBAHASAN	48
BAB VI KESIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI	78
DAFTAR PUSTAKA.....	80

LAMPIRAN

1. Kuesioner
2. Data
3. Analisis Validitas

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Analisis Reabilitas
5. Uji Normalitas, Multikolinieritas, dan Heterokedastisitas
6. Uji T dan Uji F
7. Analisis Regresi Sederhana
8. Daftar pegawai edukatif dan pegawai administratif Universitas Sanata Dharma
9. Surat ijin penelitian



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR TABEL

Tabel V.1 Data Karyawan dan Dosen Tetap Universitas Sanata Dharma.....	48
Tabel V.2 Distribusi Responden Pegawai Administratif Tetap.....	49
Tabel V.3 Distribusi Responden Pegawai Edukatif Tetap	50
Tabel V.4 Kategori Variabel kesempatan bertumbuh	51
Tabel V.5 Distribusi Jawaban Responden pada variabel kesempatan bertumbuh	52
Tabel V.6 Kategori Variabel kemajuan dalam karier	53
Tabel V.7 Distribusi Jawaban Responden pada variabel kemajuan dalam karier	53
Tabel V.8 Kategori Variabel kemajuan dalam karier	54
Tabel V.9 Distribusi Jawaban Responden pada variabel Pengakuan Orang lain	55
Tabel V.10 Kategori Variabel kesempatan bertumbuh	56
Tabel V.11 Distribusi Jawaban Responden pada variabel kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan	56
Tabel V.12 Kategori Variabel kepuasaan kerja	57
Tabel V.13 Distribusi Jawaban Responden pada variabel kepuasan kerja.....	58
Tabel V.14 Kategori Variabel kinerja karyawan	59
Tabel V.15 Distribusi Jawaban Responden pada variabel kinerja karyawan	59
Tavel V.16 Tabel KMO and Bartlett's	60
Tavel V.17 Tabel Rotate Componen Matriks	61
Tabel V.18 Hasil Uji Multikolinieritas	65

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peranan penting dalam keberhasilan suatu perusahaan. SDM memiliki bakat, karya, dan kreativitas yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk tercapainya tujuan perusahaan. Suatu perusahaan tidak akan dapat maksimal dalam mencapai tujuan bila tidak didukung oleh SDM walaupun perusahaan sudah mengoptimalkan faktor-faktor lain seperti modal, metode kerja, aspek teknologi, dan lain-lain. Untuk itu SDM memiliki peranan yang penting dalam menjalankan kegiatan-kegiatan dalam suatu perusahaan.

Melihat pentingnya peranan SDM, sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian kepada karyawan agar mereka dapat melakukan tugas-tugasnya dan pada akhirnya karyawan tersebut memiliki kepuasaan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan masing-masing. Salah satu usaha yang dapat dilakukan perusahaan dalam mencapai kepuasaan kerja karyawan adalah dengan cara memberikan motivasi yang sesuai dengan kinerja karyawan tersebut.

Motivasi, kinerja karyawan, dan kepuasaan kerja karyawan merupakan kriteria yang harus dipenuhi. Adanya motivasi dalam diri karyawan berdampak pada semangat kerja untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Apabila perusahaan tidak mendukung dalam pemberian motivasi kepada

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

karyawan maka dapat dipastikan kinerja karyawan akan menurun yang akan mengakibatkan tidak terciptanya kepuasan kerja karyawan secara maksimal.

Pemberian motivasi kerja terhadap karyawan tidaklah mudah, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dalam teori motivasi menurut Herzberg (Handoko,2003:259) ada 2 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan untuk meningkatkan kinerja masing-masing karyawan tersebut sehingga menciptakan kepuasaan kerja karyawan, 2 faktor itu antara lain : faktor motivasional dan faktor *hygiene*. Faktor motivasional terdiri dari kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan orang lain, sedangkan faktor *hygiene* terdiri dari kebijakan organisasi, kondisi kerja, dan sistem imbalan yang berlaku.

Dengan adanya penerapan faktor motivasional dan *hygiene* dalam perusahaan, membuat perusahaan dapat mempertahankan karyawannya. Hal inilah yang dapat mendorong peningkatan kepuasan kerja karyawan.

Peneliti menilik penelitian dari peneliti sebelumnya, yaitu pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kesempatan untuk bekerja terhadap kinerja karyawan (Prasetyanto,2006) yang menyimpulkan bahwa “Kinerja karyawan PT. PLN (Persero) UPJ APJ cabang Klaten sangat baik dan pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kesempatan untuk bekerja terhadap kinerja karyawan, serta kebutuhan fisiologis merupakan prioritas

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

utama yang memotivasi karyawan PT. PLN (Persero) UPJ APJ cabang Klaten untuk bekerja lebih baik atau meningkatkan kinerja.”

Selain penelitian diatas, peneliti juga menilik penelitian yang lain yaitu Analisis hubungan motivasi dan prestasi kerja dengan kepuasaan kerja karyawan (Rubiyanti,2006) menyimpulkan bahwa “Ada hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasaan kerja karyawan, ada hubungan positif dan signifikan antara prestasi kerja dengan kepuasaan kerja karyawan, dan ada hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan prestasi kerja pada karyawan PT. BERLICO MULIA FARMA.”

Setelah peneliti melakukan tinjauan terhadap skripsi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti sendiri dengan penelitian peneliti sebelumnya, yaitu peneliti sebelumnya meneliti secara keseluruhan tentang manajemen sumber daya manusianya yaitu motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kesempatan untuk bekerja terhadap kinerja karyawan. Sedangkan judul yang peneliti ambil mengenai manajemen sumber daya manusia yang lebih spesifik yaitu motivasi berdasarkan teori Herzberg. Teori ini akan digunakan sebagai kerangka penelitian empiris di Universitas Sanata Dharma.

Universitas Sanata Dharma merupakan salah satu universitas swasta yang ada di Indonesia yang berdiri dari tahun 1955 – sampai dengan sekarang. Universitas Sanata Dharma memiliki 8 Fakultas dengan 25 Program Studi, 3

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Program Pasca Sarjana, 1 Program Profesi, dan 3 Program Kursus Bersertifikat.

Kontribusi yang nantinya akan peneliti berikan berupa hasil dari penelitian ini yaitu adanya pengaruh yang signifikan antara faktor motivasional dan *hygiene* menurut teori Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan di Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti mengambil judul **“PENGARUH FAKTOR MOTIVASIONAL DAN HYGIENE MENURUT TEORI HERZBERG TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI UNIVERSITAS SANATA DHARMA YOGYAKARTA”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan permasalahan yaitu:

1. Apakah kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain dalam faktor motivasional menurut teori Herzberg berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?
2. Apakah kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan yang terdapat pada faktor *hygiene* menurut teori Herzberg akan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan?
3. Apakah kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

C. Tujuan Penelitian

Dengan mengacu pada perumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian yang akan dilaksanakan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain dalam faktor motivasional menurut teori *Herzberg* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan akan berpengaruh negatif pada kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat:

1. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan serta bahan pertimbangan dalam melakukan evaluasi manajemen SDM yang telah dilakukan selama ini, khususnya terkait dengan pemberian motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi informasi yang bermanfaat bagi masyarakat khususnya karyawan, dalam hal pemberian motivasi yang ditetapkan oleh perusahaan agar para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai kepuasan kerja karyawan itu sendiri.



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Pengertian Manajemen

Untuk dapat memahami pengertian tentang manajemen sumber daya manusia, kita harus mengerti terlebih dahulu arti atau definisi dari manajemen. Beberapa definisi manajemen menurut beberapa para ahli sebagai berikut:

“Manajemen adalah bekerja melalui orang lain untuk menyelesaikan tugas-tugas yang membantu pencapaian sasaran organisasi seefisien mungkin. Secara tradisional pekerjaan seorang manajer telah diuraikan menurut fungsi manajemen klasik yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan.”
(Williams,2001:8)

“Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.” (Handoko,2003:8)

Dari definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu proses mengelola atau memanfaatkan sumber daya yang ada didalam perusahaan agar tercipta efektivitas dan efisiensi kerja demi tercapainya tujuan perusahaan.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

B. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia sangatlah penting dalam suatu perusahaan. Hal ini disebabkan karena banyaknya disiplin ilmu yang ada didalam perusahaan tersebut, yang memerlukan adanya suatu pengaturan dan pengawasan yang dilakukan oleh pihak perusahaan agar tidak terjadi ketimpangan dalam mencapai tujuan perusahaan tersebut. Berikut ini merupakan definisi manajemen sumber daya manusia menurut beberapa ahli.

Menurut *Dessler* (2003:2) manajemen sumber daya manusia adalah:

“The policies and practices involved in crying out the “people” or human resource aspects of a management position, including recruiting, screening, training, rewarding, and appraising.”

(Artinya, manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan-kebijakan yang di praktekkan dan berhubungan dengan pemberdayaan manusia atau aspek-aspek sumber daya manusia dari sebuah posisi manajemen termasuk perekrutan, seleksi, pelatihan, penghargaan, dan penilaian).

Manajemen sumber daya manusia menurut *Griffin* dan *Ebert* (2006:210):

“The set of organizational activities directing at attracting, developing, and maintaining an effective workforce.”

(Artinya, manajemen sumber daya manusia merupakan kumpulan aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif).

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dalam menjalankan aktivitasnya, manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting yang dimiliki oleh perusahaan. Untuk mengatur serta mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya dengan baik sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan perlu dilakukan proses sumber daya manusia. Menurut Hasibuan (2001:21) proses sumber daya manusia tersebut sebagai berikut:

1. Fungsi Manajerial yang terdiri atas:

- a. Perencanaan (*planning*), yang merupakan tindakan menentukan tujuan, strategi serta kebijakan yang perlu ditempuh untuk melakukan prosedur-prosedur yang perlu dalam setiap pengambilan keputusan diantara berbagai macam alternatif yang ada.
Contohnya, merencanakan jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan.
- b. Pengorganisasian (*organizing*), yang merupakan suatu tindakan mengharmoniskan atau mengusahakan hubungan tingkah laku yang baik antara karyawan yang berbeda-beda kedudukannya sehingga tercipta suatu kerjasama yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan.
- c. Pengarahan (*directing*), yang merupakan pelaksanaan pekerjaan dan merupakan realisasi dari perencanaan. Disini terdapat kegiatan memilih tenaga kerja untuk ditempatkan sesuai dengan kemampuan

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan mengarahkan tenaga kerja kepada suatu tujuan yang hendak dicapai.

Contoh, mengevaluasi kinerja serta melatih dan mengembangkan karyawan.

- d. Pengendalian (*controlling*), yang merupakan kegiatan melakukan pengukuran dan penilaian terhadap potensi yang hendak dicapai dan dilakukan perbaikan terhadap penyimpangan yang mungkin terjadi. Hal ini penting karena apabila tujuan perusahaan tidak tercapai berarti terdapat kesalahan dalam proses pelaksanaan.

Contohnya, penetapan standar mutu serta perbaikan sesuai dengan kebutuhan.

2. Fungsi Operasional, yang terdiri atas:

- a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*), yang merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- b. Pengembangan (*development*), yang merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi (*compensation*), yang merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- d. Pengintegrasian (*integration*), yang merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*), yang merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
- f. Kedisiplinan yang merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- g. Pemberhentian (*separation*), yang merupakan putusnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan.

Mathis dan Jackson (2003:6) menyebutkan bahwa manajemen sumber daya manusia terbagi ke dalam tujuh kegiatan, yaitu sebagai berikut:

1. Perencanaan dan analisis sumber daya manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia kelompok ini antara lain perencanaan sumber daya manusia, serta sistem penilaian dan informasi sumber daya manusia.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Persamaan kesempatan kerja

Aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam kelompok ini antara lain kerelaan, keberagaman, dan sikap setuju dari para karyawan.

3. Penempatan

Aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam kelompok ini antara lain analisis pekerjaan, rekrutmen, dan seleksi.

4. Pengembangan sumber daya manusia

Aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam kelompok ini antara lain orientasi, pelatihan, pengembangan karyawan, perencanaan karir, dan manajemen kinerja.

5. Kompensasi

Aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam kelompok ini antara lain administrasi upah atau gaji, insentif, dan benefit.

6. Kesehatan, keselamatan, dan keamanan kerja

Aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam kelompok ini antara lain kesehatan, keselamatan, dan keamanan karyawan.

7. Hubungan antara manajemen dengan karyawan/pekerja

Aktivitas manajemen sumber daya manusia dalam kelompok ini antara lain kebijakan sumber daya manusia, privasi dan hak karyawan, hubungan dengan serikat pekerja.

C. Motivasi**1. Pengertian Motivasi**

Motivasi dalam konsep manajemen, berkaitan dengan kehidupan organisasi dan kepemimpinan. Abraham Sperling mengemukakan bahwa motivasi itu didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri dan diakhiri oleh penyesuaian diri (Mangkunegara,2001:93). Perilaku yang timbul pada diri karyawan dalam kerangka motivasi sebagai konsep manajemen, didorong adanya kebutuhan, dan kebutuhan mendorong untuk berperilaku. Sikap perilaku seseorang berorientasi pada tujuan, yaitu terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan. Jadi sebagai pemimpin perusahaan harus dapat menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan dan pada akhirnya dapat memberikan kepuasaan pada karyawan.

Menurut Ranupandojo dan Hasan (2000:197):

Motivasi merupakan suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Motivasi sebagai proses yang dengan sengaja telah direncanakan untuk diberikan kepada

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

seseorang dengan maksud untuk mempengaruhi tingkah lakunya kearah pencapaian tujuan organisasi.

Reksohadiprojo dan Handoko (2000:252), memberikan konsep motivasi sebagai berikut:

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Dengan bertitik tolak dari pengertian motivasi diatas, motivasi dapat disimpulkan tidak lain dari sesuatu yang menimbulkan dorongan atau sebagai faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

2. Teori Motivasi

a. Teori Motivational dan *Hygiene* menurut Frederich Herzberg

Banyak teori yang membahas mengenai motivasi, namun dari berbagai teori motivasi yang ada penulis mengambil teori Frederich Herzberg atau teori *motivator-hygiene*. Untuk memahami motivasi pegawai digunakan teori motivasi dua faktor yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun pertimbangan penulis adalah:

Pertama, teori yang dikembangkan oleh Herzberg berlaku mikro yaitu untuk karyawan di tempat ia bekerja saja. Sementara teori motivasi Maslow misalnya berlaku makro yaitu untuk

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

manusia pada umumnya. Kedua, teori Herzberg lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dengan performa pekerjaan. Teori ini dikemukakan oleh *Frederick Herzberg* tahun 1966 yang merupakan pengembangan dari teori hirarki kebutuhan menurut Maslow. Teori *Herzberg* memberikan dua kontribusi penting bagi pimpinan organisasi dalam memotivasi karyawan. Pertama, teori ini lebih eksplisit dari teori hirarki kebutuhan Maslow, khususnya mengenai hubungan antara kebutuhan dalam performa pekerjaan. Kedua, kerangka ini membangkitkan model aplikasi, pemerkayaan pekerjaan.

Karena dari teori *Herzberg* yang menarik adalah bahwa bila para pekerja merasa puas dalam pekerjaannya, kepuasan ini didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya interinsik. Sebaliknya bila pekerja merasa tidak puas, ketidakpuasan ini pada umumnya dikaitkan dengan faktor-faktor yang sifatnya eksterinsik. Teori yang dikemukakan oleh *Frederich Herzberg* lebih dikenal dengan teori motivasi dua faktor, dua faktor motivator tersebut dapat diuraikan seperti dibawah ini (Handoko,2003:259):

- 1) *Motivators Factors* atau faktor pemuas

Faktor yang mempunyai pengaruh meningkatkan prestasi atau kepuasaan kerja seseorang dalam organisasi seperti: prestasi, keberhasilan mencapai sesuatu seperti dalam angan-angannya,

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengakuan yang diperoleh dari orang lain, sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, kemajuan dalam karir, pertumbuhan profesional yang berkaitan dengan sifat (isi) pekerjaan, intelektualitas yang dialami oleh seseorang, dan imbalan yang langsung dihasilkan dari prestasi kerja atas pekerjaannya.

Kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain dapat menimbulkan rasa puas kepada karyawan. Suatu perusahaan dengan memberikan kesempatan bertumbuh terhadap karyawan maka karyawan dapat berkembang dan juga dapat meningkatkan jenjang atau karir pekerjaannya ke jenjang atau karir yang lebih tinggi dari sebelumnya sehingga karyawan merasa diakui dan dihargai oleh rekan sekerjanya ataupun pimpinannya yang nantinya akan membuat karyawan tersebut memiliki rasa puas terhadap pekerjaannya.

Kesempatan bertumbuh: pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Tujuan pengembangan potensi diri karyawan adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah diterapkan.(Handoko,2003:243).

Kemajuan dalam karir: Kemajuan dalam karir bisa disebut juga promosi yang berarti kenaikan jabatan menerima kekuasaan dan tanggungjawab yang lebih besar dari kekuasaan dan

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

tanggungjawab sebelumnya. Mengacu pada definisi diatas tersebut, dapat dikatakan bahwa pemberian promosi kepada seorang karyawan, berarti bahwa karyawan tersebut memiliki kinerja baik dan didudukkan ke posisi yang lebih tinggi dalam struktur organisasi badan usaha yang diikuti dengan peningkatan tanggungjawab.

(Manullang,2004:108)

Pengakuan orang lain: Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial.

Hipotesis I: Kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karir, dan pengakuan orang lain yang ada pada faktor motivasional menurut teori Herzberg berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

2) *Hygienic Factors* atau faktor bukan pemuas

Faktor pencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi meliputi: kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, pelaksanaan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan, gaji dan administrasi yang kurang baik, supervisi oleh para manager, hubungan interpersonal, dan kondisi kerja yang kurang nyaman (Handoko,2003:260). Faktor-faktor tersebut berasal dari hubungan

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

individu dengan lingkungan organisasi (konteks pekerjaan) dimana pekerjaan dilaksanakan. Yang paling penting dari faktor ini adalah kebijaksaan perusahaan yang dinilai dari banyak individu sebagai penyebab utama ketidakefisienan dan ketidakefektifan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kenyataan yang dirasakan. Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil faktor gaji dari teori Hygiene menurut Herzberg. Gaji adalah pemberian kepada karyawan dengan pembayaran finansial sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang (Handoko,2003:245). Gaji merupakan salah satu alat untuk memotivasi kerja karyawan. Oleh karena itu perusahaan harus bisa memberikan gaji atau upah sesuai dengan beban kerja dan tanggungjawab yang dipikul oleh karyawan. Selain itu, karyawan juga mempunyai harapan akan gaji atau upah yang mereka

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

inginkan sesuai dengan beban kerja yang karyawan tersebut pikul.

Bila karyawan menerima gaji atau upah sesuai dengan apa yang mereka harapkan maka karyawan tersebut akan tumbuh rasa kepuasaan kerja karena gaji atau upah yang diterima sesuai dengan harapan mereka. Sebaliknya jika harapan akan gaji atau upah tidak sesuai dengan dengan kenyataan maka karyawan tersebut tidak akan mencapai rasa kepuasaan kerja. Karyawan yang sudah memiliki gaji atau upah yang sudah sesuai dengan harapan akan kenyataannya, dan bila upah atau gaji tersebut dinaiikkan maka kepuasaan kerja karyawan tersebut akan tetap dan tidak naik. Dan sebaliknya jika karyawan yang sudah memiliki gaji atau upah yang sesuai harapan dengan kenyataannya, dan bila gaji atau upah tersebut diturunkan maka akan berpengaruh negatif pada tingkat kepuasaan kerja karyawan tersebut. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan akan gaji atau upah akan sangat berpengaruh terhadap tingkat rasa kepuasaan kerja karyawan.

Hipotesis II: Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan berpengaruh negatif terhadap kepuasaan kerja karyawan.

3. Usaha-Usaha untuk Meningkatkan Motivasi

Motivasi merupakan pemberian dorongan kepada seseorang untuk mau melakukan sesuatu seperti apa yang telah dikehendaki. Untuk meningkatkan motivasi agar motivasi lebih kuat dan mengena pada

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

sasarannya tidaklah mudah seperti membalikkan telapak tangan. Apabila motivasi yang diberikan intensitasnya lemah maka akan mempengaruhi prestasi kerja seseorang.

Untuk mengatasi kendala dalam pemberian motivasi agar motivasi yang dihasilkan lebih kuat maka diperlukan usaha-usaha yang serius dalam pemberian motivasi. Usaha-usaha untuk meningkatkan motivasi, antara lain: harus memperhatikan faktor-faktor lingkungan kerja, secara umum disusun sistem pemberian ganjaran, secara khusus disusun sistem penggajian dan sistem intensif yang dirasakan adil dan bermanfaat, diusahakan pelatihan dalam hal kerja sama secara efektif, berperilaku sebagai bawahan, rekan, dan atasan yang efektif, untuk memotivasi internal perlu diusahakan *job enrichment*.

Faktor-faktor lingkungan kerja yang dimaksud adalah aturan, kebijakan, corak hubungan dengan atasan, dan rekan. Faktor tersebut sangat mempengaruhi motivasi, tanpa adanya aturan dan kebijakan dari perusahaan maka akan terjadi kebebasan bagi karyawan sehingga karyawan akan semaunya sendiri dalam melakukan tugasnya. Pembuatan sistem pemberian ganjaran dan sistem penggajian yang adil akan memberikan suatu upaya bahwa karyawan tidak disia-siakan dan merasa dihargai dalam bekerja sehingga karyawan akan berpikir bahwa usahanya yang telah dia lakukan berkali-kali membawa suatu manfaat dan tidak sia-sia. Demikian juga dengan pelatihan dan adanya *job enrichment* akan membuat karyawan tidak bosan dan jenuh karena adanya pemerkayaan

pekerjaan, sedangkan pelatihan ditujukan untuk meningkatkan keterampilan kerja.

D. Kepuasan Kerja Karyawan

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap positif harus dibina, sedangkan sikap-sikap negatif hendaknya dihindari sedini mungkin.

Kepuasaan kerja (*Job satisfaction*) karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasaan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasaan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasaan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasaan yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasaan kerja dalam pekerjaan akan lebih

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Kepuasaan kerja diluar pekerjaan adalah kepuasaan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaan dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya, agar dia dapat membeli kebutuhan-kebutuhannya. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasaannya diluar pekerjaan lebih mempersoalkan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya.

Kepuasaan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasaan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasaan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Tolak ukur tingkat kepuasaan yang mutlak tidak ada karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasaannya. Indikator kepuasaan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* kecil maka secara relatif kepuasaan kerja karyawan baik. Sebaiknya jika kedisiplinan, moral kerja, dan *turnover* karyawan besar maka kepuasaan karyawan diperusahaan kurang.

Kepuasaan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut (Hasibuan,2001:199-200):

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinanya
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kinerja juga bisa disebut *performance* (prestasi kerja). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara,2001:67). Apabila perusahaan memiliki kinerja yang baik maka perusahaan dapat mewujudkan tujuan dengan maksimal.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Penilaian kinerja karyawan adalah prosedur apa saja yang meliputi penetapan standar kerja, penilaian kinerja aktual karyawan, dan memberi umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi orang tersebut untuk menghilangkan penurunan kerja atau terus mencapai kinerja yang optimal. Penilaian kinerja karyawan adalah suatu penilaian secara sistematis kepada pegawai oleh beberapa ahli untuk suatu atau beberapa tujuan tertentu. Penilaian pegawai dapat menimbulkan loyalitas pegawai terhadap perusahaan bila pemimpin mengembangkan dan memajukan karyawannya melalui pemberian saran-saran atau pendidikan bagi pegawai yang memerlukannya.

Dalam penilaian kinerja karyawan terdapat unsur-unsur atau faktor-faktor yang digunakan sebagai indikator untuk mengukur seberapa baik orang bekerja dalam suatu organisasi. Menurut Handoko (2003:144), faktor-faktor penilaian adalah keandalan, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama dan kualitas hasil kerja.

Hasibuan (2001:94) mengungkapkan unsur-unsur yang dinilai adalah:

- a. Kesetiaan

Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar perusahaan dari hal-hal yang tidak dapat dipertanggungjawabkan.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

b. Prestasi Kerja

Menilai hasil kuantitas maupun kualitas yang dapat diartikan karyawan tersebut.

c. Kejujuran

Menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya maupun orang lain.

d. Kedisiplinan

Menilai disiplin karyawan dan mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan pekerjaannya berdasarkan perintah yang telah diberikan.

e. Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerjasama

Menilai kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerjasama dengan karyawan lainnya secara vertikal atau horizontal didalam maupun diluar organisasi sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

g. Kepemimpinan

Menilai kemampuan untuk memimpin, berpengaruh, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan dapat memotivasi orang lain untuk bekerja.

h. Kepribadian

Menilai karyawan dari sikap, perilaku, kesopanan, periang, disukai, memberikan kesan menyenangkan, serta berpenampilan menarik dan wajar.

i. Prakarsa

Mempunyai inisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan, memberi alasan, mendapat kesimpulan, dan membuat keputusan penyelesaian masalah yang dihadapinya.

j. Kecakapan

Menilai kecakapan karyawan dalam menyatukan berbagai elemen yang terlibat dalam penyusunan kebijaksanaan didalam organisasi.

k. Tanggung Jawab

Menilai kesediaan karyawan dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan, hasil kerja, sarana dan prasarana yang digunakan serta perilaku kerjanya.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal maka perusahaan harus berusaha mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah:

- a. Faktor dari dalam diri karyawan (internal)
 - 1) Faktor psikis seperti bakat, kemampuan yang dimiliki, kepribadian, kecerdasan, minat, motivasi dan lain sebagainya.
 - 2) Faktor fisik yang meliputi kesehatan, jenis kelamin, pengalaman, usia dan lain sebagainya.

b. Faktor dari luar diri karyawan (eksternal)

Faktor dari luar diri karyawan meliputi: gaji, kesehatan, jenis kelamin, usia dan lain sebagainya.

Motivasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan salah satu usaha untuk mencapai kepuasaan kerja karyawan, dimana bila karyawan memiliki kepuasaan kerja maka karyawan tersebut akan meningkatkan kinerjanya. Kepuasaan kerja yang dimiliki oleh karyawan akan meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga semangat kerja karyawan tersebut akan menjadi stimulus atau rangsangan kepada karyawan untuk meingkatkan kinerjanya lebih baik dari sebelumnya.

Hipotesis III: Kepuasaan kerja karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan berupa penelitian kuantitatif.

Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka-angka) yang diolah dengan metoda statistik. Semua hasil temuan dalam penelitian ini akan diangkakan dan disimpulkan berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian :Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.

Waktu penelitian : Juni - Agustus 2010.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai administratif tetap dan pegawai edukatif tetap yang bekerja pada Universtas Sanata Dharma.

2. Sampel Penelitian

Sampel yang dambil dalam penelitian ini sebanyak 100 orang yaitu pegawai administratif tetap dan pegawai edukatif tetap yang bekerja pada Universtas Sanata Dharma. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan prosedur Random Sampling

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

yakni proses pemilihan sampel dimana seluruh anggota populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih. Sedangkan metode yang digunakan adalah Simple Random Sampling, yaitu cara pemilihan sampel dimana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara random (semua mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipilih) dimana jika sudah dipilih tidak dapat dipilih lagi .

D. Variabel

Variabel adalah segala sesuatu yang dapat membedakan atau mengubah nilai (Kuncoro, 2003). Nilai dapat berbeda pada waktu yang berbeda untuk objek atau orang yang sama atau nilai dapat berbeda dalam waktu yang sama untuk objek atau orang yang berbeda. Dalam penelitian ini persamaan linier yang akan dihitung yaitu persamaan regresi berganda dan persamaan regresi sederhana.

.Dalam persamaan regresi berganda variabel yang terlibat didalamnya adalah kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, pengakuan orang lain, dan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan yang merupakan variabel independen. Sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah sikap terhadap kepuasaan kerja.

Setelah persamaan regresi berganda di atas dihitung dan di uji maka variabel dependen dari persamaan tersebut akan menjadi variabel independen. Kepuasaan kerja menjadi variabel independen sedangkan kinerja karyawan menjadi variabel dependen.

E. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur penelitian yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel dan merupakan informasi ilmiah yang dapat membantu penelitian lain yang akan menggunakan variabel yang sama dengan demikian dapat ditentukan apakah prosedur pengukuran yang sama akan dilakukan atau diperlukan prosedur pengukuran baru. Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat dibawah ini:

1. Kesempatan Bertumbuh

Pengembangan potensi diri seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan. Variabel kesempatan bertumbuh akan diukur atau dioperasionalisasikan dengan:

- Perusahaan membuka kesempatan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan pada setiap lini
- Karyawan memiliki keterampilan yang dapat meningkatkan kinerjanya dalam melakukan pekerjaannya
- Karyawan memiliki perasaan berguna dan percaya diri yang besar
- Karyawan menjadi lebih bernilai di hadapan rekannya

2. Kemajuan Dalam Karier

Secara umum dapat dikatakan bahwa suatu karir akan berisi kenaikan tingkat dari tanggungjawab, kekuasaan dan pendapatan seseorang.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Pandangan yang lebih luas daripada karir adalah sebagai suatu rangkaian atas sikap dan prilaku yang berkaitan dengan aktifitas pekerjaan dan pengalaman sepanjang kehidupan seseorang. Variabel kemajuan dalam karier akan diukur atau dioperasionalisasikan dengan:

- Perusahaan memberikan informasi tentang jenjang karier yang dapat dilalui oleh karyawan
- Perusahaan membuka kesempatan bagi karyawan untuk promosi ke jabatan yang lebih tinggi
- Perusahaan berlaku adil bagi setiap karyawan dalam berkarir
- Karyawan memiliki minat untuk dipromosikan

3. Pengakuan Orang Lain

Pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh, bahkan bisa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi. Pengakuan merupakan kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang tersebut bekerja, yang masuk dalam kompensasi non finansial. Variabel pengakuan orang lain akan diukur atau dioperasionalisasikan dengan:

- Karyawan mendapat pujian yang diberikan oleh orang lain atas prestasi kerja yang diraih

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Karyawan mendapat *reward* dari atasan atas prestasi kerja yang diraih
- Karyawan dihormati oleh rekan kerja dan atasan atas prestasi kerja yang diraih

4. Harapan dan Kenyataan Atas Imbalan

Kepuasaan atau ketidakpuasaan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya, apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas. Variabel harapan dan kenyataan atas imbalan akan diukur atau dioperasionalisasikan dengan:

- Imbalan sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan
- Imbalan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki karyawan
- Imbalan sesuai dengan hasil kerja karyawan
- Imbalan kompetitif dibandingkan institusi yang lain

5. Kepuasaan Kerja

“Keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan untuk karyawan yang bersangkutan. Variabel kepuasaan kerja akan diukur atau dioperasionalisasikan dengan:

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- Karyawan merasa senang bekerja Universitas Sanata Dharma
- Karyawan merasa nyaman bekerja, karena pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang dimiliki karyawan tersebut
- Karyawan merasa bangga bekerja di Universitas Sanata Dharma
- Karyawan bersikap loyal kepada Universitas Sanata Dharma

6. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang, sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika. Variabel kinerja karyawan akan diukur atau dioperasionalisasikan dengan:

- Karyawan tidak pernah bolos kerja
- Karyawan tidak pernah datang terlambat
- Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu
- Karyawan selalu melaksanakan tugasnya dengan hasil yang maksimal

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

F. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif maka dari itu dalam pengumpulan data ada beberapa metode pengumpulan data. Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode kuisioner. Kuisioner merupakan daftar pertanyaan yang disusun sedemikian rupa oleh penulis dan harus diisi oleh responden. Tujuan kuisioner adalah untuk mencari informasi yang lengkap dan valid mengenai suatu masalah. Penulis akan menyebarkan kuisioner kepada pegawai administratif tetap dan pegawai edukatif tetap yang bekerja pada Universtas Sanata Dharma.

G. Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala liker. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari setiap pertanyaan yang dilakukan untuk mengukur pengaruh faktor hygiene dan motivasional terhadap kepuasaan kerja dapat diberi skor sebagai berikut : Sangat Setuju = 5, Setuju = 4, Cukup Setuju = 3, Tidak Setuju = 2, Sangat Tidak Setuju = 1.

H. Pengujian Instrumen

Validitas dan realibilitas alat ukur digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya alat ukur tersebut.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

1. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel $> 0,5$ maka butir-butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

2. Pengujian Validitas

Validitas merupakan alat ukur yang secara konsisten memberikan hasil atau jawab yang sama terhadap gejala yang sama walau digunakan berulang kali. Reliabilitas mengandung arti bahwa alat ukur tersebut stabil, dapat diandalkan, dan tetap. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*. Apabila nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* $> 0,5$ maka butir-butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

G. Teknik Analisis Data**1. Analisis regresi berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas yaitu kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, pengakuan orang lain, dan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan terhadap kepuasaan kerja (Irianto, 2007):

$$= + 1 1 + 2 2 + 3 3 + 4 4$$

Ketetangan:

Y :Kepuasaan kerja

a :Pendugaan dari α

b :Pendugaan dari β

X1 :Kesempatan bertumbuh

X2 :Kemajuan dalam karier

X3 :Pengakuan orang lain

X4 :Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan

Untuk menjaga akurasi model hasil regresi yang diperoleh, maka dilakukan beberapa tahapan uji syarat klasik. Uji asumsi klasik dibutuhkan untuk mengetahui sah atau tidaknya suatu model regresi yang akan dipakai sebagai model penjelas bagi pengaruh antar variabel. Uji syarat klasik dilakukan untuk

menjawab pertanyaan bahwa apakah model analisis regresi tersebut sudah memenuhi syarat-syarat yang berlaku.

Syarat - syarat yang dikehendaki dalam analisis regresi adalah sebagai berikut:

Uji Multikorelasi

Multikorelasi adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikorelasitas. Dampak yang diakibatkan dengan adanya multikorelasitas antara lain:

- a. Nilai standar error untuk masing-masing koefisien menjadi tinggi, sehingga t hitung menjadi rendah
- b. Standar error of estimate akan semakin tinggi dengan bertambahnya variabel independen
- c. pengaruh masing-masing variabel independen sulit dideteksi.

Untuk medeteksi ada tidaknya multikorelasitas dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Semakin kecil nilai Tolerance dan semakin besar VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikorelasitas. Dalam kebanyakan penelitian menyebutkan bahwa jika tolerance lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikorelasitas.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengatahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut Heteroskedastisitas.

Diagnosa adanya Heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan pengujian korelasi rank Spearman.

Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

- H_0 : tidak terdapat Heteroskedastisitas
- H_1 : terdapat Heteroskedastisitas

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika $p > 0,05$ m aka H_1 ditolak dan H_0 diterima
- Jika $p < 0,05$ m aka H_1 diterima dan H_0 ditolak

Uji Normalitas

Uji normalitas perlu dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel tergantung, variabel bebas atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Syarat untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah distribusi datanya normal atau mendekati normal. Suatu model dikatakan berdisribusi normal jika model tersebut menghasilkan grafik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal (Santoso, 2001: 212).

2. Uji F atau Uji Simultan

Setelah persamaan regresi linier ganda diketahui maka tahap selanjutnya adalah menguji signifikansi persamaan regresi tersebut. Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dari masing-masing variabel bebas. Maka dari itu akan dilakukan uji-F yang merupakan hasil bagi MS_{b/a}(regresi) dan MS sisa dengan asumsi persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah linier (irianto, 2007). Pengujian bisa dihitung dari nilai simpangan masing-masing variabel dengan masing-masing rata-ratanya.

$$/ = \Sigma + \Sigma + \Sigma$$

Sedangkan derajat kebebasannya adalah k (banyaknya variabel bebas) sehingga means squares b/a yang merupakan hasil bagi SS dengan derajat kebebasannya adalah:

$$\frac{\Sigma}{n} = \frac{\Sigma}{k}$$

Sum of squares sisa bisa dihitung dengan rumus:

$$= \sum (-)$$

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dimana derajat kebebasan sisa sebesar $n-k-1$

Dengan demikian means squares sisi adalah:

$$= \quad : (\quad - \quad - 1)$$

Maka selanjutnya F hitung dapat diperoleh dengan rumus sebagai berikut:

$$= \quad / :$$

Dengan level of signifikan 5% maka persamaan regresi tersebut bisa diuji dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- $F_{\text{hitung}} < F_{\text{Tabel}}$ = H_0 diterima, artinya variabel independen secara serentak atau bersamaan tidak mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ = H_0 ditolak, artinya variabel independen secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

3. Uji t atau Uji parsial

Selanjutnya akan menguji signifikansi koefisien regresi untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel dalam persamaan tersebut.

Berkenaan dengan hal tersebut akan diuji koefisien b dengan menggunakan t-test.

$$= \underline{\underline{—}}$$

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Keterangan:

$$h$$

$$h$$

Simpangan baku koefisien b dapat dihitung dengan rumus:

$$h = \sqrt{\frac{\sum (b - \bar{b})^2}{n - 2}}$$

Keterangan:

$$h = \sqrt{\frac{(b - \bar{b})^2}{n}}$$

Dengan menggunakan level of signifikan 5% maka akan diperoleh t tabelnya sehingga bisa di uji dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- $t_{hitung} > t_{tabel}$ = H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.
- $t_{hitung} < t_{tabel}$ H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempengaruhi variabel dependen

Dengan demikian hipotesis 1 dan 2 akan terjawab dengan mengetahui signifikan dari koefisien regresi b dari masing-masing variabel yaitu:

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- a. Jika koefisien regresi dari variabel kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan dari orang lain signifikan maka hipotesis 1 diterima.
- b. Jika koefisien regresi dari variabel kesenjangan antara harapan atas kenyataan terhadap imbalan signifikan, maka hipotesis 2 diterima.

4. Analisis regresi linier sederhana

Tahap selanjutnya adalah menguji pengaruh kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana akan menguji hipotesis ketiga, yaitu hipotesis mengenai pengaruh kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode regresi linier sederhana yaitu sebagai berikut (Ghozali, 2007:164):

$$Y = b_0 + B_1 X + \epsilon$$

dalam penelitian ini;

Y = Kinerja karyawan

X = kepuasaan kerja

ϵ = *Disturbance error*

Bila nilai signifikansi yang diperoleh dari perhitungan (sig) lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan maka f-hitung yang diperoleh signifikan yang berarti Hipotesis diterima yang berarti kepuasaan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. PTPG Sanata Dharma (1955 – 1958)

Ide untuk mendirikan Perguruan Tinggi Pendidikan Guru (PTPG) oleh Prof. Moh. Yamin, S.H. (Menteri Pendidikan, Pengajaran, dan Kebudayaan RI) pada tahun 1950-an disambut baik oleh para imam Katolik, terutama Ordo Societas Jesus (Serikat Yesus yang lazim disingkat S.J.). Waktu itu Ordo ini telah membuka kursus-kursus B1, antara lain B1 Mendidik (Yayasan De Britto) di Yogyakarta yang dikelola oleh Pater H. Loeff, S.J. dan B1 Bahasa Inggris (Yayasan Loyola) di Semarang yang dikelola oleh pater W.J. Van der Meulen, S.J. dan Pater H. Bastiaanse, S.J. Dengan dukungan dari *Conggregatio de Propaganda Fide*, selanjutnya Pater Kester yang waktu itu menjabat sebagai Superior Misionaris Serikat Yesus menggabungkan kursus-kursus ini menjadi sebuah perguruan tinggi dan lahirlah PTPG Sanata Dharma pada tanggal 20 Oktober 1955 dan diresmikan oleh pemerintah pada tanggal 17 Desember 1955.

Pada awalnya PTPG Sanata Dharma mempunyai 4 Jurusan, yaitu Bahasa Inggris, Sejarah, IPA, dan Ilmu Mendidik. Para pembesar misi Serikat Yesus menunjuk Pater Prof. Nicolaus Driyarkara, S.J. menjadi Dekan PTPG Sanata Dharma dan Pater H. Loeff sebagai Wakil Dekan. Nama “Sanata Dharma” diciptakan oleh Pater K. Looymans, S.J. yang waktu

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

itu menjadi pejabat Departemen Pendidikan, Pengajaran, dan Kebudayaan di Kantor Wali Gereja Indonesia. “Sanata Dharma” sebenarnya dibaca “Sanyata Dharma”, yang berarti “kebaktian yang sebenarnya” atau “pelayanan yang nyata”. Kebaktian dan pelayanan itu ditujukan kepada tanah air dan gereja (*Pro Patria et Eclessia*).

B. FKIP Sanata Dharma (1958 – 1965)

Untuk menyesuaikan diri dengan ketentuan pemerintah, dalam hal ini Kementerian Pendidikan, Pengajaran, dan Kebudayaan tentang perubahan PTPG menjadi FKIP, maka PTPG Sanata Dharma pada bulan November 1958 berubah menjadi FKIP (Fakultas Keguruan Ilmu Pendidikan) Sanata Dharma dan merupakan bagian dari Universitas Katolik Indonesia cabang Yogyakarta. Pada masa FKIP ini Sanata Dharma berhasil memperoleh status “disamakan” dengan negeri berdasarkan SK Menteri PTIP No.1 / 1961 pada tanggal 6 Mei 1961 jo No. 77 / 1962 tanggal 11 Juli 1962. Walaupun bagian dari Universitas Katolik Indonesia, secara de facto FKIP Sanata Dharma berdiri sendiri.

C. IKIP Sanata Dharma (1965 - 1993)

Untuk mengatasi kerancuan antara menjadi bagian dari Universitas Katolik Indonesia cabang Yogyakarta dengan kemandirian FKIP Sanata Dharma sebagai sebuah institusi pendidikan, FKIP Santa Dharma berubah menjadi IKIP Sanata Dharma berdasarkan SK Menteri PTIP No. 237 / B – Swt / U / 1965. Surat Keputusan ini berlaku mulai tanggal 1 September 1965. Selain melaksanakan Program S1 (sebelumnya Sarjana Muda dan Sarjana),

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

IKIP Sanata Dharma juga dipercaya pemerintah untuk mengelola Program Diploma I, II, dan III untuk jurusan Matematika, Fisika, Bahasa Indonesia, Bahasa Inggris, IPS, dan PMP. Berbagai program Diploma ini ditutup pada tahun 1990 dan selanjutnya dibuka program Diploma II PGSD (Pendidikan Guru Sekolah Dasar).

D. Universitas Sanata Dharma (1993 sampai sekarang)

Akhirnya untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat serta kemajuan zaman, tanggal 20 April 1993 sesuai dengan SK Mendikbud No. 46 / D / O / 1993, IKIP Sanata Dharma dikembangkan menjadi Universitas Sanata Dharma atau lebih dikenal dengan nama USD. Dengan perkembangan ini USD diharapkan tetap dapat memajukan sistem pendidikan guru sekaligus berpartisipasi dalam memperluas wawasan ilmu pengetahuan dan teknologi.

Setelah berkembang menjadi universitas, Sanata Dharma terdorong untuk memperluas muatan program pendidikannya. Di samping tetap mempertahankan pendidikan guru dengan tetap membuka FKIP (Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan), Sanata Dharma membuka beberapa fakultas baru. Universitas Sanata Dharma sekarang memiliki 8 Fakultas dengan 25 Program Studi, 3 Program Pasca Sarjana, 1 Program Profesi, dan 3 Program Kursus Bersertifikat.

Sekarang ini banyak hal berkembang di Universitas Sanata Dharma. Perkembangannya meliputi berbagai aspek, baik sarana fisik (gedung, lab, perpustakaan, dan fasilitas fisik lainnya), administrasi (sistem informasi,

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

manajemen, biro / lembaga / pusat / serta unit pendukung), peningkatan mutu akademik, penelitian, pengajaran, serta pengabdian pada masyarakat.

DAFTAR JUMLAH PEGAWAI EDUKATIF

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

NO	NAMA FAKULTAS	JUMLAH PEGAWAI EDUKATIF
1	FE - AKUNTANSI	16 orang
2	FE- MANAJEMEN	21 orang
3	F.FARMASI	19 orang
4	F. PSIKOLOGI	20 orang
5	F. SASTRA - SASTRA IN99RIS	18 orang
6	F. SASTRA - SASTRA INDONESIA	6 orang
7	F. SASTRA - SEJARAH	5 orang
8	F. TEKNIK ELEKTRO	11 orang
9	FST - TEKNIK INFORMATIKA	17 orang
10	FST - TEKNIK MESIN	11 orang
11	FST - MEKATRONIKA	10 orang
12	FST - MATEMATIKA	7 orang
13	FST – FISIKA	5 orang
14	F. TEOLOGI	10 orang
15	FKIP – IPPAK	13 orang
16	FKIP - BIMBINGAN DAN KONSELING	5 orang
17	FKIP – PGSD	5 orang
18	FKIP - PENDIDIKAN BAHASA INGGRIS	19 orang
19	FKIP – PBSID	7 orang
20	FKIP - PENDIDIKAN SEJARAH	5 orang
21	FKIP - PENDIDIKAN AKUNTANSI	10 orang
22	FKIP - PENDIDIKAN EKONOMI	5 orang
23	FKIP - PENDIDIKAN FISIKA	5 orang
24	FKIP - PENDIDIKAN MATEMATIKA	6 orang
25	FKIP - PENDIDIKAN BIOLOGI	4 orang
26	MAGISTER THEOLOGI	6 orang
27	MAGISTER ILMU BUDAYA DAN RELIGI	3 orang
28	MAGISTER KAJIAN BAHASA INGGRIS	4 orang

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR JUMLAH PEGAWAI EDUKATIF

UNIVERSITAS SANATA DHARMA

NO	NAMA BAGIAN/DIVISI	JUMLAH PEGAWAI ADMINISTRATIF
1	BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK	9 orang
2	BAPSI	4 orang
3	BIRO LAYANAN UMUM	61 orang
4	BIRO KEUANGAN	11 orang
5	BIRO PERSONALIA	6 orang
6	BIRO SARANA DAN PRASARANA	10 orang
7	BKHLN	1 orang
8	BIRO HUBUNGAN MASYARAKAT	2 orang
9	CAMPUS MINISTRY	3 orang
10	F. EKONOMI	7 orang
11	F. FARMASI	19 orang
12	F. PSIKOLOGI	4 orang
13	F. SAINS DAN TEKNOLOGI	25 orang
14	F. SASTRA	5 orang
15	F. TEOLOGI	8 orang
16	FKIP	15 orang
17	PROGRAM PASCASARJANA	3 orang
18	UPT MPK	1 orang
19	LEMBAGA BAHASA	4 orang
20	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU	3 orang
21	LPPM	8 orang
22	PERPUSTAKAAN	20 orang
23	REKTORAT	6 orang

BAB V

DESKRIPSI DATA, ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan dipaparkan mengenai deskripsi data penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan data penelitian. Ada dua analisis yang akan dipaparkan dalam bab ini yaitu analisis regresi berganda dan regresi linear sederhana. Selain itu akan diadakan uji hipotesis untuk menentukan apakah hipotesis yang sudah dipaparkan dalam bab II diterima atau ditolak.

B. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

1. Data Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel V.1

Data Karyawan dan Dosen Tetap Universitas Sanata Dharma

No	Karyawan dan Dosen	Frekuensi	Presentase
1	Pegawai Administratif tetap	50	50%
2	Pegawai Edukatif tetap	50	50%
Jumlah		100	100%

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa peneliti mengambil sampel sebanyak 50 orang pegawai edukatif tetap dan 50 orang pegawai administratif tetap yang bekerja di Universitas Sanata Dharma.

Tabel V.2

Distribusi Responden Pegawai Administratif Tetap

No	Divisi	Frekuensi
1	Biro layanan umum	24
2	Fakultas Farmasi	2
3	Fakultas Sains dan Teknologi	8
4	Fakultas Sastra	1
5	LPPM	2
6	Perpustakaan	5
7	Campus Ministri	2
8	Fakultas Ekonomi	3
9	BKHLN	1
10	Fakultas Teologi	1
11	BAPSI	1
Jumlah		50

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa sampel karyawan tetap yang terpilih secara random dengan melihat daftar tabel pegawai

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

administratif dan pegawai edukatif di Universitas Sanata Dharma pada tabel 4 yang akan diteliti oleh peneliti.

Tabel V.3

Distribusi Responden Pegawai Edukatif Tetap

No	Divisi	Frekuensi
1	Fakultas Sastra	4
2	Fakultas Farmasi	4
3	Fakultas Pendidikan Akuntansi	4
4	Fakultas Sains dan Teknologi	10
5	Fakultas Psikologi	6
6	Fakultas IPPAK	4
7	Fakultas Teologi	1
8	Fakultas Pendidikan Matematika	4
9	Fakultas Ekonomi	4
10	Fakultas PGSD	3
11	Fakultas PBSID	4
12	Fakultas Pendidikan Ekonomi	2
Jumlah		50

Dari tabel di atas, menunjukkan bahwa sampel dosen tetap yang terpilih secara random dengan melihat daftar tabel pegawai administratif

dan pegawai edukatif di Universitas Sanata Dharma pada tabel 4 yang akan diteliti oleh peneliti.

C. DESKRIPSI DATA PENELITIAN

a. Kesempatan bertumbuh

Guna menjelaskan variabel kesempatan bertumbuh dalam penelitian ini digunakan 4 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan memiliki skor antara 1 sampai 5, sehingga skor minimal adalah $1 \times 4 = 4$ dan skor maksimal adalah $5 \times 4 = 20$. Rentang skor = $20 - 4 = 16$. Interval kelas = $16 : 5 = 3,2$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut:

TABEL V.4

Kategori Variabel kesempatan bertumbuh

Interval Skor	Kategori
17,2 – 20,0	Sangat Setuju
13,9 – 17,1	Setuju
10,6 – 13,8	Netral
7,3 – 10,5	Tidak Setuju
4,0 - 7,2	Sangat Tidak Setuju

TABEL V.5

Distribusi Jawaban Responden pada

Variabel kesempatan bertumbuh

Interval	Kriteria	F	Persentase
17,2 - 20,0	Sangat setuju	37	37%
17,1 - 13,9	Setuju	56	56%
13,8 - 10,6	Netral	2	2%
10,5 - 7,3	Tidak Setuju	4	4%
7,2 - 4,0	Sangat Tidak Setuju	1	1%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pandangan bahwa kesempatan bertumbuh memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasaan kerja dengan persentase 93%. Sedangkan responden yang tidak berpandangan bahwa kesempatan bertumbuh berpengaruh terhadap kepuasaan kerja memiliki persentase 5 %. Selain itu 1% responden memiliki pandangan biasa-biasa saja terhadap kesempatan bertumbuh yang berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja. Dengan demikian kesempatan bertumbuh dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja.

b. Kemajuan dalam karier

Guna menjelaskan variabel kemajuan dalam karier dalam penelitian ini digunakan 4 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan memiliki skor antara 1 sampai 5, sehingga skor minimal adalah $1 \times 4 = 4$ dan skor maksimal adalah $5 \times 4 = 20$. Rentang skor = $20 - 4 = 16$. Interval

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kelas = $16 : 5 = 3,2$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut:

TABEL V.6

Kategori Variabel kemajuan dalam karier

Interval Skor	Kategori
17,2 – 20,0	Sangat Setuju
13,9 – 17,1	Setuju
10,6 – 13,8	Netral
7,3 – 10,5	Tidak Setuju
4,0 - 7,2	Sangat Tidak Setuju

TABEL V.7

Distribusi Jawaban Responden pada

Variabel kemajuan dalam karier

Interval	Kriteria	F	Percentase
17,2 - 20,0	Sangat setuju	19	19%
17,1 - 13,9	Setuju	63	63%
13,8 - 10,6	Netral	8	8%
10,5 - 7,3	Tidak Setuju	8	8%
7,2 - 4,0	Sangat Tidak Setuju	2	2%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pandangan bahwa kemajuan dalam karier memiliki

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

pengaruh yang positif terhadap kepuasaan kerja dengan persentase 82%. Sedangkan responden yang tidak berpandangan bahwa kemajuan dalam karier berpengaruh terhadap kepuasaan kerja memiliki persentase 10 %. Selain itu 8% responden memiliki pandangan biasa-biasa saja terhadap kemajuan dalam karier yang berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja. Dengan demikian kemajuan dalam karier dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja.

D. Pengakuan dari orang lain

Guna menjelaskan variabel kemajuan dalam karier dalam penelitian ini digunakan 3 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan memiliki skor antara 1 sampai 5, sehingga skor minimal adalah $1 \times 3 = 3$ dan skor maksimal adalah $5 \times 3 = 15$. Rentang skor = $15 - 3 = 12$. Interval kelas = $12 : 5 = 2,4$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut:

TABEL V.8

Kategori Variabel kemajuan dalam karier

Interval	Kriteria
15,4 - 11,5	Sangat setuju
11,4 - 9,5	Setuju
9,4 - 7,5	Netral
7,4 - 5,5	Tidak Setuju
5,4 - 3,0	Sangat Tidak Setuju

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TABEL V.9

Distribusi Jawaban Responden pada
Variabel Pengakuan Orang lain

Interval	Kriteria	F	Persentase
15,4 - 11,5	Sangat setuju	19	19%
11,4 - 9,5	Setuju	19	19%
9,4 - 7,5	Netral	39	39%
7,4 - 5,5	Tidak Setuju	22	22%
5,4 - 3,0	Sangat Tidak Setuju	1	1%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pandangan yang biasa-biasa saja terhadap pengakuan orang lain terhadap kepuasaan kerja dengan persentase sebesar 39%, sedangkan responden yang berpandangan bahwa pengakuan orang lain tidak berpengaruh terhadap kepuasaan kerja sebesar 23%, dan responden yang setuju akan pengakuan orang lain berpengaruh terhadap kepuasaan kerja sebesar 38%.

b. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan

Guna menjelaskan variabel kesenjangan antara harapan dan kenyataan dalam penelitian ini digunakan 4 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan memiliki skor antara 1 sampai 5, sehingga skor minimal adalah $1 \times 4 = 4$ dan skor maksimal adalah $5 \times 4 = 20$. Rentang skor = $20 - 4 = 16$. Interval kelas = $16 : 5 = 3,2$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut:

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TABEL V.10

Kategori Variabel kesempatan bertumbuh

Interval Skor	Kategori
17,2 – 20,0	Sangat Setuju
13,9 – 17,1	Setuju
10,6 – 13,8	Netral
7,3 – 10,5	Tidak Setuju
4,0 - 7,2	Sangat Tidak Setuju

TABEL V.11

Distribusi Jawaban Responden pada variabel kesenjangan
antara harapan dan kenyataan atas imbalan

Interval	Kriteria	F	Percentase
17,2 - 20,0	Sangat setuju	37	37%
17,1 - 13,9	Setuju	56	56%
13,8 - 10,6	Netral	2	2%
10,5 - 7,3	Tidak Setuju	4	4%
7,2 - 4,0	Sangat Tidak Setuju	1	1%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pandangan bahwa kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasaan kerja dengan persentase 93%. Sedangkan responden yang tidak berpandangan bahwa kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas

imbalan berpengaruh terhadap kepuasaan kerja memiliki persentase 5 %.

Selain itu 2% responden memiliki pandangan biasa-biasa saja terhadap kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan yang berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja . Dengan demikian kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan dapat dikatakan berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja.

c. Kepuasaan kerja

Guna menjelaskan variabel kepuasaan kerja dalam penelitian ini digunakan 4 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan memiliki skor antara 1 sampai 5, sehingga skor minimal adalah $1 \times 4 = 4$ dan skor maksimal adalah $5 \times 4 = 20$. Rentang skor = $20 - 4 = 16$. Interval kelas = $16 : 5 = 3,2$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut:

TABEL V.12

Kategori Variabel kepuasaan kerja

Interval Skor	Kategori
17,2 – 20,0	Sangat Setuju
13,9 – 17,1	Setuju
10,6 – 13,8	Netral
7,3 – 10,5	Tidak Setuju
4,0 - 7,2	Sangat Tidak Setuju

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TABEL V.13

Distribusi Jawaban Responden pada variabel kepuasan kerja

Interval	Kriteria	F	Persentase
17,2 - 20,0	Sangat setuju	39	39%
17,1 - 13,9	Setuju	56	56%
13,8 - 10,6	Netral	3	3%
10,5 - 7,3	Tidak Setuju	2	2%
7,2 - 4,0	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki kepuasan kerja sebesar 95%. Sedangkan yang tidak memiliki kepuasaan kerja sebesar 2%, dan yang beranggapan biasa-biasa akan kepuasaan kerja sebesar 3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kepuasaan kerja yang cukup tinggi.

d. Kinerja Karyawan

Guna menjelaskan variabel kinerja karyawan dalam penelitian ini digunakan 4 pertanyaan. Masing-masing pertanyaan memiliki skor antara 1 sampai 5, sehingga skor minimal adalah $1 \times 4 = 4$ dan skor maksimal adalah $5 \times 4 = 20$. Rentang skor = $20 - 4 = 16$. Interval kelas = $16 : 5 = 3,2$. Dari perhitungan tersebut dapat dibuat tabel kategori sebagai berikut

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

TABEL V.14

Kategori Variabel kinerja karyawan

Interval Skor	Kategori
17,2 – 20,0	Sangat Setuju
13,9 – 17,1	Setuju
10,6 – 13,8	Netral
7,3 – 10,5	Tidak Setuju
4,0 - 7,2	Sangat Tidak Setuju

TABEL V.15

Distribusi Jawaban Responden pada variabel kinerja karyawan

Interval	Kriteria	F	Percentase
17,2 - 20,0	Sangat setuju	29	29%
17,1 - 13,9	Setuju	52	52%
13,8 - 10,6	Netral	12	12%
10,5 - 7,3	Tidak Setuju	7	7%
7,2 - 4,0	Sangat Tidak Setuju	0	0%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki kinerja yang tinggi sebesar 81%. Sedangkan yang tidak memiliki kinerja yang tinggi sebesar 7%, dan yang beranggapan biasa-biasa akan kinerja karyawan sebesar 12%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa responden memiliki kinerja yang cukup tinggi.

b. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**a. Pengujian Instrumen**

Dalam penelitian ini, pengujian instrumen dilakukan terhadap 100 orang responden yaitu 50 orang karyawan tetap dan 50 orang dosen tetap yang bekerja di Universitas Sanata Dharma. Kuesioner telah disebarluaskan dan dikumpulkan kembali oleh peneliti yang dilakukan pada bulan Juni - Agustus 2010.

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel dengan melihat nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy*. Apabila nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* $> 0,5$ maka pertanyaan tersebut dinyatakan valid.

TABEL 16**KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.770
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2045.331
	df	253
	Sig.	.000

TABEL 17**Rotated Component Matrix(a)**

	komponen					
	1	2	3	4	5	6
KT1	.624					
KT2	.774					
KT3	.797					
KT4	.795					
KK5	.765					
KK6	.871					
KK7	.752					
KK8	.814					
PO9			.818			
PO10				.882		
PO11				.812		
HI12		.768				
HI13		.734				
HI14			.632			
HI15			.793			
KI16					.740	
KI17						.753
KI18						
KI19						
KP20						
KP21						
KP22					.922	
KP23						.901

Dari hasil pengujian validitas diatas dari hasil uji KMO dapat diambil kesimpulan bahwa 23 item (4 item kesempatan bertumbuh, 4 item kemajuan dalam karier, 3 item pengakuan orang lain, 4 item kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan, 2 item kinerja karyawan, dan 2 item kepuasaan kerja) tersebut adalah valid

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

dan dapat dilakukan analisis faktor, karena telah memenuhi syarat diatas 0,5.

A. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Dalam penelitian ini variabel dinyatakan reliabel dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* pada setiap variabel. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel > 0,5 maka butir-butir pertanyaan tersebut dinyatakan reliabel.

item	Cronbach's Alpha	status
Kesempatan bertumbuh	0,911	Reliabel
Kemajuan dalam karier	0,875	Reliabel
Pengakuan orang lain	0,879	Reliabel
Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan	0,905	Reliabel
Kepuasaan kerja	0,797	
Kinerja karyawan	0,781	Reliabel

Hasil pengujian reabilitas diatas dapat disimpulkan kesemuanya realibel, karena nilai koefisien *alphanya* lebih besar dari 0,5.

D. PENGUJIAN PRASYARAT ANALISIS

1. Uji Normalitas

Model Summary(b)

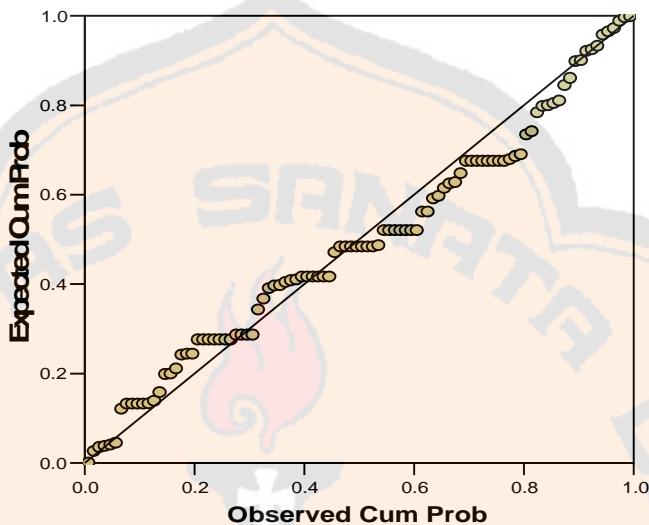
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,730(a)	,532	,513	1,557	1,486

a Predictors: (Constant), VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001

b Dependent Variable: VAR00005

Tabel diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan orang lain terhadap kepuasaan kerja pada karyawan tetap dan dosen tetap yang bekerja di Universitas Sanata Dharma. Sedangkan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan tidak berpengaruh negatif melainkan berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja pada karyawan tetap dan dosen tetap yang bekerja di Universitas Sanata Dharma. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien korelasi person sebesar 0,730.

Selain itu, uji normalitas persamaan regresi juga bisa dilihat dari auto regresi di bawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: VAR00005**

Berdasarkan gambar di atas maka persamaan regresi bisa dikatakan model regresi telah memenuhi asumsi nomalitas. Hal ini bisa dilihat dari persebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah uji yang digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas. Regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi multikolinieritas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dideteksi dengan cara berikut:

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

- a. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (di atas 0,90) maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.
- b. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari VIF, jika $VIF < 10$ maka tingkat kolinieritas dapat ditoleransi.
- c. Nilai eigenvalue sejumlah satu atau lebih variabel bebas yang mendekati nol memberikan petunjuk adanya multikolinieritas.

Dari data penelitian yang sudah dihitung dengan menggunakan SPSS versi 12 maka didapatkan tabel sebagai berikut:

Tabel V.18

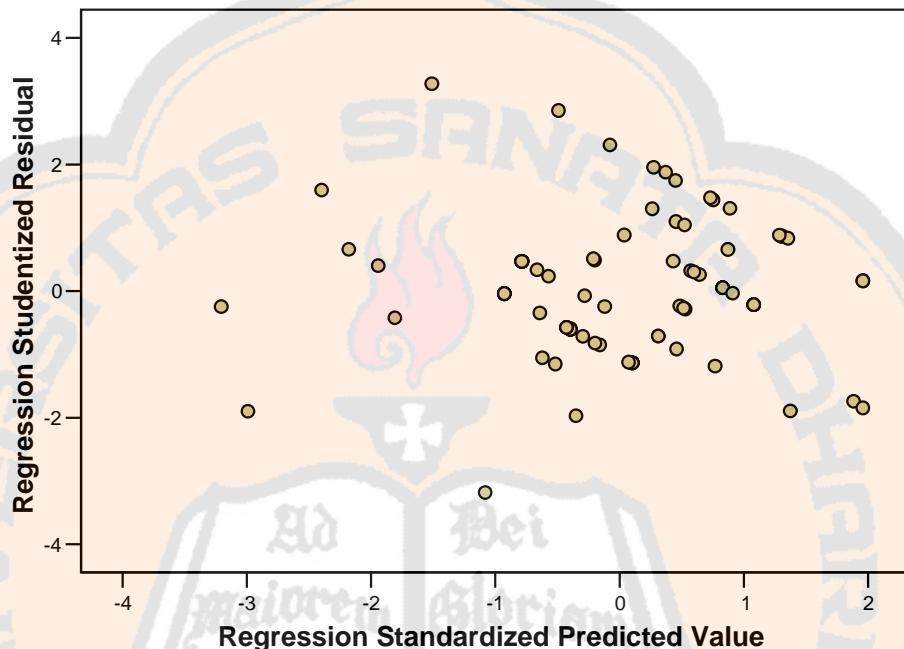
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Nilai VIF
Kesempatan bertumbuh	1,989
Kemajuan dalam karier	2,050
Pengakuan orang lain	1,532
Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan	1,475

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai VIF semua variabel bebas < 10 dan dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam persamaan regresi berganda tersebut.

c. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas menunjukkan bahwa varians variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas. Salah satu cara untuk melihat adanya problem heterokedastisitas dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat. Dengan melihat titik-titik yang memiliki pola tertentu yang teratur maka mengindikasikan terjadi heterokedastisitas dan jika terjadi pola tertentu yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 10 pada sumbu Y maka mengindikasikan terjadi heterokedastisitas.

Scatterplot**Dependent Variable: VAR00005**

Dari grafik di atas bisa disimpulkan tidak terjadi heterokedastisitas atau model regresi liniernya homokedastisitas karena terdapat pola tertentu yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadi heterokedastisitas.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

E. PENGUJIAN HIPOTESIS

1. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui nilai F maka kita akan melihat tabel anova hasil perhitungan dari SPSS versi 12.0 di bawah ini.

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regressi on	159,586	3	53,195	15,339	,000(a)
Residual	332,924	96	3,468		
Total	492,510	99			

a Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00001, VAR00002

b Dependent Variable: VAR00005

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F-hitung sebesar 15,339 dan nilai Sig 0,000. Berdasarkan perhitungan ini nilai Sig < α , maka pada taraf kesalahan 5% dapat dinyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh antara kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, dan pengakuan

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

orang lain dalam faktor motivasional menurut herzberg terhadap kepuasaan kerja.

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regressi on	192,473	1	192,473	62,867	,000(a)
Residual	300,037	98	3,062		
Total	492,510	99			

a Predictors: (Constant), VAR00004

b Dependent Variable: VAR00005

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh F-hitung sebesar 62,867 dan nilai Sig 0,000. Berdasarkan perhitungan ini nilai $\text{Sig} < \alpha$, maka pada taraf kesalahan 5% dapat dinyatakan bahwa secara simultan ada pengaruh antara kesenjangan dan kenyataan atas imbalan terhadap kepuasaan kerja dosen dan karyawan.

Dari tabel-tabel diatas makanya dapat disimpulkan bahwa variabel kesempatan bertumbuh (X1), kemajuan dalam karier (X2), pengakuan orang lain (X3), dan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan (X4) mempunyai pengaruh terhadap kepuasaan kerja.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2. Uji t (Uji Parsial)

Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan dari kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, pengakuan orang lain, dan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan terhadap kepuasaan kerja karyawan. Maka langkah selanjutnya akan dilakukan pengujian secara parsial untuk melihat variabel mana yang berpengaruh dominan terhadap kepuasaan kerja.

Dengan menggunakan SPSS versi 12.0 maka diperoleh hasil perhitungan seperti di bawah ini.

MODEL	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	sig
	B	Std Error	BETA		
Constant	9,371	1,276		7,346	0
VAR00001	0,481	0,095	0,591	5,046	0
VAR00002	- 0,252	0,091	-0,327	3,776	0,007
VAR00003	0,313	0,08	0,339	3,926	0
VAR00004	0,436	0,055	0,625	7,929	0

Hasil pengujian dan perhitungan koefisien regresi secara parsial di atas dijelaskan sebagai berikut:

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

a) Kesempatan bertumbuh

Koefisien regresi variabel kesempatan bertumbuh (X_1) sebesar 0,481, berarti terdapat pengaruh positif terhadap kesempatan bertumbuh pada sikap terhadap kepuasan kerja karyawan dan dosen di Universitas Sanata Dharma. Nilai t-hitung untuk variabel kesempatan bertumbuh sebesar 5,046. Berdasarkan hasil analisis parameter regresi, koefisien regresi variabel kesempatan bertumbuh (X_1) memiliki parameter sebesar 0,481 yang berarti jika pengaruh kesempatan bertumbuh karyawan dan dosen di Universitas Sanata Dharma meningkat maka kepuasaan kerja karyawan dan dosen di USD akan semakin positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kesempatan bertumbuh secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasaan kerja.

b) Kemajuan dalam karier

Koefisien regresi variabel kemajuan dalam karier (X_2) sebesar -0,252, berarti kemajuan dalam karier berpengaruh negatif terhadap kepuasaan kerja karyawan dan dosen di Universitas Sanata Dharma. Nilai t-hitung untuk variabel kemajuan dalam karier sebesar 3,776. Berdasarkan hasil analisis parameter regresi, koefisien regresi variabel kemajuan dalam karier (X_2) memiliki parameter sebesar 0,313.

c) Pengakuan orang lain

Koefisien regresi variabel kemajuan dalam karier (X_3) sebesar 0,252, berarti terdapat pengaruh positif pengakuan orang lain terhadap kepuasaan kerja karyawan dan dosen di Universitas Sanata Dharma. Nilai

t-hitung untuk variabel pengakuan orang lain sebesar 3,926. Berdasarkan hasil analisis parameter regresi, koefisien regresi variabel pengakuan orang lain (X3) memiliki parameter sebesar 0,252 yang berarti jika pengaruh pengakuan dari orang lain kepada karyawan dan dosen di Universitas Sanata Dharma meningkat maka kepuasaan kerja karyawan dan dosen di USD akan semakin positif. Hal ini menunjukkan bahwa variabel pengakuan orang lain secara signifikan berpengaruh terhadap kepuasaan kerja.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas maka dapat dinyatakan hipotesis pertama ditolak karena salah satu variabel yaitu kemajuan dalam karier pada hipotesis pertama berpengaruh negatif terhadap kepuasaan kerja, sedangkan variabel kesempatan bertumbuh dan variabel pengakuan orang lain berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja.

d. Kesenjangan antara kenyataan dan harapan atas imbalan

Koefisien regresi variabel kesenjangan antara kenyataan dan harapan atas imbalan (X4) sebesar 0,436, berarti terdapat pengaruh positif kesenjangan antara kenyataan dan harapan atas imbalan terhadap kepuasaan kerja karyawan dan dosen di Universitas Sanata Dharma. Nilai t-hitung untuk variabel kesenjangan antara kenyataan dan harapan sebesar 7,929. Berdasarkan hasil analisis parameter regresi, koefisien regresi variabel pengakuan orang lain (X4) memiliki parameter sebesar 0,436 yang berarti jika pengaruh kesenjangan antara kenyataan dan harapan atas

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

imbalan yang diberikan kepada karyawan dan dosen di Universitas Sanata Dharma meningkat maka kepuasaan kerja karyawan dan dosen di USD akan semakin positif.

3. Persamaan Regresi Berganda

Berdasarkan data di atas bisa dibuat sebuah persamaan regresi linier berganda dari variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan dosen di Universitas Sanata Dharma, yaitu:

$$Y = 9,371 + 0,481 X_1^{**} + 0,252 X_2^* + 0,313 X_3^{**} + 0,436 X_4^{**}$$

** Signifikan pada p-value $\leq 0,05$

*Signifikan pada p-value $\leq 0,01$

Keterangan

Y = kepuasaan kerja

X1 = kesempatan bertumbuh

X2 = kemajuan dalam karier

X3 = pengakuan orang lain

X4 = kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan

Dari hasil perhitungan dan pengujian di atas, variabel kesempatan bertumbuh, dan pengakuan orang lain memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasaan kerja sedangkan variabel kemajuan dalam karier memiliki pengaruh yang negatif terhadap kepuasaan kerja.

Variabel kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan tidak berpengaruh negatif melainkan berpengaruh positif terhadap kepuasaan kerja sehingga hipotesis II ditolak.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Dari hasil perhitungan dan pengujian menggunakan SPSS versi 12 didapatkan hasil sebagai berikut:

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569(a)	,324	,303	1,862

Dari tabel di atas diketahui R square adalah 0,324 atau 32,4%. Hal ini berarti sumbangan pengaruh dari variabel kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, pengakuan orang lain, dan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan terhadap kepuasaan kerja adalah 32,4 % sedangkan sisanya 67,6 dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasaan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat dilihat dari tabel dibawah ini:

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,351(a)	,123	,114	2,746

Nilai R Square mengukur seberapa besar kontribusi atau peran variabel independen (kepuasaan kerja) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja karyawan). Nilai R square dari perhitungan diatas sebesar 0,123 berarti peran atau kontribusi variabel kepuasaan kerja mampu menjelaskan variabel kepuasaan kerja sebesar 12,3%.

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,884	2,069		3,811	,000
Kepuasaan kerja	,459	,124	,351	3,709	,000

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Nilai t-hitung dalam regresi menunjukkan pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu sebesar 3,709. Nilai probabilitas t-hitung 0,00 menunjukkan hipotesis yang diajukan diterima yang berarti kepuasaan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

F. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini digunakan 2 teknis analisis yaitu analisis regresi berganda dan analisis linier sederhana. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui hipotesis I dan hipotesis II diterima atau ditolak sedangkan analisis linier sederhana digunakan untuk mengetahui hipotesis III diterima atau ditolak.

Dari hasil perhitungan diatas dapat dilihat bahwa variabel kesempatan bertumbuh,pengakuan dari orang lain, dan kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan berpengaruh positif pada kepuasaan kerja. Kesempatan bertumbuh didalam Universitas Sanata Dharma dapat dilihat dari kegiatan-kegiatan pelatihan maupun pengembangan karyawan maupun dosen untuk meningkatkan skill atau menambah ilmu pengetahuan sehingga karyawan dan dosen memiliki efektivitas dalam bekerja. Hal inilah yang membuat karyawan dan dosen yang bekerja di Univeritas Sanata Dharma memiliki kepuasaan ditinjau dari faktor kesempatan bertumbuh. Pengakuan orang lain juga dapat menimbulkan rasa kepuasaan dalam bekerja, Hal ini dapat dilihat dari bila ada seseorang karyawan melakukan tugasnya dengan

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

baik,maka karyawan tersebut mendapatkan ucapan selamat dari teman bekerja yang lain. Pengakuan orang lain ini dapat menimbulkan rasa kepuasaan secara psikologis terhadap karyawan yang berprestasi. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan merukan faktor lain yang dapat memberikan kepuasaan kerja terhadap karyawan maupun dosen yang bekerja di Universitas Sanata Dharma. Hal ini dilihat dari imbalan yang diterima oleh dosen maupun karyawan sudah sesuai dengan jam kerja,beban kerja,dan juga kemampuan mereka bekerja sehingga karyawan dan dosen merasa puas terhadap imbalan yang mereka terima.

Dari hasil perhitungan diatas terdapat variabel yang berpengaruh negatif yaitu variabel kemajuan dalam karier. Hal ini disebabkan karena kurang jelasnya informasi jenjang karier yang dapat dilalui oleh karyawan maupun dosen sehingga ini dapat mempengaruhi rasa kepuasaan bekerja karyawan mau dosen di Univeritas Sanata Dharma.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya serta dalam kerangka konseptual penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Kesempatan bertumbuh, dan pengakuan orang lain dalam faktor motivasional menurut herzberg merupakan faktor-faktor yang berpengaruh positif pada kepuasaan kerja. Sedangkan faktor kemajuan dalam karier berpengaruh negatif pada kepuasaan kerja karyawan dan dosen yang bekerja di Universitas Sanata Dharma.
2. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan yang terdapat dalam faktor hygiene menurut teori Herzberg merupakan faktor yang tidak berpengaruh negatif pada kepuasaan kerja melainkan berpengaruh positif pada kepuasaan kerja karyawan dan dosen yang bekerja di Universitas Sanata Dharma.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

B. SARAN

1. Untuk Universitas Sanata Dharma, agar karyawan dan dosen memiliki kepuasaan yang tinggi selain memperhatikan Kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier, pengakuan orang lain, dan Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan, harus memperhatikan faktor-faktor

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

kepuasaaan kerja yang lain seperti sifat pekerjaan yang dilakukan, rasa tanggung jawab, pertumbuhan profesional yang berkaitan dengan sifat (isi) pekerjaan, intelektualitas yang dialami oleh seseorang, kondisi kerja, kebijaksanaan perusahaan, pelaksanaan kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan,dan lain-lain.

2. Untuk penelitian selanjutnya, peneliti disarankan melihat faktor-faktor motivasi yang lain yang seperti fisiologis,keamanan, keselamatan dan perlindungan, sosial, kasih sayang, rasa dimiliki, penghargaan, rasa hormat internal seperti harga diri, prestasi, aktualisasi diri (dalam teori Abraham H.Maslow), atau juga faktor2 lain yaitu prestasi, kekuasaan, afiliasi (dalam teori motivasi kebutuhan McClelland), dan masih banya lago faktor-faktor motivasi yang bisa digunakan untuk mengukur kepuasaan kerja karyawan.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DAFTAR PUSTAKA

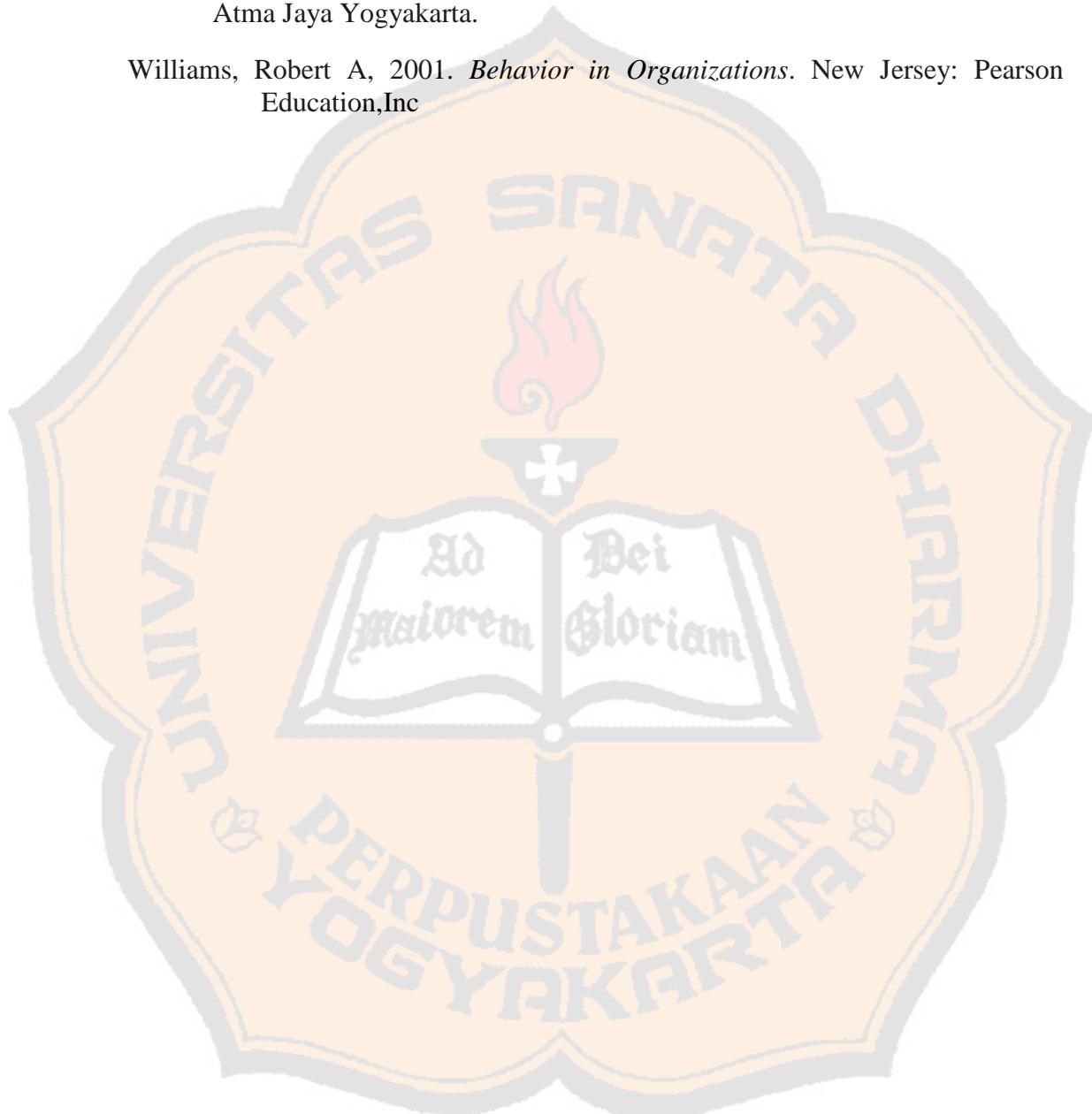
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Dessler, Gary.2003. *Human Resource Management*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Rubyanti, Christina. Analisis hubungan antara motivasi dan prestasi kerja dengan kepuasaan karyawan.*Skripsi*.Yogyakarta:Universitas Sanata Dharma.
- Griffin, Ricky W. & Ronal J. Ebert. 2006. *Business*. New Jersey: Pearson Education Inc
- Handoko, T. 2003. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Handoko, Hani, T dan Reksohadiprojo Sukanto. 2000. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P.2001. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
- Heidjarachman Ranupandojo dan Suad Hasan. 2000. *Teori dan Konsep Manajemen*. Yogyakarta: BPFE
- <http://www.usd.ac.id>
- Irianto, Agus. 2007. *Statistika: Konsep Dasar & Aplikasinya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: PT. Erlangga.
- Kusnendi. 2008. *Model Model Persamaan Struktural*.
<http://teorionline.wordpress.com>
- Mathis, Robert L., and John H. Jackson. 2003. *Human Resource Management*. Ohio: South Western
- Prasetyo, Cosmo Doni. 2006. Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan kesempatan untuk bekerja terhadap kinerja karyawan .*Skripsi*.Yogyakarta:Universitas Sanata Dharma.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rubyanti, Christina. 2006. Analisis hubungan antara motivasi dan prestasi kerja dengan kepuasaan karyawan. *Skripsi*. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.

Wijaya, Toni, 2009. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Atma Jaya Yogyakarta.

Williams, Robert A, 2001. *Behavior in Organizations*. New Jersey: Pearson Education, Inc



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LAMPIRAN

I

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
KUESIONER MENGENAI PENGARUH FAKTOR *HYGIENE* DAN MOTIVASIONAL
MENURUT HERZBERG TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN
DI UNIVERSITAS SANATA DHARMA

Kepada Yth.

Karyawan / Karyawati

Universitas Sanata Dharma

Hal : Penyebaran Kuesioner

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Universitas Sanata Dharma Fakultas Ekonomi program studi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menganalisa pengaruh faktor *Hygiene* dan Motivational menurut Herzberg terhadap kepuasaan kerja karyawan di UNIVERITAS SANATA DHARMA sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi. Untuk itu saya memohon kesediaan saudara/i untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini secara lengkap dan jelas sehingga dapat saya jadikan sumber data yang menjadi dasar penelitian saya. Atas waktu yang diberikan untuk mengisi kuesioner ini saya ucapan terimakasih.

Hormat Saya,

Stefanus Rumangkit

Mahasiswa

NO	PERTANYAAN	PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI				
		S1S	TS	OS	S	SS
1	Universitas Sanata Dharma memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan					
2	Universitas Sanata Dharma memfasilitasi pengembangan keahlian dan keterampilan karyawan					
3	Universitas Sanata Dharma selalu mendukung dan memfasilitasi karyawan untuk mempelajari hal-hal yang baru					
4	Universitas Sanata Dharma selalu memfasilitasi karyawan untuk mempelajari perspektif baru					
5	Universitas Sanata Dharma memberikan informasi tentang jenjang karier, yang dapat dilalui oleh karyawan					
6	Universitas Sanata Dharma memfasilitas karyawan untuk promosi ke jabatan atau golongan yang lebih tinggi.					
7	Universitas Sanata Dharma berlaku adil bagi setiap karyawan untuk menapaki jenjang karir yang lebih tinggi					
8	Universitas Sanata Dharma memberikan fasilitas untuk meningkatkan jabatan atau golongan karyawan					
9	Karyawan mendapat pujian yang diberikan oleh orang lain atas prestasi kerja yang diraih.					
10	Karyawan mendapatkan <i>reward</i> dari atasan atas hasil kerja yang diraih					
11	Karyawan dihormati oleh rekan kerja dan atasan atas prestasi kerja yang diraih					
12	Imbalan yang diberikan Universitas Sanata Dharma sesuai dengan yang diharapkan oleh karyawan					
13	Imbalan yang diberikan Universitas Sanata Dharma sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan					
14	Imbalan yang diberikan Universitas Sanata Dharma sesuai dengan hasil kerja karyawan					
15	Imbalan yang diberikan Universitas Sanata Dharma sudah kompetitif dibandingkan institusi yang lain					
16	Karyawan merasa senang bekerja di Universitas Sanata Dharma					
17	Karyawan merasa nyaman bekerja di Universitas Sanata Dharma karena pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki					
18	Karyawan merasa bangga bekerja di Universitas Sanata Dharma					
19	Karyawan merasa Universitas Sanata Dharma lebih baik dari institusi yang lain					
20	Karyawan tidak pernah bolos bekerja					
21	Karyawan tidak pernah datang terlambat bekerja					
22	Karyawan menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu					
23	Karyawan selalu menyelesaikan tugasnya dengan hasil maksimal					

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KUESIONER MENGENAI PENGARUH FAKTOR *HYGIENE* DAN MOTIVASIONAL

MENURUT HERZBERG TERHADAP KEPUASAAN KERJA KARYAWAN

DI UNIVERSITAS SANATA DHARMA

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Dosen

Universitas Sanata Dharma

Hal : Penyebaran Kuesioner

Dengan Hormat,

Saya adalah mahasiswa Universitas Sanata Dharma Fakultas Ekonomi program studi Manajemen. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menganalisa pengaruh faktor *Hygiene* dan Motivational menurut Herzberg terhadap kepuasaan kerja karyawan di UNIVERITAS SANATA DHARMA sebagai syarat untuk mencapai gelar sarjana ekonomi. Untuk itu saya memohon kesediaan Bapak/Ibu Dosen untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini secara lengkap dan jelas sehingga dapat sayajadikan sumber data yang menjadi dasar penelitian saya. Atas kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini saya ucapan terimakasih.

Keterangan dalam mengisi kuesioner :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

CS : Cukup Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Hormat Saya,

Stefanus Rumangkit

Mahasiswa

NO	PERTANYAAN	PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI				
		STS	TS	CS	S	SS
1	Universitas Sanata Dharma memberikan kesempatan pelatihan dan pengembangan kepada dosen					
2	Universitas Sanata Dharma memfasilitasi pengembangan keahlian dan keterampilan dosen					
3	Universitas Sanata Dharma selalu mendukung dan memfasilitasi dosen untuk mempelajari hal-hal yang baru					
4	Universitas Sanata Dharma selalu memfasilitasi dosen untuk mempelajari perspektif baru					
5	Universitas Sanata Dharma memberikan informasi tentang kenaikan golongan, kenaikan jabatan akademik yang dapat dilalui oleh dosen					
6	Universitas Sanata Dharma memfasilitas dosen untuk promosi ke jabatan atau golongan yang lebih tinggi.					
7	Universitas Sanata Dharma berlaku adil bagi setiap dosen untuk menapaki jenjang karir yang lebih tinggi					
8	Universitas Sanata Dharma memberikan fasilitas untuk meningkatkan jabatan atau golongan dosen					
9	Dosen mendapat pujian yang diberikan oleh orang lain atas prestasi kerja yang diraih.					
10	Dosen mendapatkan <i>reward</i> dari atasan atas hasil kerja yang diraih					
11	Dosen dihormati oleh rekan kerja dan atasan atas prestasi kerja yang diraih					
12	Imbalan yang diberikan Universitas Sanata Dharma sesuai dengan yang diharapkan oleh dosen					
13	Imbalan yang diberikan Universitas Sanata Dharma sesuai dengan kompetensi yang dimiliki oleh dosen					
14	Imbalan yang diberikan Universitas Sanata Dharma sesuai dengan hasil kerja dosen					
15	Imbalan yang diberikan Universitas Sanata Dharma sudah kompetitif dibandingkan institusi yang lain					
16	Dosen merasa senang bekerja di Universitas Sanata Dharma					
17	Dosen merasa nyaman bekerja di Universitas Sanata Dharma karena pekerjaannya sesuai dengan ilmu yang dimiliki					
18	Dosen merasa bangga bekerja di Universitas Sanata Dharma					
19	Dosen merasa Universitas Sanata Dharma lebih baik dari institusi yang lain					
20	Dosen selalu hadir dalam setiap pertemuan perkuliahan					
21	Dosen selalu melaksanakan jadwal mengajar dengan baik					
22	Dosen selalu melaksanakan kegiatan pengabdian kepada masyarakat					
23	Dosen selalu mengembangkan ilmu dan melakukan penelitian					

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



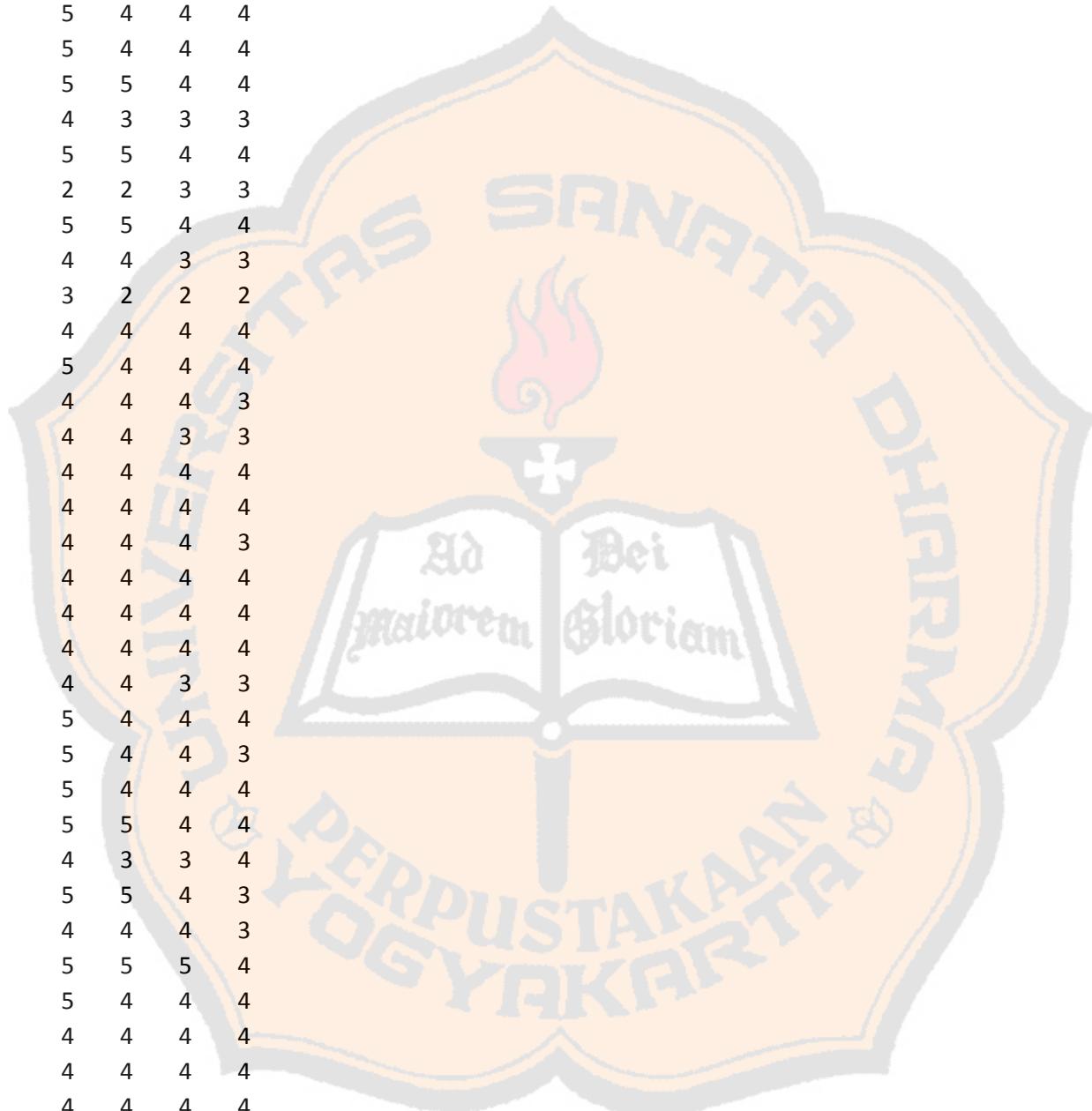
PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

A. Matriks Kesempatan bertumbuh

4	4	3	3
5	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
4	4	3	3
4	4	3	3
4	4	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	5	5	5
4	5	5	5
4	5	5	5
4	5	5	5
4	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	5
2	4	4	4
4	4	4	4
2	2	2	2
5	4	4	4
5	4	4	4
5	5	4	4
4	3	3	3
5	5	4	4
2	2	3	3
5	5	4	4
4	4	3	3
3	2	2	2
4	4	4	4
5	4	4	4
4	4	4	3
4	4	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	3	3
5	4	4	4
5	4	4	3
5	4	4	4
5	5	4	4
4	3	3	4
5	5	4	3
4	4	4	3
5	5	5	4
5	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
3	3	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	3



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

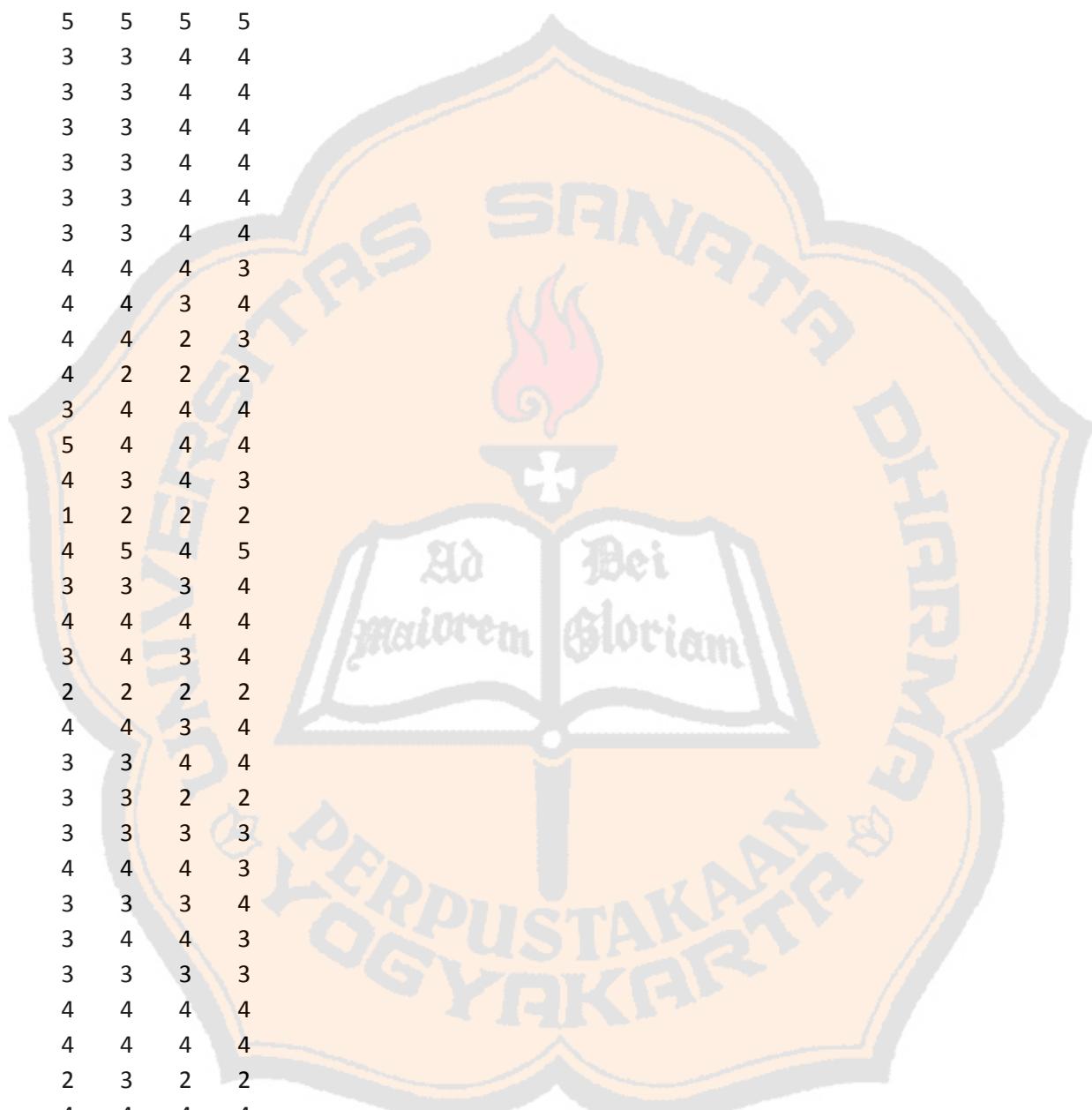
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	3	3
4	3	3	3
2	1	2	2
5	4	4	4
3	2	2	2
4	5	5	4
3	2	2	2
5	5	5	5

B. Kemajuan dalam Karier

4	4	3	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
4	4	3	4
4	4	3	4
4	4	4	5
4	4	4	5
4	4	4	5
4	4	4	5
5	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
4	5	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
4	5	4	4
4	4	4	5
4	4	4	5
4	4	4	5
4	4	4	5
4	5	3	4

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4	5	3	4
4	5	3	4
4	5	3	4
4	5	3	4
4	5	3	4
4	5	3	4
4	5	3	4
5	5	5	5
3	3	4	4
3	3	4	4
3	3	4	4
3	3	4	4
3	3	4	4
4	4	4	3
4	4	3	4
4	4	2	3
4	2	2	2
3	4	4	4
5	4	4	4
4	3	4	3
1	2	2	2
4	5	4	5
3	3	3	4
4	4	4	4
3	4	3	4
2	2	2	2
4	4	3	4
3	3	4	4
3	3	2	2
3	3	3	3
4	4	4	3
3	3	3	4
3	4	4	3
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
2	3	2	2
4	4	4	4
2	2	2	3
2	2	3	2
3	5	3	4
3	4	3	3
3	2	2	2
4	4	4	4
4	4	4	4



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3	3	3	4
3	3	3	4
3	3	3	3
3	3	3	3
4	4	4	4
3	3	3	4
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
3	4	4	3
4	4	3	3
3	3	4	3
3	3	4	3
3	3	1	3
2	1	2	1
4	4	5	5
3	2	2	2
4	4	4	5
3	2	3	2
4	4	4	4

C. PenGakuan oranG lain

4	4	4
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
3	3	3
5	3	4
5	3	4
2	2	2
2	2	2
2	2	2
2	2	2

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

2	2	2
2	2	2
2	2	2
3	3	4
3	3	4
3	3	4
3	3	4
3	3	4
3	3	4
3	3	4
2	2	3
2	2	3
2	2	3
2	2	3
2	2	3
5	5	5
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
3	3	3
2	2	2
3	5	4
3	3	3
3	4	4
3	4	5
2	3	3
4	4	5
3	4	4
4	3	4
4	4	4
1	1	2
4	4	4
3	3	3
2	2	3
3	4	4
4	3	4
3	4	4
3	3	3
3	4	3

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3	3	3
4	3	3
4	1	3
4	4	4
3	3	4
4	2	2
4	5	5
3	2	2
2	3	3
4	4	4
3	4	2
3	4	4
4	4	4
2	2	2
3	3	3
3	3	4
4	4	4
3	3	3
5	5	5
3	3	3
5	5	5
2	2	2
3	3	5
4	3	3
4	5	5
3	3	4
4	1	1
5	4	5
3	3	3
4	4	4
2	2	3
5	5	5

D. Kesenjangan antara harapan dan kenyataan atas imbalan

4	4	4	4
3	3	4	3
3	3	4	3
3	3	4	3
3	3	4	3
3	3	4	3
3	3	4	3
3	3	4	3
4	4	4	4
4	4	4	4

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
5	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	3
4	4	4	3
3	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
3	2	2	3
3	2	2	3
3	2	2	3
3	2	2	3
3	2	2	3
3	2	2	3
3	2	2	3
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	2	4
4	4	4	4
3	5	4	2
2	3	3	4
4	3	4	4
4	4	5	5
4	4	4	5
3	3	3	4
4	4	4	4

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3	3	3	4
4	4	4	4
3	3	3	2
3	2	1	1
3	3	4	3
3	3	3	3
3	3	4	4
3	3	3	3
5	5	5	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
5	4	3	5
4	4	4	5
5	5	5	4
2	5	4	4
4	4	4	4
4	4	3	5
5	4	4	5
4	4	4	4
4	4	3	4
4	4	4	4
4	5	5	4
2	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	5
5	5	4	5
4	4	4	5
5	5	5	4
2	4	4	4
2	1	2	4
5	5	4	4
3	3	3	4
3	3	3	4
3	3	3	3
5	5	5	5

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

E. Kepuasaan Kerja

4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	4	4	3
4	3	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	3	4	4
4	3	4	4
4	3	4	4
4	3	4	4
4	3	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
5	5	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
4	4	5	5
4	4	5	5
4	4	5	5

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4	4	5	5
4	4	5	5
4	4	5	5
4	4	4	5
3	4	3	4
4	4	3	4
4	4	4	3
5	4	5	4
5	5	4	4
5	5	4	4
3	4	4	3
5	5	5	5
3	3	4	4
5	5	5	5
5	5	5	4
3	2	3	3
4	4	3	4
4	4	4	4
5	5	5	2
3	3	2	2
4	4	4	4
4	5	5	5
4	4	4	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	4	5
5	3	4	4
5	5	5	3
5	5	4	4
4	4	4	3
5	5	5	5
4	3	5	4
5	5	4	4
4	4	4	5
5	5	5	5
5	4	4	4
5	5	5	5
4	4	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
4	4	4	4
5	4	4	4
3	3	4	5

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

5	5	5	4
5	5	4	3
5	4	5	5
4	4	5	3
2	1	2	4
4	4	4	5
4	3	3	3
4	3	3	3
4	4	3	3
5	5	5	5

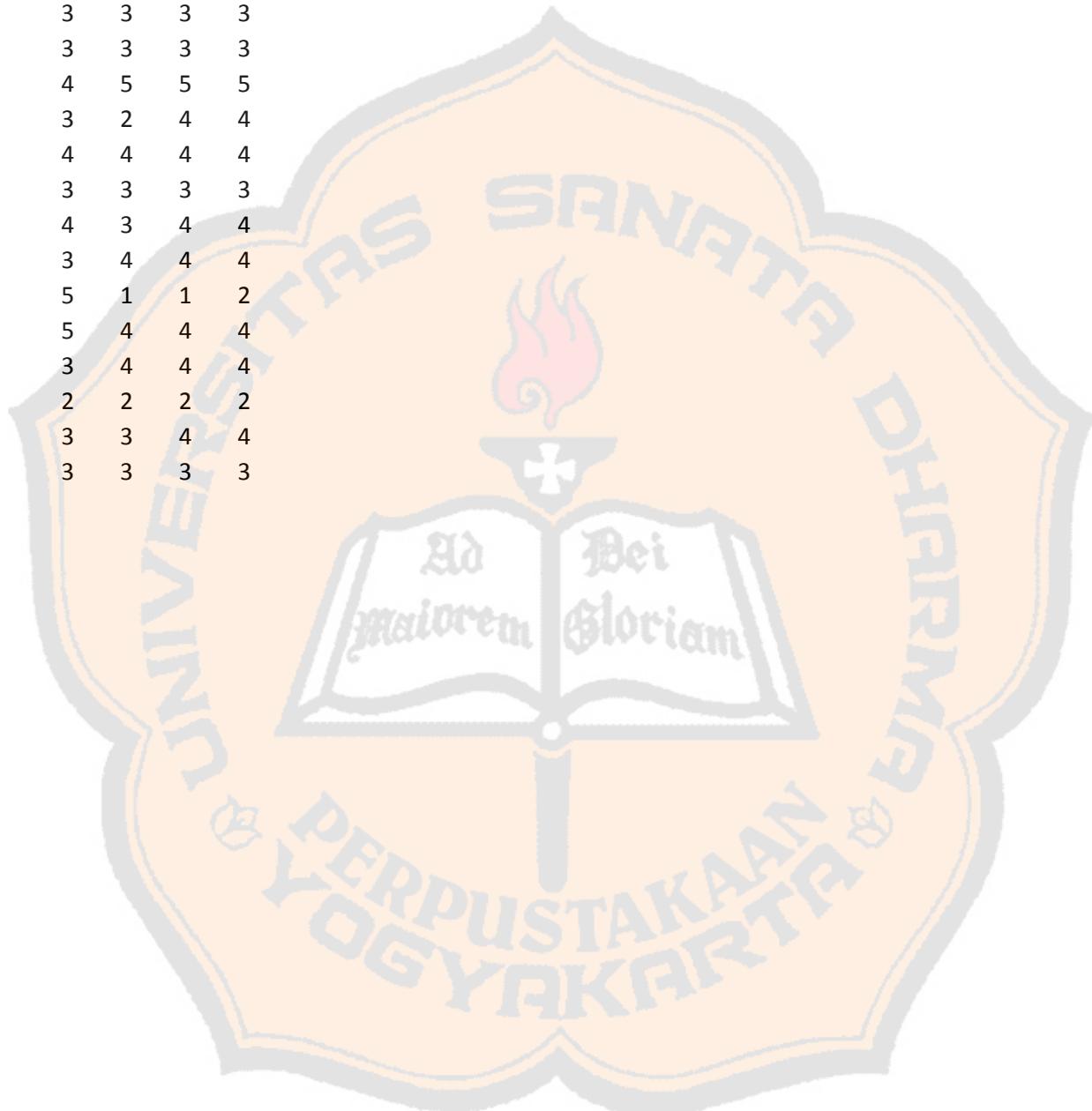
F. Kinerja Karyawan

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

4	5	3	3
4	5	3	3
4	5	3	3
4	5	3	3
4	5	3	3
4	5	3	3
4	5	3	3
5	5	5	4
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	5	5	5
5	3	4	4
4	4	4	4
5	4	5	5
2	2	4	4
1	1	4	4
4	4	4	4
4	5	5	5
4	1	4	4
5	5	5	5
3	3	2	3
4	3	4	4
4	2	4	4
2	2	2	2
3	4	4	4
4	4	4	4
2	2	3	3
2	4	4	4
4	4	4	4
5	5	5	5
3	3	4	4
4	4	4	4
5	4	4	4
3	3	3	3
3	4	4	4
5	4	4	4
1	2	3	3
4	5	5	5
4	4	4	5
2	2	3	3
4	4	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

3	4	4	4
4	4	4	4
4	2	2	2
3	3	4	4
3	3	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
3	3	3	3
3	3	3	3
4	5	5	5
3	2	4	4
4	4	4	4
3	3	3	3
4	3	4	4
3	4	4	4
5	1	1	2
5	4	4	4
3	4	4	4
2	2	2	2
3	3	4	4
3	3	3	3



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LAMPIRAN

III

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.770
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2045.331
	df	253
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
KT1	1.000	.750
KT2	1.000	.838
KT3	1.000	.830
KT4	1.000	.835
KK5	1.000	.713
KK6	1.000	.792
KK7	1.000	.848
KK8	1.000	.793
PO9	1.000	.738
PO10	1.000	.824
PO11	1.000	.804
HI12	1.000	.767
HI13	1.000	.852
HI14	1.000	.788
HI15	1.000	.729
KI16	1.000	.839
KI17	1.000	.824
KI18	1.000	.646
KI19	1.000	.644
KP20	1.000	.830
KP21	1.000	.818
KP22	1.000	.935
KP23	1.000	.916

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.626	33.156	33.156	7.626	33.156	33.156	5.200	22.611	22.611
2	4.427	19.248	52.404	4.427	19.248	52.404	3.746	16.285	38.895
3	2.119	9.215	61.619	2.119	9.215	61.619	3.220	14.000	52.896
4	1.699	7.387	69.006	1.699	7.387	69.006	2.395	10.412	63.308
5	1.381	6.006	75.012	1.381	6.006	75.012	2.142	9.311	72.619
6	1.102	4.792	79.805	1.102	4.792	79.805	1.653	7.185	79.805
7	.747	3.248	83.053						

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

8	.664	2.885	85.938							
9	.520	2.263	88.201							
10	.451	1.961	90.162							
11	.359	1.559	91.721							
12	.320	1.391	93.112							
13	.292	1.268	94.380							
14	.246	1.068	95.448							
15	.238	1.034	96.481							
16	.196	.853	97.335							
17	.142	.616	97.951							
18	.137	.597	98.549							
19	.096	.416	98.964							
20	.085	.371	99.336							
21	.069	.301	99.636							
22	.050	.217	99.853							
23	.034	.147	100.000							

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix(a)

	Component					
	1	2	3	4	5	6
KT1	.623					
KT2	.718	-.508				
KT3	.684	-.489				
KT4	.685	-.519				
KK5	.452	-.614				
KK6	.407	-.727				
KK7	.643					-.401
KK8	.675	-.455				
PO9	.479		.573			
PO10	.539		.524			
PO11	.592		.452			
HI12	.613	.486				
HI13	.614	.661				
HI14	.630	.568				
HI15		.675				
KI16	.650				.456	
KI17	.683					
KI18	.544					
KI19	.468				.428	
KP20				.541		.509
KP21	.514	-.430		.435		
KP22	.519		-.636	.416		
KP23	.532		-.553	.510		

Extraction Method: Principal Component Analysis.
a 6 components extracted.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Rotated Component Matrix(a)

	Component					
	1	2	3	4	5	6
KT1	.624			.492		
KT2	.774				.425	
KT3	.797					
KT4	.795					
KK5	.765					
KK6	.871					
KK7	.752					
KK8	.814					
PO9			.818			
PO10			.882			
PO11			.812			
HI12		.768				
HI13		.734	.474			
HI14		.632	.533			
HI15		.793				
KI16					.740	
KI17					.753	
KI18		.650			.446	
KI19		.752				
KP20						.865
KP21	.425					.722
KP22				.922		
KP23				.901		

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 7 iterations.

Component Transformation Matrix

Component	1	2	3	4	5	6
1	.601	.460	.407	.336	.332	.195
2	-.709	.569	.367	.059	.084	-.167
3	.175	-.154	.697	-.609	-.283	-.097
4	-.224	-.339	.348	.515	-.391	.544
5	.140	.570	-.298	-.180	-.670	.293
6	-.187	.010	-.071	-.464	.449	.737

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LAMPIRAN

IV



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

A. Kesempatan Bertumbuh'

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	100 100,0
	Excluded(a)	0 ,0
	Total	100 100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,911	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12,18	4,897	,637	,937
VAR00002	12,29	3,986	,875	,857
VAR00003	12,47	4,231	,876	,858
VAR00004	12,53	4,272	,818	,878

B. Kemajuan Dalam Karier

Case Processing Summary

	N	%
Cases	Valid	100 100,0
	Excluded(a)	0 ,0
	Total	100 100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,875	4

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	11,17	5,052	,741	,837
VAR00002	11,08	4,701	,727	,843
VAR00003	11,35	5,240	,687	,857
VAR00004	11,07	4,652	,778	,821

C. Pen9akuan Oran9 Lain

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	100	100,0
Excluded(a)	0	,0
Total	100	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	6,50	2,960	,704	,883
VAR00002	6,54	2,574	,812	,787
VAR00003	6,26	2,760	,788	,810

D. Kesenjan9an anatara harapan dan kenyataan atas imbalan

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	100	100,0
Excluded(a)	0	,0
Total	100	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	11,47	6,151	,742	,892
VAR00002	11,52	5,383	,877	,842
VAR00003	11,49	5,747	,808	,869
VAR00004	11,39	6,463	,723	,899

E. Kepuasaan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded(a)	0	,0
	Total	100	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	12,29	3,056	,706	,707
VAR00002	12,45	2,715	,658	,721
VAR00003	12,38	3,006	,692	,710
VAR00004	12,59	3,174	,431	,841

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

F. Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	100	100,0
Excluded(a)	0	,0
Total	100	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,781	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	11,66	5,459	,481	,782
VAR00002	11,52	4,515	,611	,721
VAR00003	11,68	5,230	,606	,719
VAR00004	11,61	5,351	,688	,689

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LAMPIRAN

V

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

A. Uji Normalitas

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: VAR00005

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,730(a)	,532	,513	1,557	1,486

a Predictors: (Constant), VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001

b Dependent Variable: VAR00005

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,147	4	65,537	27,027	,000(a)
	Residual	230,363	95	2,425		
	Total	492,510	99			

a Predictors: (Constant), VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001

b Dependent Variable: VAR00005

Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance			B	Std. Error
1	(Constant)	6,251	1,170			5,345	,000		
	VAR00001	,405	,081	,497	5,025	,000		,503	1,989
	VAR00002	-,168	,077	-,218	-2,174	,032		,488	2,050
	VAR00003	,025	,080	,027	,307	,760		,653	1,532
	VAR00004	,387	,059	,554	6,503	,000		,678	1,475

a Dependent Variable: VAR00005

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Coefficient Correlations(a)

Model			VAR00004	VAR00002	VAR00003	VAR00001
1	Correlations	VAR00004	1,000	,166	-,554	-,145
		VAR00002	,166	1,000	-,219	-,691
		VAR00003	-,554	-,219	1,000	,056
		VAR00001	-,145	-,691	,056	1,000
	Covariances	VAR00004	,004	,001	-,003	-,001
		VAR00002	,001	,006	-,001	-,004
		VAR00003	-,003	-,001	,006	,000
		VAR00001	-,001	-,004	,000	,006

a Dependent Variable: VAR00005

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue (Constant)	Condition Index	Variance Proportions					
			VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	(Constant)	VAR00001	
1	1	4,899	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,054	9,548	,01	,04	,08	,24	,11	
	3	,026	13,827	,08	,00	,07	,63	,39	
	4	,013	19,258	,83	,02	,16	,08	,46	
	5	,009	23,848	,07	,93	,70	,05	,04	

a Dependent Variable: VAR00005

Casewise Diagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	VAR00005
59	3,140	19
64	-3,089	10

a Dependent Variable: VAR00005

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,35	19,76	16,57	1,627	100
Std. Predicted Value	-3,206	1,958	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,166	,631	,335	,095	100
Adjusted Predicted Value	11,41	19,99	16,57	1,631	100
Residual	-4,809	4,889	,000	1,525	100
Std. Residual	-3,089	3,140	,000	,980	100
Stud. Residual	-3,180	3,275	-,001	1,011	100
Deleted Residual	-5,097	5,319	-,002	1,627	100
Stud. Deleted Residual	-3,346	3,459	,001	1,031	100
Mahal. Distance	,139	15,278	3,960	2,926	100
Cook's Distance	,000	,189	,014	,032	100
Centered Leverage Value	,001	,154	,040	,030	100

a Dependent Variable: VAR00005

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

B. Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: VAR00005

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,730(a)	,532	,513	1,557

a Predictors: (Constant), VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,147	4	65,537	27,027	,000(a)
	Residual	230,363	95	2,425		
	Total	492,510	99			

a Predictors: (Constant), VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001

b Dependent Variable: VAR00005

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			B	Std. Error
1	(Constant)	6,251	1,170		5,345	,000	
	VAR00001	,405	,081	,497	5,025	,000	,503 1,989
	VAR00002	-,168	,077	-,218	-2,174	,032	,488 2,050
	VAR00003	,025	,080	,027	,307	,760	,653 1,532
	VAR00004	,387	,059	,554	6,503	,000	,678 1,475

a Dependent Variable: VAR00005

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Coefficient Correlations(a)

Model			VAR00004	VAR00002	VAR00003	VAR00001
1	Correlations	VAR00004	1,000	,166	-,554	-,145
		VAR00002	,166	1,000	-,219	-,691
		VAR00003	-,554	-,219	1,000	,056
		VAR00001	-,145	-,691	,056	1,000
	Covariances	VAR00004	,004	,001	-,003	-,001
		VAR00002	,001	,006	-,001	-,004
		VAR00003	-,003	-,001	,006	,000
		VAR00001	-,001	-,004	,000	,006

a Dependent Variable: VAR00005

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue (Constant)	Condition Index	Variance Proportions				
			VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	(Constant)	VAR00001
1	1	4,899	1,000	,00	,00	,00	,00	,00
	2	,054	9,548	,01	,04	,08	,24	,11
	3	,026	13,827	,08	,00	,07	,63	,39
	4	,013	19,258	,83	,02	,16	,08	,46
	5	,009	23,848	,07	,93	,70	,05	,04

a Dependent Variable: VAR00005

C. Uji Heterokedastisitas

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001(a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: VAR00005

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,730(a)	,532	,513	1,557	1,486

a Predictors: (Constant), VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001

b Dependent Variable: VAR00005

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	262,147	4	65,537	27,027	,000(a)
	Residual	230,363	95	2,425		
	Total	492,510	99			

a Predictors: (Constant), VAR00004, VAR00002, VAR00003, VAR00001

b Dependent Variable: VAR00005

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				B	Std. Error
1	(Constant)	6,251	1,170		5,345	,000	
	VAR00001	,405	,081	,497	5,025	,000	,503
	VAR00002	-,168	,077	-,218	-2,174	,032	,488
	VAR00003	,025	,080	,027	,307	,760	,653
	VAR00004	,387	,059	,554	6,503	,000	,678

a Dependent Variable: VAR00005

Coefficient Correlations(a)

Model		VAR00004	VAR00002	VAR00003	VAR00001
1	Correlations	VAR00004	1,000	,166	-,554
		VAR00002	,166	1,000	-,219
		VAR00003	-,554	-,219	1,000
		VAR00001	-,145	-,691	,056
Covariances	VAR00004	,004	,001	-,003	-,001
	VAR00002	,001	,006	-,001	-,004
	VAR00003	-,003	-,001	,006	,000
	VAR00001	-,001	-,004	,000	,006

a Dependent Variable: VAR00005

Collinearity Diagnostics(a)

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions					
		(Constant)	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	(Constant)	VAR00001	
1	1	4,899	1,000	,00	,00	,00	,00	,00	
	2	,054	9,548	,01	,04	,08	,24	,11	
	3	,026	13,827	,08	,00	,07	,63	,39	
	4	,013	19,258	,83	,02	,16	,08	,46	
	5	,009	23,848	,07	,93	,70	,05	,04	

a Dependent Variable: VAR00005

Casewise Diagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	VAR00005
59	3,140	19
64	-3,089	10

a Dependent Variable: VAR00005

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	11,35	19,76	16,57	1,627	100
Std. Predicted Value	-3,206	1,958	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,166	,631	,335	,095	100
Adjusted Predicted Value	11,41	19,99	16,57	1,631	100
Residual	-4,809	4,889	,000	1,525	100
Std. Residual	-3,089	3,140	,000	,980	100
Stud. Residual	-3,180	3,275	-,001	1,011	100
Deleted Residual	-5,097	5,319	-,002	1,627	100
Stud. Deleted Residual	-3,346	3,459	,001	1,031	100
Mahal. Distance	,139	15,278	3,960	2,926	100
Cook's Distance	,000	,189	,014	,032	100
Centered Leverage Value	,001	,154	,040	,030	100

a Dependent Variable: VAR00005



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LAMPIRAN

VI

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00005	16,57	2,230436837	100
VAR00001	16,49	2,739516288	100
VAR00002	14,89	2,895119544	100
VAR00003	9,65	2,422016023	100
VAR00004	15,29	3,198152876	100

		VAR00005	VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	
		VAR00005	1,000	0,427	0,166	0,372	0,437
Pearson Correlation	VAR00001	0,427	1,000	0,697	0,187	0,363	
	VAR00002	0,166	0,697	1,000	0,239	0,299	
	VAR00003	0,372	0,187	0,239	1,000	0,355	
	VAR00004	0,625	0,376	0,255	0,137	1,000	
	VAR00005	.	0,000	0,049	0,000	0,000	
Sig. (1-tailed)	VAR00001	0,000	.	0,000	0,031	0,000	
	VAR00002	0,049	0,000	.	0,008	0,000	
	VAR00003	0,000	0,031	0,008	.	0,000	
	VAR00004	0,000	0,000	0,010	0,000	.	
	VAR00005	100	100	100	100	100	
N	VAR00001	100	100	100	100	100	
	VAR00002	100	100	100	100	100	
	VAR00003	100	100	100	100	100	
	VAR00004	100	100	100	100	100	
	VAR00005	100	100	100	100	100	

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00003, VAR00001, VAR00002(a) VAR00004	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: VAR00005

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,569(a)	,324	,303	1,862

a Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00001, VAR00002, VAR00004

b Dependent Variable: VAR00005

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

ANOVA(b)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	159,586	3	53,195	15,339	,000(a)
Residual	332,924	96	3,468		
Total	492,510	99			

a Predictors: (Constant), VAR00003, VAR00001, VAR00002, VAR00004

b Dependent Variable: VAR00005

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9,371	1,276		7,346	0
	0,481	0,095	0,591	5,046	0
	-0,252	0,091	-0,327	-2,76	0,007
	0,313	0,08	0,339	3,926	0
	0,436	0,055	0,625	7,929	0,000

a Dependent Variable: VAR00005

Casewise Diagnostics(a)

Case Number	Std. Residual	VAR00005
64	-3,502	10

a Dependent Variable: VAR00005

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

LAMPIRAN

VII

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00006	15,49	2,918	100
VAR00005	16,57	2,230	100

Correlations

		VAR00002	VAR00001
Pearson Correlation	VAR00006	1,000	,351
	VAR00005	,351	1,000
Sig. (1-tailed)	VAR00006	.	,000
	VAR00005	,000	.
N	VAR00006	100	100
	VAR00005	100	100

Variables Entered/Removed(b)

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	VAR00005(a)	.	Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: VAR00006

Model Summary(b)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,351(a)	,123	,114	2,746

a Predictors: (Constant), VAR00005

b Dependent Variable: VAR00006

ANOVA(b)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103,770	1	103,770	13,757	,000(a)
	Residual	739,220	98	7,543		
	Total	842,990	99			

a Predictors: (Constant), VAR00005

b Dependent Variable: VAR00006

Coefficients(a)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,884	2,069	3,811	,000
	VAR00005	,459	,124		

a Dependent Variable: VAR00006

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

Residuals Statistics(a)

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	12,02	17,06	15,49	1,024	100
Std. Predicted Value	-3,394	1,538	,000	1,000	100
Standard Error of Predicted Value	,280	,976	,371	,116	100
Adjusted Predicted Value	12,31	17,24	15,50	1,017	100
Residual	-6,228	4,231	,000	2,733	100
Std. Residual	-2,268	1,540	,000	,995	100
Stud. Residual	-2,280	1,552	-,002	1,006	100
Deleted Residual	-6,295	4,295	-,012	2,796	100
Stud. Deleted Residual	-2,331	1,563	-,005	1,015	100
Mahal. Distance	,037	11,519	,990	1,635	100
Cook's Distance	,000	,137	,012	,022	100
Centered Leverage Value	,000	,116	,010	,017	100

a Dependent Variable: VAR00006

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

NO.	NAMA LENGKAP	NO.	NAMA LENGKAP
	FE - AKUNTANSI		
1	Dr. Francisca Ninik Yudianti, M.Acc.	57	Dra. T.B. Titien Siwi Hartayu, M.Kes., Apt.
2	Drs. Fransiscus Asisi Joko Siswanto, Akt., M.M.	58	Rini Dwiaستuti, S.Farm., Apt., M.Sc.
3	Dra. YFM. Gien Agustinawansari, Ak., M.M.	59	Yunita Linawati, S.Si., Apt., M.Sc.
4	Drs. Yohanes Pembaptis Supardiyono, Akt., M.Si.		F. PSIKOLOGI
5	Drs. Gabriel Anto Listianto, Akt., M.S.A.	60	Prof. Dr. Augustinus Supratiknya
6	Josephine Wuri, S.E., M.Si.	61	Dr. Tarsisius Priyo Widiyanto, M.Si.
7	Drs. Titus Odong Kusumajati, M.A.	62	Drs. Hadrianus Wahyudi, M.Si.
8	Ir. Drs. Hansiadi Yuli Hartanto, Akt., M.Si.	63	Dr. A. Priyono Marwan, S.J.
9	Francisca Reni Retno Anggraini, S.E., M.Si., Akt.	64	Dr. Christina Siwi Handayani
10	Trisnawati Rahayu, S.E., Akt., M.Si.	65	Dr. Tjipto Susana
11	Firma Sulistiowati, S.E., M.Si.	66	Paulus Eddy Suhartanto, S.Psi., M.Si.
12	Eduardus Maryarsanto Padmosulistyo, S.E., Akt.	67	Dra. Lusia Pratidarmanastiti, M.S.
13	Drs. Edi Kustanto, M.M.	68	Ratri Sunar Astuti, S.Psi., M.Si.
14	Lisia Apriani, S.E., Akt., M.Si.	69	Maria Laksmi Anantasari, S.Psi., M.Si.
15	Drs. Yusef Widya Karsana, Akt., M.Si.	70	Sylvia Carolina Maria Yunianti Murtisari, S.Psi., M.Psi.
16	Antonius Diksa Kuntara, S.E., MFA	71	Aquilina Tanti Arini, S.Psi., M.Si.
	FE - MANAJEMEN	72	Minta Istono, S.Psi., M.Si.
17	Drs. V. Supriyanto, S.U.	73	Kristiana Dewayani, S.Psi., M.Si.
18	Drs. Aloysius Triwanggono, M.S.	74	Victorius Didik Suryo Hartoko, M.Si.
19	Dr. Herry Maridjo, M.Si.	75	Yohannes Babbista Cahya Widiyanto, S.Psi., M.Si.
20	Drs. Hyginus Suseno Triyanto Widodo, M.S.	76	Agnes Indar Etikawati, S.Psi., Psikolog, M.Si.
21	Drs. Theodorus Sutadi, M.B.A.	77	Yohanes Heri Widodo, M.Psi.
22	Drs. Laurentius Bambang Harnoto, M.Si.	78	Cornelius Siswa Widyatmoko, S.Psi.
23	Dra. Yuliana Rini Hardanti, M.Si.	79	Titik Kristiyani, M.Psi.
24	Dra. Caecilia Wahyu Estining Rahayu, M.Si.	80	Agung Santoso, S.Psi., M.A.
25	Drs. Gregorius Hendra Poerwanto, M.Si.		F. SASTRA - SASTRA INGGRIS
26	Drs. Marianus Moktar Modesir, M.M.	81	Dr. Francis Borgias Alip, M.Pd., M.A.
27	Albertus Yudi Yuniarto, S.E., M.B.A.	82	Dra. Bernardine Ria Lestari, M.S.
28	Drs. Alex Kahu Lantum, M.S.	83	Drs. F.X. Siswadi, M.A.
29	Maria Theresia Ernawati, S.E., M.A.	84	Drs. Hirmawan Wijanarka, M.Hum.
30	Lukas Purwoto, S.E., M.Si.	85	Dra. Theresia Enny Anggraini, M.A.
31	Tiberius Handono Eko Prabowo, M.B.A., Ph.D.	86	Dra. Sri Mulyani, M.A.
32	Venantius Mardi Widyadmono, S.E., M.B.A.	87	Modesta Luluk Artika Windrasti, S.S.
33	Antonius Budisusila, S.E., M.Soc.Sc.	88	Tatang Iskarna, S.S., M.Hum.
34	Drs. Rubiyatno, M.M.	89	Gabriel Fajar Sasmita Aji, S.S., M.Hum.
35	Dra. Diah Utari Bertha Rivieda, M.Si.	90	Ni Luh Putu Rosiandani, S.S., M.Hum.
36	Lucia Kurniawati, S.Pd., M.S.M.	91	Adventina Putranti, S.S., M.Hum.
37	John Philio Simandjuntak, S.E., M.M.	92	Elisa Dwi Wardani, S.S., M.Hum.
	F. FARMASI	93	Harris Hermansyah Setiajid, S.S., M.Hum.
38	Dra. Maria Margaretha Yetty Tjandrawati, M.Si.	94	P. Sarwoto, S.S., M.A.
39	Yustina Sri Hartini, S.Si., Apt., M.Si.	95	Dewi Widyaستuti, S.Pd., M.Hum.
40	Yosef Wijoyo, S.Si., Apt., M.Si.	96	Dr. P.S. Harry Susanto, S.J.
41	Erna Tri Wulandari, S.Si., M.Si., Apt.	97	Elisabeth Arti Wulandari, S.S., M.A.
42	Christine Patramurti, S.Si., M.Si., Apt.	98	Maria Ananta Tri Suryandari, S.S.
43	Yohanes Dwiatmaka, S.Si., M.Si.	99	Anna Fitriati, S.Pd., M.Hum.
44	Maria Dwi Budi Jumpowati, S.Si.		F. SASTRA - SASTRA INDONESIA
45	Agnes Nora Iska Harnita, S.Si., M.Si., Apt.	100	Drs. B. Rahmanto, M.Hum.
46	drh. Reny Kusumastuti, M.P.	101	Dr. Praptomo Baryadi Isodarus, M.Hum.
47	Phebe Hendra, S.Si. Apt., M.Si., Ph.D.	102	Drs. Hery Antono, M.Hum.
48	Ipang Djunarko, S.Si., Apt., M.Sc.	103	Drs. Paulus Ari Subagyo, M.Hum.
49	Dewi Setyaningsih, S.Si., Apt., M.Sc.	104	Susilawati Endah Peni Adji, S.S., M.Hum.
50	Agatha Budi Susiana Lestari, S.Si., Apt., M.Si.	105	Dra. Fransisca Tjandrasih Adji, M.Hum.
51	Sri Hartati Yuliani, S.Si., Apt., M.Si.	106	Drs. Yoseph Yapi Taum, M.Hum.
52	dr. Fenty, M.Kes., Sp.PK		F. SASTRA - SEJARAH
53	Rita Suhadi, M.Si., Apt.	107	Drs. Ignatius Sandiwan Suharso
54	Aris Widayati, M.Si., Apt.	108	Dra. Lucia Juningsih, M.Hum.
55	Enade Perdana Istyastono, S.F., Apt., M.Sc.	109	Drs. Hieronymus Purwanta, M.A.
56	Christofori Maria Ratna Rini Nastiti, S.Si., Apt., M.Pharm.	110	Drs. Heribertus Hery Santosa, M.Hum.
		111	Drs. Silverio Raden Lilik Aji Sampurno, M.Hum.

NO.	NAMA LENGKAP	NO.	NAMA LENGKAP
	FST - TEKNIK ELEKTRO	168	Hartono, S.Si., M.Sc.
112	Ir. Theresia Prima Ari Setiyani, M.T.	169	Lusia Krismianti Budiasini, S.Si., M.Sc.
113	Djoko Untoro Suwarno, S.Si., M.T.	170	Chatarina Enny Murwaningtyas, S.Si., M.Sc.
114	Augustinus Bayu Primawan, M.Eng.	171	Sudi Mungkasi, M.Math.Sc.
115	Martanto, S.T., M.T.	172	Herry Pribawanto Suryawan, S.Si., M.Sc.
116	Ir. Linggo Sumarno, M.T.		FST - FISIKA
117	Ir. Tjendro	173	Ir. Sri Agustini Sulandari, M.Sc.
118	Pius Yozy Merucahyo, S.T., M.T.	174	Dr. Ignatius Edi Santosa, M.Sc.
119	Petrus Setyo Prabowo, S.T.	175	Dr. Drs. Vet. Asan Damanik, M.Sc.
120	Ir. Iswanjono, M.T.	176	A. Prasetyadi, M.Sc.
121	Wiwien Widyastuti, S.T., M.T.	177	Dwi Nugraheni Rositawati, M.Sc.
122	Damar Widjaja, S.T., M.T.		F. TEOLOGI
123	Bernadeta Wuri Harini, S.T., M.T.	178	Prof. Dr. Antonius Sudiarja, S.J.
	FST - TEKNIK INFORMATIKA	179	Dr. Antonius Hari Kustono, Pr.
124	Dr. Cyprianus Kuntoro Adi, S.J., M.A., M.Sc.	180	Dr. Emanuel Pranawa Dhatu, Pr.
125	Njoo Kiem Lan alias Agnes Maria Polina, S.Kom., M.Sc.	181	Dr. Purnama, MSF.
126	Bambang Soelistijanto, S.T., M.Sc.	182	Dr. Johanes Haryatmoko, S.J.
127	Henricus Agung Hernawan, S.T.	183	Dr. Floribertus Hasto Rosariyanto, S.J.
128	Ridowati Gunawan, S.Kom., M.T.	184	Dr. CB. Mulyatno, Pr., S.S.
129	JB. Budi Darmawan, S.T., M.Sc.	185	Dr. Robertus Rubiyatmoko, Pr.
130	Alb. Agung Hadhiatma, S.T., M.T.	186	Dr. Hartono Budi, S.J.
131	Merry, S.T.	187	Dr. Yohanes Berchmans Prasetyantha, MSF
132	Puspaningtyas Sanjoyo Adi, S.T., M.T.	188	Dr. Mateus Mali, CSsR
133	Stevanus Wisnu Wijaya, S.T., M.T.		FKIP - IPPAK
134	Drs. Johanes Eka Priyatma, M.Sc.	189	Drs. H.J. Suhardiyanto, S.J.
135	Anastasia Rita Widiarti, S.Si., M.Kom.	190	Dr. C.B. Putranta, S.J.
136	Paulina Heruningsih Prima Rosa, S.Si., M.Sc.	191	Drs. Bambang Hendarto Yuliwarsono, M.Hum.
137	Eko Hari Parmadi, S.Si., M.Kom.	192	Dr. J. Darminta, S.J.
138	Yanuarius Joko Nugroho, S.Si.	193	Drs. M. Sumarno Darmosuwarno, S.J., M.A.
139	Sri Hartati Wijono, M.Kom.	194	Drs. F.X. Heryatno Wono Wulung, S.J., M.Ed.
140	Drs. Haris Sriwindono, M.Kom.	195	Dra. Yulia Supriyati, M.Pd.
141	Iwan Binanto, M.Cs.	196	Drs. Yoseph Ispuroyanto, S.J., M.A.
	FST - TEKNIK MESIN	197	Dra. Yosephine Sri Murtini, M.Sc.
142	Ir. Petrus Kanisius Purwadi, M.T.	198	Drs. Yoh. A. Cruce Haryanta
143	Ir. F.X. Agus Unggul Santoso	199	P. Banyu Dewa HS., S.Ag., M.Sc.
144	Ir. Rines, M.T.	200	Franciscus Xaverius Dapiyanta, SFK, M.Pd.
145	Budi Setyahandana, S.T., M.T.	201	Yosef Hendrikus Bintang Nusantara, SFK, M.Hum.
146	Ir. Franciscus Asisi Rusdi Sambada, M.T.	202	Yoseph Kristianto, SFK
147	Raden Benedictus Dwiseno Wihadi, S.T., M.Sc.		FKIP - BIMBINGAN DAN KONSELING
148	Ir. Yohanes Baptista Lukiyanto, M.T.	203	Dra. Maria Josepha Retno Priyani, M.Sc.
149	Yosef Agung Cahyanta, S.T., M.T.	204	Dr. Maria Margaretha Sri Hastuti, M.Sc.
150	Doddy Purwadianto, S.T., M.T.	205	Dr. Gendon Barus, M.Sc.
151	Budi Sugiharto, S.T., M.T.	206	Dra. Ignatia Esti Sumarah, M.Hum.
152	I Gusti Ketut Puja, S.T., M.T.	207	A. Setyandari, S.Pd., S.Psi., Psikolog, M.A.
153	Wibowo Kusbandono, S.T., M.T.		FKIP - PGSD
	FST - MEKATRONIKA	208	Drs. Puji Purnomo, M.Sc.
154	Ir. Gregorius Heliarko, S.J., S.S., BST, M.Sc., M.A.	209	Drs. Paulus Wahana, M.Hum.
155	Martinus Bagus Wicaksono, S.T.	210	Drs. Y.B. Adimassana, M.A.
156	Thomas Ony Kurniawan, S.T.	211	Rusmawan, S.Pd.
157	Ignatius Deradjad Pranowo, S.S., M.Eng.	212	Maria Melani Ika Susanti, S.Pd.
158	Elang Parikesit, S.T.		FKIP - PENDIDIKAN BAHASA INGGRIS
159	Dian Artanto, S.T., M.Eng.	213	Drs. Y.B. Gunawan, M.A.
160	Pippie Arbiyanti, S.T., M.Eng.	214	Dr. Retno Muljani, M.Pd.
161	Eko Aris Budi Cahyono, S.T., M.Eng.	215	Drs. Emanuel Sunarto, M.hum.
162	Petrus Sutyasadi, S.T., M.Eng.	216	Dr. Antonius Herujiyanto, M.A.
163	Ir. Ronny Dwi Agusulistyo, M.T.	217	Drs. Men Thian, M.Ed. al. Drs. Barli Bram, M.Ed.
164	Bernardinus Sri Widodo, S.T., M.Eng.	218	Drs. Pius Nurwidasa Prihatin, M.Ed.
	FST - MATEMATIKA	219	Yohana Veniranda, S.Pd., M.Hum.
165	Prof. Dr. Frans Susilo, S.J.	220	Henny Herawati, S.Pd., M.Hum.
166	Ir. Ignatius Aris Dwiatmoko, M.Sc.	221	Paulus Kuswandono, S.Pd., M.Ed.
167	Maria Vianney Any Herawati, S.Si., M.Sc.	222	Caecilia Tutyandari, S.Pd., M.Pd.

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

NO.	NAMA LENGKAP	NO.	NAMA LENGKAP
223	Veronica Triprihatmini, S.Pd., M.Hum., M.A.		FKIP - PENDIDIKAN FISIKA
224	Drs. Concilianus Laos Mbato, M.A.	263	Drs. Fr.Y. Kartika Budi, M.Pd.
225	Made Frida Yulia, S.Pd., M.Pd.	264	Dr. Paulus Suparno, S.J., M.S.T.
226	Markus Budiraharjo, S.Pd., M.Ed.	265	Drs. Domi Severinus, M.Si.
227	C. Sih Prabandari, S.Pd., M.Hum.	266	Drs. Tarsisius Sarkim, M.Ed., Ph.D.
228	Agustinus Hardi Prasetyo, S.Pd., M.A.	267	Drs. Rohandi, M.Ed.
229	Gregorius Punto Aji, S.Pd., M.Hum.	268	Drs. Aufridus Atmadi, M.Si.
230	Fx. Ouda Teda Ena, S.Pd., M.Pd.		FKIP - PENDIDIKAN MATEMATIKA
231	Christina Kristiyani, S.Pd., M.Pd.	269	Prof. Dr. St. Suwarsono
232	Lucianus Suharjanto, S.J., S.S., STB, M.A.	270	Dr. Susento, M.S.
	FKIP - PBSID	271	Drs. Sugianto Pudjohartono, M.T.
233	Dr. Y. Karmin, M.Pd.	272	Marcellinus Andy Rudhito, S.Pd., M.Si.
234	Drs. Petrus Hariyanto	273	Wanty Widjaja, S.Pd., M.Ed., Ph.D.
235	Prof. Dr. Pranowo, M.Pd.	274	Hongki Julie, S.Pd., M.Si.
236	Drs. J. Prapta Diharja, S.J., M.Hum.	275	Domesia Novi Handayani, S.Pd., M.Sc.
237	Dr. Yuliana Setiyaningsih		FKIP - PENDIDIKAN BIOLOGI
238	Dr. B. Widharyanto, M.Pd.	276	Dra. Maslichah Asy'ari, M.Pd.
239	Setya Tri Nugraha, S.Pd.	277	Ignatius Yulius Kristio Budiasmoro, M.Si.
240	Rishe Purnama Dewi, S.Pd.	278	Drs. Antonius Tri Priantoro, M.For.Sc.
	FKIP - PENDIDIKAN SEJARAH	279	Dr. Ir. Paulus Wiryono Priyatmtama, S.J.
241	Drs. B. Musidi, M.Pd.		MAGISTER THEOLOGI
242	Drs. Sutarjo Johannes Rasul, M.Pd.	280	Prof. Dr. Ign. Suharyo, Pr.
243	Dr. Anton Haryono, M.Hum.	281	Dr. Matheus Purwatma, Pr.
244	Dra. Sumini Theresia, M.Pd.	282	Dr. A. Purwahadiwardaya, M.S.F.
245	Drs. Yohanes Rasul Subakti, M.Pd.	283	Dr. Stephanus Suratman, Pr.
246	Yustiana Kameng, S.Pd.	284	Dr. Martinus Ernestus Suhartono, S.J.
	FKIP - PENDIDIKAN AKUNTANSI	285	Dr. Indra Tanureja, Pr., Lic. in Re Biblica
247	Drs. F.X. Muhamdi, M.Pd.	286	Dr. Carolus Boromeus Kusmaryanto, SCJ
248	Rita Eny Purwanti, S.Pd., M.Si.		MAGISTER ILMU RELIGI & BUDAYA
249	Sebastianus Widanarto Prijowuntato, S.Pd., M.Si.	287	Dr. Stanislaus Sunardi, Lic.
250	Catur Rismiati, S.Pd., M.A.	288	Dr. Gregorius Budi Subanar, S.J.
251	Drs. Bambang Purnomo, S.E., M.Si.	289	Dr. Fransiskus Xaverius Baskara Tulus Wardaya, S.J., M.A.
252	Laurentius Saptono, S.Pd., M.Si.		MAGISTER KAJIAN BAHASA INGGRIS
253	Cornelio Purwantini, S.Pd., M.SA.	290	Drs. F.X. Mukarto, Ph.D.
254	Ignatius Bondan Suratno, S.Pd., M.Si.	291	Dr. Albertus Budi Susanto, S.J.
255	Benedecta Indah Nugraheni, S.Pd., SIP, M.Pd.	292	Dra. Novita Dewi, M.S., M.A. (Hons.), Ph.D.
256	Agustinus Heri Nugroho, S.Pd.	293	Dr. Benedictus Bherman Dwijatmoko, M.A.
257	Natalina Premastuti Brataningrum, S.Pd.		
	FKIP - PENDIDIKAN EKONOMI		
258	Drs. C. Teguh Dalyono, M.S.		
259	Yohanes Harsoyo, S.Pd., M.Si.		
260	Dra. Catharina Wigati Retno Astuti, M.Si., M.Ed.		
261	Yohanes Maria Vianey Mudayen, S.Pd.		
262	Indra Darmawan, S.E., M.Si.		

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

DATA PEGAWAI ADMINISTRATIF TETAP UNIVERSITAS SANATA DHARMA

NO.	NAMA PEGAWAI
BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK	
1	A.M. Sutiarsih, B.A.
2	Supriyanto
3	Albina Rujitowati
4	Antonius Solihin
5	Anastasia Wirayati
6	Ir. Lucia Irminastuti
7	Yustinus Heru Purwanto
8	Agustinus Sukrisna
9	Juventius Devi Suntoro
BAPSI	
10	Bernardus Sukaristan
11	Margareta Retno Susanti
12	Antonius Dwi Widodo
13	Ni Made Pritty Wirati, S.Si.
BIRO LAYANAN UMUM	
14	Ign. Sumari Ciptopurnomo
15	Catherine
16	Andreas Pristiwanto
17	Tarsisius Saryono
18	F.B. Surad
19	Veronika Murti Rahari
20	Suparyono
21	Yakobus Wasidi
22	Yulianus Juwari
23	Yohanes Eudes Sudaryana
24	Stephanus Djoko Yulianto
25	Mundakir
26	Markus Nur Supriyatno
27	Tukijan
28	Margareta Siswiyantiningtyas
29	Ratna Liani
30	Yohanes Agus Riyanto
31	Mulyadi
32	Supriyana
33	Vinsensius Jaka Ribranta
34	Cerelius Etno Tri Harjanto
35	Y. Tejo Pramono
36	Willybrurdus Yunarto
37	Martono
38	Florianus Haryadi Kusmanto
39	Suryanto
40	Yulius Jularto
41	Cicilia Suhartini
42	Bonyviasius Kusparjono
43	Fransiskus Eko Haryanta
44	Sugeng Widodo
45	Junaidi Agus Sularto
46	Ignatius Didik Marwoto
47	Heri Kurnianto
48	Matus
49	Joko Prasetyo
50	Hariyanta
51	Munaji
52	Sandiman
53	Suyatno
54	Gia Indah Setyowati
55	Yustinus Sumidi
56	Stefanus Hartoko

NO.	NAMA PEGAWAI
57	Veronika Paula Kusdiyah
58	Fransiskus Asisi Bambang Suroyo
59	Antonius Andri Cahyono
60	Ignasius Supriyanto
61	Fransiscus Xaferius Sriyono
62	Cornelius Supriyono
63	Agus Sastrawijaya
64	Antonius Trisumaryono
65	Tri Nugroho
66	Stephanus Yulianto
67	Danang Eko Priyanto
68	Antonius Maryanto
69	Subarjo
70	Sani Slamet Mulyoso
71	Supangat
72	Budiana
73	Heru Purwanto
74	Bernadus Herlambang Bega Wibawa
75	Antonius Arimoyo Prasetianto
BIRO KEUANGAN	
76	Dra. Subaryati
77	Matheus Giyarta
78	Petrus Sumadiyana
79	Dra. Khristiana Sumartini
80	Dra. Cornelia Budi Wuryanti
81	Fransiscus Xaverius Kamidi
82	Yohanes Eja Asmani
83	Suyono, S.Pd.
84	Theresia Niniek Kuswindarti, S.Pd.
85	Paimun
86	Agustina Diyan Shinta Utami, S.E., Ak.
87	Natalia Dwi Rahayuningssih
BIRO PERSONALIA	
88	Cicilia Mujiastuti
89	F.X. Subarjono
90	F.X. Hendro Dwi Raharjo
91	Yustinus Gugus Wahyu Endardiyyanto
92	Khatarina Wennu Murwani Listyoati
93	Markus Sukmono, S.Pd., M.M.
94	Yohanes Sugeng Riyadi
BIRO PRASARANA & SARANA	
95	Ch. M. Sudarmi Tri Rahayu
96	Drs. Antonius Martono
97	Agustinus Wasimin
98	Totok Ismantoro
99	Nuryanto
100	Jaka Waluya
101	Prasetyo Wardono, S.Pd.
102	Darmedi
103	Darsono, A.Md.
104	Ir. Maria Goretti Wara Kushartini, M.T.
105	Heru Sriyanta, A.Md.
BKHLN	
106	Maria Yovita Qwartiti Widhianingtyas, A.Md.
BIRO HUBUNGAN MASYARAKAT	
107	Aqueline Yunaeni Mariati
108	Johanes Tjahjo Hantoro
CAMPUS MINISTRY	
109	Jalur Pamungkas

NO.	NAMA PEGAWAI
110	Krisnanto
111	Bernadetha Alphatiwi Budi Kristanti, A.Md.
	F. EKONOMI
112	Genduk Kowiyatun
113	Widodo
114	Maria Tutik Haryanti
115	Fransiskus Apriyanto
116	Yustinus Hastoro Nur Cahyohadi
117	Antonius Broto Sukiyanto
118	Ignasius Yulianto Hartaji
	F. FARMASI
119	Misnahsari
120	Mukminin
121	Markus Suparlan
122	Yustinus Kunto Baskoro
123	Suparjiman
124	Sunarto
125	Musrifin
126	Yohanes Wagiran
127	Heru Purwanto
128	Yohanes Loenardus Andrianto, S.Pd.
129	Antonius Totok Endaryanto
130	Iswandi
131	Kayatno
132	Yohanes Sigit Ariyanto
133	FX. Budianto
134	Antonius Dwi Priyana
135	Sri Siwi Rahayu, S.Si., Apt.
136	A. Agung Sinto Nugroho
137	Agustinus Sarwanto
138	Fransiskus Asisi Ottok
	F. PSIKOLOGI
139	M.B. Rohaniwati
140	Petrus Mujiyana
141	Gandung Widiyantoro
142	Doni Indarto
	F. SAINS DAN TEKNOLOGI
143	Dra. M.A. Titik Setyaningsih
144	Aris Sukardjito, SIP
145	Petrus Sugito
146	Erma Linda Santyas Rahayu
147	Leo Bardus Wardoyo
148	Intan Widanarko
149	Hardi Subarja
150	Maria Magdalena Sumarni
151	Petrus Ngadiono
152	Petrus Sumardi
153	Zaerilus Tukija
154	Rusdanang Ali Basuni
155	Antonius Suryana
156	Martana Dwivaning Nugroho
157	Tadius Gitana
158	Fransiscus Xaverius Surya Asih Subrata
159	Emanuel Bele Bau
160	Ignatius Tri Widaryanta
161	Leander Adik Tri Sulistiono
162	Petrus Sudarsono
163	Catharina Maria Sri Wijayanti, S.Pd.
164	R. Viani Suryanindyah Wistaningrum, A.Md.
165	Apollinaris Bima Windura
166	Agustinus Rony Windaryawan

NO.	NAMA PEGAWAI
167	Susilo Dwiratho
168	Handang Dwi Wahyu Utomo
	F. SASTRA
169	Maria Ninik Sumarni
170	Elisabeth Sakti Dana Pertiwi
171	Filicianus Tri Haryadi
172	Theresia Rusmiyati
173	Yohanes Pariyo
	F. TEOLOGI
174	Cornelia Supriyatun
175	Desi Hermawan Nugroho
176	Sumarno, A.Md.
177	Felix Purohito Swambiasyunanto, A.Md.
178	Antonius Jumadi
179	Riyadi Yusuf
180	Maria Margaretha Dwimulyaningtyas, S.T.
181	Yosep Tri Nugroho
	FKIP
182	Drs. Wawiek Wakidjo
183	Aloysius Sugeng Supriyono
184	Christina Kristiani
185	Antonius Irianto Sukendar
186	Theresia Aris Sudarsilah
187	Robertus Marsidiq
188	Agnes Lusia Budi Asri
189	Maria Martarina Pramudani
190	Agustinus Suyanto
191	Chatarina Artalantari
192	Vincentius Hermoyo
193	Agustinus Sariyanta
194	S. Priyatmoko
195	Sudadi
196	Maria Heni Widyawawardhani HS, A.Md.
197	Tri Haryanti
	PROGRAM PASCASARJANA
198	Transiscus Xaverius Sunardi, S.Th.
199	Maria Adelheid Lelyana
200	Henkie Samodra Watie, A.Md.
	UPT MPK
201	Cicillius Kartatmo
	LEMBAGA BAHASA
202	A.R. Noor Tjahja Basuki
203	Leonardus Maria Sri Dewo Pambudi
204	Timur Kuntoyo
205	Sandi Atmoko
	LEMBAGA PENJAMINAN MUTU
206	Ermina Sri Krismiati
207	Yohanes Agus Sugiatno, S.Si., M.M.
208	Diana Widya Purnamasari, S.Si.
	LPPM
209	Agnes Sri Puji Wahyuni, B.Sc.
210	Astiyah
211	Antonius Soesilastanto
212	Valeria Sri Susanti
213	Yuliana Pratiwi, BA
214	Maria Imaculata Rini Hendriningsih, S.E.
215	Veronika Margiyanti
216	Gutomo Windu Wratsongko, S.Pd.
217	Thomas Aquino Hermawan Martanto
	PERPUSTAKAAN
218	Yanuarius Pargiyono

PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI

NO.	NAMA PEGAWAI
219	F.X. Catur Nugroho, A.Md.
220	Nicolaus Widiastoro
221	Yohanes Pemandi Supriyanto, S.Sos.
222	Agustinus Marsudi, S.Sos.
223	Christiana Wiwik Suparyanti
224	Drs. Paulus Suparmo, SIP, M.Hum.
225	Al. Purwoko Sunu
226	Suradi
227	Rahayuningsih, S.Sos.
228	Yuliana Etik Supriyanti
229	Ignatius Sunarto
230	Susana Rini Kristanti
231	Yani Sulistyowati
232	Iswarjono

NO.	NAMA PEGAWAI
233	Klaenet Novita Ari Murni, A.Md.
234	Willibrordus Sudrajad Ari Nugroho, A.Md.
235	Antonius Susanto
236	Yovita Anik Dwi Prastiwi, A.Ma.
237	Mathilda Sri Sukartrine Putri, A.Md.
238	Agustinus Risanta, A.Md.
	REKTORAT
239	E. Novana Erra Rusliana
240	Christina Sri Windyaningsih
241	Michael Tri Haryono, S.Pd.
242	Martinus Martono, S.Pd.
243	Yurisdixta Menavia, S.S.
244	Philippus Kuncarajati, S.E.
245	Margareta Tri Erna Sulistyarini, A.Md.



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI



PLAGIAT MERUPAKAN TINDAKAN TIDAK TERPUJI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA

SURAT IZIN PENELITIAN

Nomor : 62/WRI/F/VI/2010

Pimpinan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, dengan ini memberikan izin melakukan penelitian kepada:

N a m a : Stefanus Rumangkit

N I M : 062214004

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Institusi : Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

Lokasi : Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta

Waktu : Bulan Juni 2010

Judul : Pengaruh Faktor Hygiene dan Motivational Menurut Teori Herzberg Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Sanata Dharma

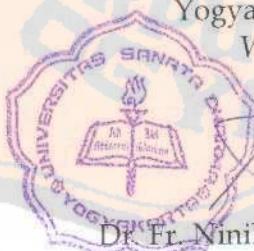
Dosen Pemb.: 1. Ike Janita Dewi, S.E., M.B.A., Ph.D.
2. Drs. Hyginus Suseno Triyanto Widodo, M.S.

Responden : Dosen dan Karyawan Universitas Sanata Dharma

Mohon unit terkait dapat membantu yang bersangkutan seperlunya.

Yogyakarta, 10 Juni 2010

Wakil Rektor I



Dr. Fr. Ninik Yudianti, M.Acc., QIA.

Tembusan:

1. Yth. Wakil Rektor II
2. Yth. Kepala Biro Personalia