BAB IV

PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Perusahaan

Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections adalah salah satu Usaha yang bergerak dibidang jasa pembuatan pakaian jadi di Kab Bandung. Usaha ini di didirikan oleh bapak Asep Zaenal . Usaha ini berdiri pada tahun 1980 bermula dari inisiatif bapak Asep Zaenal saat beliau melihat suatu potensi pasar dibidang bisnis pakaian jadi yang memiliki pangsa pasar yang sangat luas dikota Bandung namun belum banyak wirausahawan yang tertarik menekuni bisnis klaster pakaian jadi tersebut pada tahun 1980. Usaha Pakaian Jadi milik Asep Zaenal didirikan pada tahun 1980 dengan modal awal sebesar Rp. 83.000. Pada awalnya Asep Zaenal berperan sebagai operator mesin jahit dan bordir, dari penghasilan sebagai operator mesin jahit dan bordir inilah Asep Zaenal memiliki tabungan untuk membeli mesin produksi usaha konveksi pakaian jadi. Hingga pada suatu ketika beliau mencoba untuk mendirikan usaha konveksi pakaian jadi dengan cara membeli mesin konveksi dari tabungannya pada tahun 1980

Bermula dari potensi itulah bapak Asep Zaenal mulai merintis bisnis ini, diawal awal berdirinya Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections terletak di daerah Desa Padasuka Kecamatan Kutawaringin Soreang Kab Bandung.

Diawal tahun 2000 bisnis pembuatan pakaian jadi semakin menjamur di kota Bandung hal ini ditambah dengan kemajuan teknologi, berkembangnya model pakaian dan bermunculannya Factory Outlet di kota bandung berimbas permintaan pasar akan layanan pembuatan pakaian jadi di kab Bandung semakin tumbuh dan pesat berkembang, berawal dari animo masyarakat yang tinggi inilah Bapak Asep Zaenal berani melebarkan usaha bisnisnya dengan penambahan jumlah karyawan dan mendatangkan mesin- mesin jahit yang lebih canggih berstandar internasional guna menunjang kegiatan operasional bisnis pembuatan pakaian jadi Usaha pakaian jadi Tulus Collections Bandung.

Saat ini Usaha pakaian jadi Tulus Collections memperkerjakan 20 orang karyawan yang memiliki dasar kemampuan di bidang menjahit, walaupun sudah memiliki karyawan Bapak Asep Zaenal tetap ikut terjun secara langsung dalam kegiatan usahanya hal ini bertujuan sebagai suatu bentuk pengawasan dan supervisi yang dilakukan beliau terhadap karyawannya agar kualitas pelayanan yang diberikan oleh Usaha klaster pakaian jadi Tulus Collections selalu terjaga kualitasnya.

Visi dan Misi

Perusahaan ini memiliki Visi :

- Menjadikan Kabupaten Bandung menjadi Lingkungan Industri Kecil (LIK) di bidang Usaha Pakaian jadi

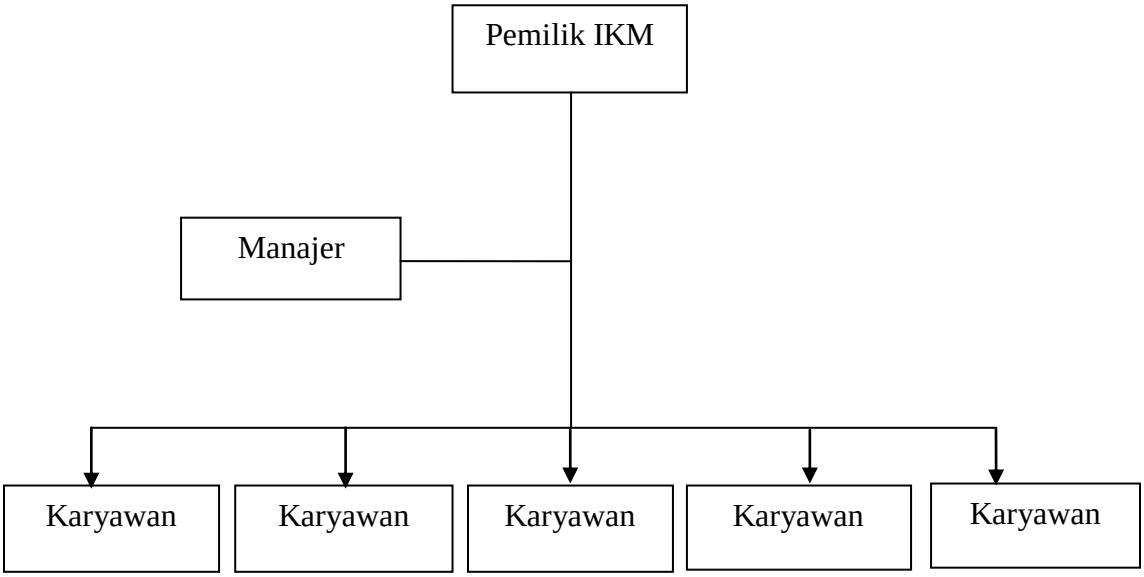
- Untuk selalu berinovasi dan mengembangkan Sumber Daya Manusia yang ada untuk dilatih menjadi menjadi Sumber Daya Manusia yang mempunyai keahlian dibidang usaha pakaian jadi

Sedangkan Misinya adalah :

- Memberikan kepuasan pada pelanggannya terutama dalam hal kualitas, ketepatan waktu
- Mempertahankan kepercayaan pelanggan
- Memperluas pasar lokal dan berusaha mengembangkan dan memperkuat jaringan Pasar Non-Lokal

4.1.2 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dibuat agar nampak jelas hubungan antar bagian dalam suatu organisasi baik fungsi maupun kedudukannya hal ini bertujuan agar setiap bagian dapat bekerja sebaik mungkin sesuai dengan tugas dan fungsinya.



Bagan 4.1

Struktur Organisasi IKM Tulus Collection

4.1.3 Job Description

Pemilik IKM :

Bertanggung jawab terhadap segala kegiatan operasional pada Usaha pakaian jadi tulus Collections Bandung dan mengawasi setiap kegiatan produksi dan pelayanan yang di lakukan oleh setiap karyawan dan berkewajiban dalam memberikan hak-hak yang harus diterima oleh para karyawan dan melaksanakan kewajiban lain sebagai pemilik Usaha pakaian jadi Tulus Collections.

Manajer :

Bertanggung jawab terhadap segala transaksi keuangan dan keluar masuknya kas yang terjadi di Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections Bandung, mencatat dan melaporkannya langsung kepada pemilik Usaha.

Karyawan :

Bertugas sebagai tenaga kerja yang langsung berhadapan dengan para konsumen mengerjakan pesanan order cetak dari para konsumen hingga melakukan perawatan berkala pada peralatan produksi seperti mesin-mesin printer dan bertanggung jawab langsung terhadap order cetak yang diterima , dikerjakan hingga selesai berada di tangan konsumen , karyawan bertanggung jawab langsung kepada pemilik.

4.1.4 Aktifitas Perusahaan

Tulus Collections merupakan jenis usaha konveksi pembuatan pakaian jadi dengan prilaku produksi yang identik, sehingga secara umum urutan proses produksi yang terjadi adalah sebagai berikut :

a. Bahan baku
b. Pemolaan bahan baku
c. Pemotongan bahan baku (Cutting)
d. Penjahitan (Sewing)

e. Finishing

f. Pengendalian kualitas produk (QC)

g. Pengepakan (Packing)

4.2 Hasil Penelitian

Pada bagian ini akan disajikan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh dari penyebaran angket kepada responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini, selain upaya perolehan data melalui observasi, wawancara dan studi pustaka untuk melengkapi data utama. Angket terdiri dari 29 butir pernyataan dengan perincian 7 butir pernyataan mengenai moral kerja karyawan, 18 butir pernyataan mengenai kepuasan karyawan dan 4 butir pernyataan tentang kinerja karyawan.

Metode yang digunakan untuk mengolah dan menganalisis data pada penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur sebagai alat bantu dalam pengambilan kesimpulan.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama kerja.

4.2.1.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Laki-laki	14	70,0%
2	Perempuan	6	30,0%
	Total	**20**	**100%**

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins yang menjadi responden adalah berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 14 orang atau sebesar 70,0% dari total responden. Sementara responden yang berjenis kelamin perempuan hanya ada sebanyak 6 orang atau sebesar 30,0 persen.

Jadi sebagian besar karyawan Tulus Collection adalah laki-laki karena biasanya operasional industry lebih banyak menggunakan tenaga laki-laki dibandingkan perempuan.

4.2.1.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Distribusi Responden Menurut Usia

No	Usia	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	≤ 25 tahun	0	0,00%
2	26 – 30 tahun	6	30,00%
3	31 – 35 tahun	11	55,00%
4	36 – 40 tahun	3	15,00%
	Total	**20**	**100%**

Berdasarkan usia seperti tampak pada tabel 4.2 dapat dilihat paling banyak karyawan Tulus Collections yang menjadi responden adalah berusia antara 31-35 tahun, yaitu sebanyak 11 responden atau sebesar 55,00% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berusia antara 26 – 30 tahun ada sebanyak 6 orang atau sebesar 30,00% dari total responden.

Jadi sebagian besar karyawan Tulus Collection berusia 31-35 orang karena biasanya pada usia tersebut kinerja karyawan sangat baik.

4.2.1.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3

Distribusi Responden Menurut Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	SMP	5	25,00
2	SLTA	14	70,00
3	Diplom 3 (D3)	1	5,00
	Total	**20**	**100**

Berdasarkan pendidikan seperti tampak pada tabel 4.3 dapat dilihat paling banyak karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins yang menjadi responden adalah berpendidikan SLTA, yaitu sebanyak 14 responden atau sebesar 70,0% dari total responden. Disusul kemudian responden yang berpendidikan SMP ada sebanyak 5 orang atau sebesar 25,00% dari total responden. Sedangkan responden yang berpendidikan diploma 3 (D3) hanya ada sebanyak 1 orang atau sebesar 5,00 yang terjaring menjadi responden dalam penelitian ini.

Jadi karyawan Tulus Colection sebagian lulusan SLTA karena lulusan D3 atau S1 lebih memilih bekerja di perusahaan yang lebih besar.

4.2.1.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.4
Distribusi Responden Menurut Masa Kerja

No	Lama kerja	Frekuensi (F)	Persentase (%)
1	Kurang 1 tahun	6	30,00
2	1 – 3 tahun	11	55,00
3	3 – 5 tahun	2	10,00
4	≥ 5 tahun	1	5,00
	Total	**20**	**100**

Berdasarkan lama kerja seperti tampak pada tabel 4.4 dapat dilihat paling banyak karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins yang menjadi responden memiliki masa kerja antara 1-3 tahun, yaitu sebanyak 11 orang atau sebesar 55,00% dari total responden. Disusul kemudian responden yang memiliki masa kerja kurang 1 tahun ada sebanyak 6 orang atau sebesar 30,00% dari total responden. Sementara responden yang memiliki masa kerja lebih 5 tahun tahun hanya ada 1orang dari total 20 karyawan yang diteliti.

Jadi sebagian besar karyawan sudah bekerja di Tulus collection selama 1 sampai 3 tahun, karena biasanya masa kontrak kerja 1-2 tahun.

4.2.2 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Sebelum dianalisis, data hasil penelitian terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk menguji apakah alat ukur yang digunakan berupa butir item

pernyataan yang diajukan kepada responden telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

4.2.2.1 Hasil Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah alat ukur yang dirancang dalam bentuk kuesioner benar-benar dapat menjalankan fungsinya. Seperti telah dijelaskan pada metodologi penelitian bahwa untuk menguji valid tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui nilai koefisien korelasi skor butir pernyataan dengan skor totalnya. Apabila koefisien korelasi butir pernyataan dengan skor total item lainnya $\geq$ 0,30 maka pernyataan tersebut dinyatakan valid. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan korelasi *product momet* (indeks validitas) diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 4.5

Hasil Uji Validitas Kuesioner Moral kerja karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,655	0,30	Valid
Item 2	0,571	0,30	Valid
Item 3	0,802	0,30	Valid
Item 4	0,573	0,30	Valid
Item 5	0,782	0,30	Valid
Item 6	0,856	0,30	Valid
Item 7	0,677	0,30	Valid

Tabel 4.6

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,681	0,30	Valid
Item 2	0,522	0,30	Valid
Item 3	0,537	0,30	Valid
Item 4	0,412	0,30	Valid
Item 5	0,707	0,30	Valid
Item 6	0,469	0,30	Valid
Item 7	0,657	0,30	Valid
Item 8	0,562	0,30	Valid
Item 9	0,729	0,30	Valid
Item 10	0,495	0,30	Valid
Item 11	0,577	0,30	Valid
Item 12	0,593	0,30	Valid
Item 13	0,630	0,30	Valid
Item 14	0,543	0,30	Valid
Item 15	0,573	0,30	Valid
Item 16	0,685	0,30	Valid
Item 17	0,374	0,30	Valid
Item 18	0,623	0,30	Valid

Tabel 4.7

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja karyawan

Butir Pertanyaan	Indeks Validitas	Nilai Kritis	Keterangan
Item 1	0,663	0,30	Valid
Item 2	0,649	0,30	Valid
Item 3	0,747	0,30	Valid
Item 4	0,802	0,30	Valid

Pada ketiga tabel di atas dapat dilihat nilai koefisien korelasi setiap butir pernyataan dengan total item lainnya lebih besar dari nilai 0,30, hasil uji ini mengindikasikan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan pada ketiga variabel

valid dan layak digunakan sebagai alat ukur untuk penelitian dan dapat diikutsertakan pada analisis selanjutnya.

4.2.2.2 Hasil Pengujian Reliabilitas

Selain valid, alat ukur juga harus memiliki keandalan atau reliabilitas, suatu alat ukur dapat diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan berulangkali akan memberikan hasil yang relatif sama (tidak beberda jauh). Untuk melihat andal tidaknya suatu alat ukur digunakan pendekatan secara statistika, yaitu melalui koefisien reliabilitas. Apabila koefisien reliabilitas lebih besar dari 0.70 maka secara keseluruhan pernyataan dinyatakan andal (reliabel). Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan metode *split-half* diperoleh hasil uji reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner Penelitian

Kuesioner	Koefisien Reliabilitas	Nilai kritis	Keterangan
Moral kerja karyawan	0,795	0,70	Reliable
Kepuasan	0,920	0,70	Reliable
Kinerja karyawan	0,759	0,70	Reliable

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan pada ketiga variabel sudah andal karena memiliki koefisien reliabilitas lebih besar dari 0,70.

4.2.3 Analisis Deskriptif Tanggapan Responden

Gambaran data hasil tanggapan responden dapat digunakan untuk memperkaya pembahasan, melalui gambaran data tanggapan responden dapat diketahui bagaimana kondisi setiap indikator variabel yang sedang diteliti. Agar lebih mudah dalam menginterpretasikan variabel yang sedang diteliti, dilakukan kategorisasi terhadap tanggapan responden berdasarkan persentase skor tanggapan responden.

4.3 Analisis Deskriptif

4.3.1 Analisis Deskriptif Moral Kerja Karyawan

Moral kerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Moral kerja karyawan diukur menggunakan 3 (tiga) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang moral kerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

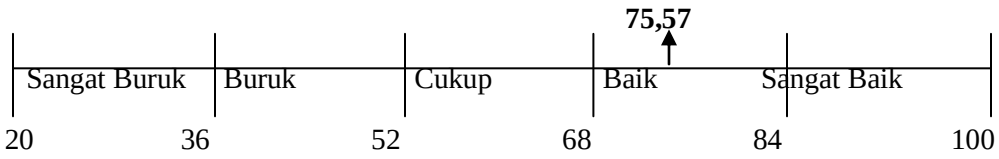
Tabel 4.9

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Moral kerja karyawan

Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	73	100	73,00
2	68	100	68,00
3	76	100	76,00
4	69	100	69,00
5	80	100	80,00
6	80	100	80,00
7	83	100	83,00
TOTAL	**529**	**700**	**75,57**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 4.1

Skala Penafsiran Persentase Skor Variabel Moral Kerja Karyawan

Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil perhitungan persentase total skor dari variabel moral kerja karyawan sebesar 75,57 berada di antara interval 68 – 84. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa moral kerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections secara umum berada dalam kategori baik.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran moral kerja karyawan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 3 (dua) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 7 butir indikator. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Kemauan Kerja Karyawan

Kemauan kerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut skor tanggapan responden terhadap kedua pernyataan tersebut.

Tabel 4.10

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kemauan Kerja

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
Tingkat kedewasaan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan	F %	4 20,0	7 35,0	7 35,0	2 10,0	0 0,0	73,00
Tingkat penghasilan mempengaruhi kemauan kerja	F %	4 20,0	7 35,0	4 20,0	3 15,0	2 10,0	68,00
Akumulasi Jawaban Responden	**F** **%**	**8** **20,0**	**14** **35,0**	**11** **27,5**	**5** **12,5**	**2** **5,0**	**70,50**

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kemauan kerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins sebagian besar sudah tinggi. Hal ini bisa dilihat dari persentase total skor jawaban responden sebesar 70,50 berada diantara 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.10 diatas.

a) Tingkat kedewasaan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan

Pada tabel 4.10 untuk pernyataan "Tingkat kedewasaan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (skor 4) dan cukup setuju (skor 3) sebanyak 7orang (35%). Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins sependapat bahwa tingkat kedewasaan mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 73,00 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Jadi tingkat kedewasaan seseorang atau tidaknya menyelesaikan pekerjaan

b) Tingkat penghasilan mempengaruhi kemauan kerja

Pada tabel 4.10 untuk pernyataan "Tingkat penghasilan mempengaruhi kemauan kerja" terlihat paling banyak responden menjawab setuju (skor 4) sebanyak 7orang(35%).Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections sependapat bahwa tingkat penghasilan mempengaruhi kemauan kerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 68,00 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup.

2) Kesadaran Terhadap Pekerjaan

Kesadaran karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections terhadap pekerjaan diukur menggunakan 2 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi persentase skor tanggapan responden terhadap kedua butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.11

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kesadaran Terhadap Pekerjaan

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
Perintah atasan dilakukan secara tepat	F %	7 35,0	5 25,0	6 30,0	1 5,0	1 5,0	76,00
Berfikir bahwa pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan kemampuan dan karakter saya	F %	5 25,0	6 30,0	4 20,0	3 15,0	2 10,0	69,00
Akumulasi Jawaban Responden	**F** **%**	**12** **30,0**	**11** **27,5**	**10** **25,0**	**4** **10,0**	**3** **7,5**	**72,50**

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kesadaran karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections terhadap pekerjaan pada umumnya sudah tinggi. Hal ini bisa dilihat dari persentase total skor jawaban responden sebesar 72,50 berada diantara 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.11 diatas.

a) Perintah atasan dilakukan secara tepat

Pada tabel 4.11 tanggapan responden mengenai pertanyaan "Perintah atasan dilakukan secara tepat" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 7orang(35%) menyatakan sangat sering, 5 orang(25%) menyatakan sering,6orang(30%0 menyatakan cukup dan 1orang (5%) menyatakan pernah dan tidak pernah. Jadi perintah atasan selalu di kerjakan secara tepat karena sebagaian besar responden menjawab sangat sering.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins melakukan perintah atasan dengan cepat. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 76,00 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi.

b) Berfikir bahwa pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan kemampuan dan karakter

Pada tabel 4.11 11 tanggapan responden mengenai pertanyaan "pekerjaan sudah sesuai dengan kemampuan dan karakter" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 5orang (35%) menyatakan sangat setuju, 6 orang(30%) menyatakan setuju, 4orang(20%0 menyatakan cukup setuju dan 3orang (15%) menyatakan tidak setuju dan 2orang(10%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan kemapuan karena sebagaian besar responden menjawab setuju.

. Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections berfikir bahwa pekerjaan sekarang sudah sesuai dengan kemampuan dan karakter mereka. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 69,00 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi.

3) Kesadaran Terhadap Perusahaan

Kesadaran karyawan Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins terhadap perusahaan diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi persentase skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.12

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kesadaran Terhadap Perusahaan

Pernyataan		**Skor Jawaban**					**% Skor**
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
Sudah mempercayai atasan dalam pekerjaan	F	6	9	4	1	0	80,00
	%	30,0	45,0	20,0	5,0	0,0	
Mengetahui kebijakan manajemen perusahaan dan rencana selanjutnya	F	6	9	4	1	0	80,00
	%	30,0	45,0	20,0	5,0	0,0	
Atasan menyerahkan pekerjaan dengan percaya kepada saya	F	9	5	6	0	0	83,00
	%	45,0	25,0	30,0	0,0	0,0	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**21**	**23**	**14**	**2**	**0**	**81,00**
	%	**35,0**	**38,3**	**23,3**	**3,3**	**0,0**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kesadaran karyawan Tulus Collectoins terhadap perusahaan pada umumnya sudah tinggi. Hal ini bisa dilihat dari persentase total skor jawaban responden sebesar 81,00 berada diantara 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.12 diatas.

a) Mempercayai atasan dalam pekerjaan

Pada tabel 4.12 tanggapan responden mengenai pertanyaan “Saya mempercayai atasan dalam pekerjaan” dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20

orang sampel sebanyak 6orang(30%) menyatakan sangat besar, 9 orang(45%) menyatakan besar, 4orang(20%) menyatakan sedang dan 1orang (5%) menyatakan kecil. Jadi karyawan mempercayai atasan dalam pekerjaan karena sebagaian besar responden menjawab besar.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins mempercayai atasan dalam pekerjaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 80,0 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi.

b) Mengetahui kebijakan manajemen perusahaan dan rencana selanjutnya

Pada tabel 4.12 untuk pernyataan "Saya mengetahui kebijakan manajemen perusahaan dan rencana selanjutnya" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 6orang(30%) menyatakan sangat tahu, 9 orang(45%) menyatakan tahu, 4orang(20%) menyatakan sedang dan 1orang (5%) menyatakan tidak tahu. Jadi karyawan mengetahui kebijakan perusahaan karena sebagaian besar responden menjawab tahu.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins sudah mengetahui kebijakan manajemen perusahaan dan rencana selanjutnya. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 80,0 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi.

c) Atasan menyerahkan pekerjaan dengan percaya kepada saya

Pada tabel 4.12 untuk pernyataan "Atasan menyerahkan pekerjaan dengan percaya kepada saya" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 9 orang(30%) menyatakan sangat besar, 5 orang(45%) menyatakan besar, 6orang(20%) menyatakan sedang. Jadi atasan mempercayakan pekerjaan kepada karyawan karena sebagaian besar responden menjawab besar.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections mendapat kepercayaan dari atasan dengan menyerahkan pekerjaan kepada mereka. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 83,00 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi.

4.3.1.1 Analisis Deskriptif Kepuasan Karyawan

Kepuasan karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kepuasan karyawan pegawai diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 18 butir pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kepuasan karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana

tercantum pada lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini :

Tabel 4.13

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kepuasan karyawan

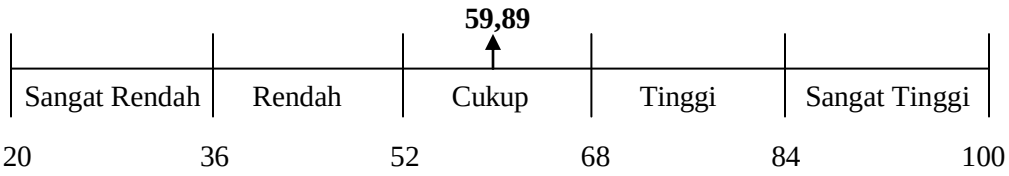
Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	61	100	61,00
2	51	100	51,00
3	53	100	53,00
4	50	100	50,00
5	71	100	71,00
6	68	100	68,00
7	55	100	55,00
8	46	100	46,00
9	63	100	63,00
10	53	100	53,00
11	55	100	55,00
12	60	100	60,00
13	66	100	66,00
14	51	100	51,00
15	73	100	73,00
16	75	100	75,00
17	65	100	65,00
18	62	100	62,00
TOTAL	**1078**	**1800**	**59,89**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam tabel skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.2

Skala Penafsiran Persentase Skor Total Variabel Kepuasan Karyawan



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kepuasan karyawan pegawai sebesar 59,89 berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa kepuasan karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections secara umum berada dalam kategori cukup tinggi.

Agar lebih jelas penulis juga menyajikan gambaran kepuasan karyawan pegawai pada masing-masing indikator, diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 12 butir indikator. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pertanyaan pada masing-masing indikator.

1) Kepuasan Kehidupan

Kepuasan kehidupan karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi persentase skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.14

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kepuasan Kehidupan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		5	4	3	2	1	
Seberapa tinggi kekhawatiran anda kehilangan pekerjaan	F	0	3	15	2	0	61,00
	%	0,0	15,0	75,0	10,0	0,0	
Kompensasi yang diterima mencukupi untuk hidup layak	F	2	0	7	9	2	51,00
	%	10,0	0,0	35,0	45,0	10,0	
Seberapa tinggi kekhawatiran anda akan hari tua	F	0	6	3	9	2	53,00
	%	0,0	30,0	15,0	45,0	10,0	
Akumulasi Jawaban Responden	F	**2**	**9**	**25**	**20**	**4**	**55,00**
	%	**3,3**	**15,0**	**41,7**	**33,3**	**6,7**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan kehidupan karyawan Tulus Collectoins pada umumnya cukup. Hal ini bisa dilihat dari persentase total skor jawaban responden sebesar 55,00 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.14 diatas.

a) Kekhawatiran anda kehilangan pekerjaan

Pada tabel 4.14 untuk pernyataan "Seberapa tinggi kekhawatiran anda kehilangan pekerjaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 3orang (15%) menyatakan tinggi, 15 orang(75%) menyatakan cukup tinggi, 2orang(10%) menyatakan tidak tinggi. Jadi karyawan khawatir akan kehilangan pekerjaannya karena sebagaian besar responden menjawab cukup tinggi.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins cukup khawatir kehilangan pekerjaan. Kemudian persentase skor

tanggapan responden sebesar 61,00 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup.

b) Kompensasi yang diterima mencukupi untuk hidup layak

Pada tabel 4.14 untuk pernyataan "Kompensasi yang diterima mencukupi untuk hidup layak" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 2 orang (10%) menyatakan sangat setuju, 7 orang(35%) menyatakan cukup setuju, 9 orang(45%) menyatakan tidak setuju dan 2 ornag (10%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi menurut karyawan kompensasi yang diterima tidak cukup untuk hidup layak karena sebagian besar responden menjawab tidak setuju.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa kompensasi yang diberikan perusahaan masih kurang mencukupi. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 51,00 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah.

c) Kekhawatiran akan hari tua

Pada tabel 4.14 untuk pernyataan "Seberapa tinggi kekhawatiran anda akan hari tua" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 6 orang (30%) menyatakan tinggi, 3 orang(15%) menyatakan cukup tinggi, 9 orang(45%) menyatakan tidak tinggi dan 2 orang (10%) menyatakan sangat tidak

tinggi. Jadi karyawan khawatir akan hari tuannya karena sebagaian besar responden menjawab cukup tinggi.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections cukup khawatir dengan hari tuanya. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 53,00 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup.

2) Kepuasan Pekerjaan

Kepuasan karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins terhadap perkerjaan diukur menggunakan 8 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi persentase skor tanggapan responden terhadap kedelapan butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.15

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kepuasan Pekerjaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		5	4	3	2	1	
Bagaimana tingkat kesulitan pekerjaan yang anda terima dari perusahaan	F	1	2	6	8	3	50,00
	%	5,0	10,0	30,0	40,0	15,0	
Bagaimana beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada anda	F	5	3	10	2	0	71,00
	%	25,0	15,0	50,0	10,0	0,0	
Perusahaan melakukan pemantauan terhadap kemampuan diri karyawan	F	3	7	6	3	1	68,00
	%	15,0	35,0	30,0	15,0	5,0	
Apakah jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku	F	0	4	8	7	1	55,00
	%	0,0	20,0	40,0	35,0	5,0	
Perusahaan melakukan evaluasi dengan benar terhadap hasil pekerjaan karyawan	F	0	3	7	3	7	46,00
	%	0,0	15,0	35,0	15,0	35,0	
Perusahaan adil dalam pelimpahan wewenang dalam menentukan kualitas dan kuantitas kerja	F	0	8	8	3	1	63,00
	%	0,0	40,0	40,0	15,0	5,0	
Apakah anda pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan	F	0	3	10	4	3	53,00
	%	0,0	15,0	50,0	20,0	15,0	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**9**	**30**	**55**	**30**	**16**	**58,00**
	%	**6,4**	**21,4**	**39,3**	**21,4**	**11,4**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan Tulus Collectoins terhadap pekerjaan pada umumnya cukup tinggi. Hal ini bisa dilihat dari persentase total skor jawaban responden sebesar 58,0 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.15 diatas.

a) Bagaimana tingkat kesulitan pekerjaan yang diterima dari perusahaan

Pada tabel 4.15 untuk pernyataan "Bagaimana tingkat kesulitan pekerjaan yang anda terima dari perusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 1orang (5%) menyatakan sangat tinggi, 2 orang(10%) menyatakan tinggi, 6 orang (30%) menyatakan cukup tinggi, 8 orang (40%) 40 menyatakan tidak tinggi dan 3 orang (15%) menyatakan sangat tidak tinggi. Jadi pekerjaan yang diterima tidak tinggi karena sebagaian besar responden menjawab tidak tinggi.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins merasa pekerjaan yang diterima masih sulit. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 50,0 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah.

b) Bagaimana beban pekerjaan yang diberikan perusahaan

Pada tabel 4.15 untuk pernyataan "Bagaimana beban pekerjaan yang diberikan perusahaan kepada anda" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 5 orang (25%) menyatakan sangat berat, 3 orang(15%) menyatakan berat, 10 orang(50%) menyatakan cukup berat, 2 orang (10%) menyatakan tidak berat. Jadi beban pekaerjaan yang diberikan cukup berat karena sebagaian besar responden menjawab cukup berat.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa pekerjaan yang diterima masih sulit. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 71,0 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik.

c) Perusahaan melakukan pemantauan terhadap kemampuan diri karyawan

Pada tabel 4.15 untuk pernyataan "Perusahaan melakukan pemantauan terhadap kemampuan diri karyawan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 3 orang (15%) menyatakan sangat setuju, 7 orang(35%) menyatakan setuju, 6 orang(30%) menyatakan cukup setuju, 3 orang (15%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (5%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi kemampuan diri karyawan yang dipantau oleh perusahaan cukup disetujui oleh karyawan.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa perusahaan sering melakukan pemantauan terhadap kemampuan karyawan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 68,0 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup.

d) Jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku

Pada tabel 4.15 untuk pernyataan "jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku" dari table diatas dapat dilihat dari 20 sampel sebanyak, 4 orang(20%) menyatakan setuju, 8orang(40%)

menyatakan cukup setuju, 7 orang (35%) menyatakan tidak setuju dan 1 orang (5%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi menurut karyawan jam kerja yang di berlakukan perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku karena sebagaian responden menyatakan cukup setuju.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan sudah sesuai dengan aturan yang berlaku. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 55,0 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup.

e) Perusahaan melakukan evaluasi dengan benar terhadap hasil pekerjaan karyawan

Pada tabel 4.15 untuk pernyataan "Perusahaan melakukan evaluasi dengan benar terhadap hasil pekerjaan karyawan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 3 orang(15%) menyatakan setuju, 7 orang(35%) menyatakan cukup setuju, 3 orang (15%) menyatakan tidak setuju dan 7 orang (35%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi evaluasi yang dilakukan perusahaan sudah benar karena sebagian besar responden menyatakan cukup setuju.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa perusahaan telah melakukan evaluasi dengan benar

terhadap hasil pekerjaan karyawan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 46,0 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah.

f) Perusahaan adil dalam pelimpahan wewenang dalam menentukan kualitas dan kuantitas kerja

Pada tabel 4.15 untuk pernyataan "Perusahaan adil dalam pelimpahan wewenang dalam menentukan kualitas dan kuantitas kerja" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 8 orang(40%) menyatakan setuju, 8 orang(40%) menyatakan cukup setuju, 3 orang (15%) menyatakan tidak setuju dan 1vorang (5%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi perusahaan sudah adil dalam pelimpahan wewenang karena sebagian besar menytakan setuju dan cukup setuju.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa perusahaan sudah adil dalam melimpahkan wewenang untuk menentukan kualitas dan kuantitas kerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 63,0 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup.

g) Pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan

Pada tabel 4.15 untuk pernyataan "pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 3 orang(15%) menyatakan sering, 10orang (50%)

menyatakan cukup sering, 4 orang (20%) menyatakan pernah dan 3 orang (15%) menyatakan tidak pernah. Jadi karyawan pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan karena sebagian besar responden menyatakan cukup sering.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections pernah mengikuti pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 53,0 berada pada interval 52-68 dan termasuk dalam kategori cukup.

3) Kepuasan Tempat Kerja

Kepuasan karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins terhadap tempat kerja diukur menggunakan 3 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi persentase skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.16

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kepuasan Tempat Kerja

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		5	4	3	2	1	
Selama ini ditempat kerja sudah terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan	F %	0 0,0	4 20,0	9 45,0	5 25,0	2 10,0	55,00
Selama ini ditempat kerja sudah terjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja	F %	0 0,0	7 35,0	7 35,0	5 25,0	1 5,0	60,00
Kemanan dan kesehatan karyawan di lingkungan kerja sudah dijamin oleh perusahaan	F %	4 20,0	6 30,0	4 20,0	4 20,0	2 10,0	66,00
Akumulasi Jawaban Responden	F %	**4** **6,7**	**17** **28,3**	**20** **33,3**	**14** **23,3**	**5** **8,3**	**60,33**

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections terhadap tempat kerja pada umumnya sudah tinggi. Hal ini bisa dilihat dari persentase total skor jawaban responden sebesar 60,33 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.16 diatas.

a) Selama ini ditempat kerja sudah terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan

Pada tabel 4.16 untuk pernyataan "Selama ini ditempat kerja sudah terjalin hubungan yang baik antara atasan dengan bawahan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 4 orang(20%) menyatakan baik, 9 orang (45%) menyatakan cukup baik, 5orang (25%) menyatakan tidak baik dan 1 orang (5%) menyatakan sangat tidak baik. Jadi hubungan antara atasan dan bawahan sudah terjalin cukup baik karena sebagian besar responden menyatakan cukup baik.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa hubungan antara atasan dengan bawahan di tempat kerja sudah baik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 55,00 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup.

b) Selama ini ditempat kerja sudah terjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja

Pada tabel 4.16 untuk pernyataan "Selama ini ditempat kerja sudah terjalin hubungan yang baik sesama rekan kerja" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 7 orang (35%) menyatakan baik, 7 orang (35%) menyatakan cukup baik, 5 orang (25%) menyatakan tidak baik dan 1orang (5%) menyatakan sangat tidak baik. Jadi hubungan atara rekan kerja sudah terjalin baik karena sebagian besar responden menyatakan baik dan cukup baik.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa hubungan sesama rekan kerja sudah baik. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 60,00 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup.

c) Kemanan dan kesehatan karyawan di lingkungan kerja sudah dijamin oleh perusahaan

Pada tabel 4.16 untuk pernyataan "Kemanan dan kesehatan karyawan di lingkungan kerja sudah dijamin oleh perusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 4 orang(20%) menyatakan sangat setuju, 6 orang(30%) menyatakan setuju, 4 orang(20%) menyatakan cukup setuju, 4 orang (20%) menyatakan tidak setuju dan 2 orang (10%) menyatakan sangat tidak setuju. Jadi keamanan dan kesehatan dalam lingkungan kerja sudah dijamin oleh perusahaan karena sebagian besar responden menyatakan setuju.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa perusahan menjamin kemanan dan kesehatan karyawan di lingkungan kerja. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 66,00 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup.

4) Kepuasan Perusahaan

Kepuasan karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections terhadap perusahaan diukur menggunakan 5 butir pernyataan. Berikut rekapitulasi persentase skor tanggapan responden terhadap ketiga butir pernyataan tersebut.

Tabel 4.17

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Indikator Kepuasan Perusahaan

Pernyataan		Skor Jawaban					% Skor
		5	**4**	**3**	**2**	**1**	
Seberapa tinggi tingkat kepercayaan anda terhadap perusahaan	F	5	6	6	3	0	73,00
	%	25,0	30,0	30,0	15,0	0,0	
Seberapa besar rasa memiliki terhadap perusahaan	F	4	0	5	5	6	51,00
	%	20,0	0,0	25,0	25,0	30,0	
Seberapa tinggi kepercayaan anda terhadap pemilik perusahaan	F	5	6	8	1	0	75,00
	%	25,0	30,0	40,0	5,0	0,0	
Seberapa sering perusahaan terlibat pada masalah sosial yang ada dilingkungan perusahaan	F	0	10	6	3	1	65,00
	%	0,0	50,0	30,0	15,0	5,0	
Seberapa tinggi kepedulian perusahaan terhadap masalah lingkungan	F	0	7	8	5	0	62,00
	%	0,0	35,0	40,0	25,0	0,0	
Akumulasi Jawaban Responden	**F**	**14**	**29**	**33**	**17**	**7**	**65,20**
	%	**14,0**	**29,0**	**33,0**	**17,0**	**7,0**	

Melalui akumulasi jawaban responden dapat diketahui bahwa kepuasan karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections terhadap perusahaan pada umumnya sudah

tinggi. Hal ini bisa dilihat dari persentase total skor jawaban responden sebesar 65,20 berada diantara 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup tinggi. Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.17 diatas.

a) Tingkat kepercayaan anda terhadap perusahaan

Pada tabel 4.17 untuk pernyataan "Seberapa tinggi tingkat kepercayaan anda terhadap perusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 5 orang(25%) menyatakan sangat tinggi, 6 orang(30%) menyatakan tinggi, 6 orang(30%) menyatakan cukup tinggi , 3 orang (15%) menyatakan tidak tinggi. Jadi kepercayaan terhadap perusahaan baik karena sebagian besar responden menyatakan tinggi.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 73,00 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori baik.

b) Rasa memiliki terhadap perusahaan

Pada tabel 4.17 untuk pernyataan "Seberapa besar rasa memiliki terhadap perusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 4 orang(20%) menyatakan sangat tinggi, 5 orang(30%) menyatakan cukup tinggi, 5 orang(20%) menyatakan tidak tinggi, 6 orang (20%) menyatakan sangat tidak

tinggi. Jadi rasa memiliki terhdap perusahaan cukup tinggi karena sebagian besar responden menyatakan cukup tinggi.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections merasa memiliki terhadap perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar51,00 berada pada interval 36 – 52 dan termasuk dalam kategori rendah.

c) Seberapa tinggi kepercayaan anda terhadap pemilik perusahaan

Pada tabel 4.17 untuk pernyataan "Seberapa tinggi kepercayaan anda terhadap pemilik perusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 5 orang(25%) menyatakan sangat tinggi, 6 orang(30%) menyatakan tinggi, 8orang(40%) menyatakan cukup tinggi, 1 orang (5%) menyatakan tidak tinggi. Jadi karyawan percaya terhadap pemilik karena sebagian besar responden menyatakan cukup tinggi.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap pemilik perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 75,00 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi.

d) Keterlibatan pada masalah sosial yang ada dilingkungan perusahaan

Pada tabel 4.17 untuk pernyataan "Seberapa sering perusahaan terlibat pada masalah sosial yang ada dilingkungan perusahaan" dari table diatas dapat dilihat

bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 10 orang(50%) menyatakan sering, 6 orang(30%) menyatakan cukup sering, 3orang(15%) menyatakan pernah, 1 orang (5%) menyatakan tidak pernah. Jadi perusahaan sering terlibata pada masalah social, karena sebagian besar responden menyatakan sering.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections menilai perusahaan sangat sering terlibat pada masalah sosial yang ada dilingkungan perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 65,00 berada pada interval 68-84 dan termasuk dalam kategori tinggi.

e) Kepedulian perusahaan terhadap masalah lingkungan

Pada tabel 4.17 untuk pernyataan "Seberapa tinggi kepedulian perusahaan terhadap masalah lingkungan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 7 orang(35%) menyatakan tinggi, 8 orang(40%) menyatakan cukup tinggi, 5 orang(25%) menyatakan tidak tinggi. Jadi perusahaan sangat peduli akan masalah lingkungan karena sebagian besar responden menyatakan cukup tinggi.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections menilai perusahaan kurang peduli terhadap masalah lingkungan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 62,00 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi.

4.3.1.2 Analisis Deskriptif Kinerja karyawan

Kinerja karyawan Pakaian Jadi Tulus Collections akan terungkap melalui jawaban responden terhadap pernyataan-pernyataan yang diajukan pada kuesioner. Kinerja karyawan diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 4 butir pernyataan.

Untuk mengetahui gambaran empirik secara menyeluruh tentang kinerja karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins maka dilakukan perhitungan persentase skor jawaban responden pada setiap butir pernyataan sebagaimana tercantum dalam lampiran. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh hasil seperti tampak dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.18

Persentase Skor Jawaban Responden Mengenai Kinerja karyawan

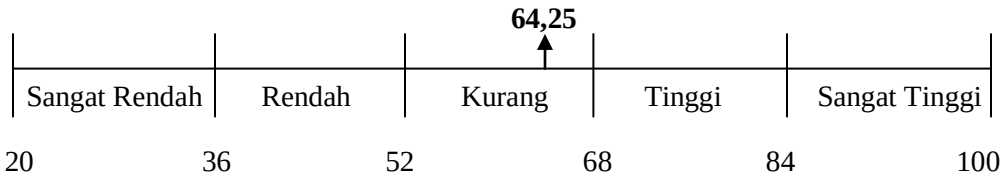
Pernyataan	Skor Aktual	Skor Ideal	% Skor Aktual
1	77	100	77,00
2	62	100	62,00
3	57	100	57,00
4	61	100	61,00
TOTAL	**257**	**400**	**64,25**

(Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2012)

Selanjutnya persentase total skor jawaban responden pada tabel di atas tersebut di interpretasikan ke dalam skala penafsiran persentase skor jawaban responden yang disajikan ke dalam gambar sebagai berikut:

Gambar 4.3

Skala Penafsiran Skor Rata- Rata Variabel Kinerja Karyawan



Gambar diatas memperlihatkan bahwa hasil persentase total skor jawaban responden pada variabel kinerja karyawan berada di antara interval 52 – 68. Dengan demikian dapat simpulkan bahwa kinerja karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins secara umum berada dalam kategori cukup tinggi.

Agar lebih jelas maka penulis juga menyajikan gambaran kinerja karyawan pada masing-masing indikator, yang diukur menggunakan 4 (empat) indikator dan dioperasionalisasikan menjadi 4 butir pernyataan. Berikut gambaran tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan.

Tabel 4.19

Rekapitulasi Skor Tanggapan Responden Pada Variabel Kinerja Karyawan

Indikator		Skor Jawaban					% Skor
		5	4	3	2	1	
Tingkat kedisiplinan diperusahaan	F	6	6	7	1	0	77,00
	%	30,0	30,0	35,0	5,0	0,0	
Tingkat kualitas hasil pekerjaan diperusahaan	F	0	7	10	1	2	62,00
	%	0,0	35,0	50,0	5,0	10,0	
Tingkat pengabdian karyawan terhadap perusahaan	F	1	6	6	3	4	57,00
	%	5,0	30,0	30,0	15,0	20,0	
Efisiensi dan efektifitas di perusahaan	F	0	5	11	4	0	61,00
	%	0,0	25,0	55,0	20,0	0,0	

Berikut ini adalah uraian tanggapan responden terhadap setiap butir pernyataan yang terdapat pada tabel 4.19 diatas.

a) Tingkat kedisiplinan diperusahaan

Pada tabel 4.19 untuk pernyataan "Tingkat kedisiplinan diperusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 6 orang(30%) menyatakan sangat tinggi, 6 orang(30%) menyatakan tinggi, 7 orang(35%) menyatakan cukup tinggi, 1 orang (5%) menyatakan tidak tinggi. Jadi kedisiplinan perusahaan cukup tinggi karena sebagian besar responden menyatakan cukup tinggi.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai Pakaian Jadi Tulus Collections memiliki disiplin yang tinggi di perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 77,0 berada pada interval 68 – 84 dan termasuk dalam kategori tinggi.

b) Tingkat kualitas hasil pekerjaan diperusahaan

Pada tabel 4.19 untuk pernyataan "Tingkat kualitas hasil pekerjaan diperusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 7orang(35%) menyatakan tinggi, 10 orang(50%) menyatakan cukup tinggi, 1orang(5%) menyatakan tidak tinggi, 2orang (10%) menyatakan sangat tidak tinggi. Jadi tingkat kualitas hasil pekerjaan cukup tinggi karena sebagian besar responden menyatakan cukup tinggi.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai Pakaian Jadi Tulus Collections memiliki kualitas hasil pekerjaan yang tinggi di perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 62,0 berada pada interval 52-68 dan termasuk dalam kategori cukup.

c) Tingkat pengabdian karyawan terhadap perusahaan

Pada tabel 4.19 untuk pernyataan "Tingkat pengabdian karyawan terhadap perusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 1 orang(20%) menyatakan sangat besar, 6 orang(30%) menyatakan besar, 6 orang(20%) menyatakan sedang, 3 orang (20%) menyatakan kecil dan 4 orang (10%) menyatakan sangat kecil. Jadi pengabdian karyawan terhadap perusahaan besar karena sebagian besar responden menyatakan besar.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai Pakaian Jadi Tulus Collections memiliki pengabdian yang cukup tinggi terhadap perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 57,0 berada pada interval 52 – 68 dan termasuk dalam kategori cukup tinggi.

d) Efisiensi dan efektifitas di perusahaan

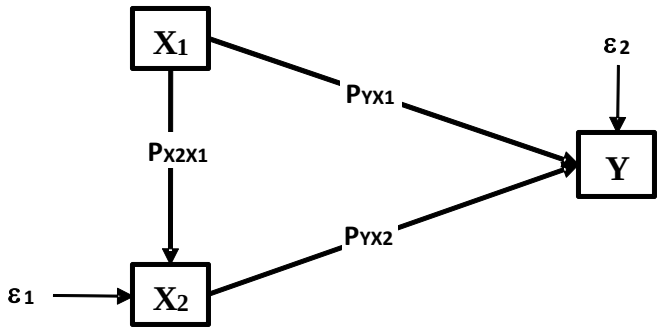
Pada tabel 4.19 untuk pernyataan "Efisiensi dan efektifitas di perusahaan" dari table diatas dapat dilihat bahwa dari 20 orang sampel sebanyak 5 orang(20%) menyatakan sangat puas, 11 orang(55%) menyatakan cukup puas,4 orang(20%)

menyatakan tidak puas. Jadi efisien dan efektifitas dirasa cukup karena sebagian besar responden menyatakan cukup puas.

Data ini memberikan gambaran bahwa pada umumnya pegawai Pakaian Jadi Tulus Collections efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaan di perusahaan. Kemudian persentase skor tanggapan responden sebesar 61,0 berada pada interval 52-68 dan termasuk dalam kategori cukup.

4.4 Pengaruh Moral Kerja Karyawan dan Kepuasan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan

Semakin baik moral kerja karyawan diharapkan semakin tinggi juga kepuasan karyawan sehingga kinerja karyawan diharapkan juga akan semakin meningkat. Berdasarkan data yang terkumpul, pada penelitian ini akan diuji pengaruh moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan. Pengujian akan dilakukan dua tahap, dimana pada tahap pertama akan diuji pengaruh moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan, kemudian pada tahan kedua akan diuji pengaruh moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan. Secara diagram bentuk hubungan antara ketiga variabel yang sedang diteliti tersebut dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.3 Diagram Jalur Paradigma Penelitian

Gambar diagram jalur seperti terlihat diatas dapat diformulasikan kedalam 2 bentuk persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Jalur Sub Struktur Pertama

$$\mathbf{X_2 = P_{X2X1}X_1 + \varepsilon_1}$$

Persamaan Jalur Sub Struktur Kedua

$$\mathbf{Y = P_{YX1}X_1 + P_{YX2}X_2 + \varepsilon_2}$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

X_2 = Kepuasan

X_1 = Moral kerja karyawan

$\mathbf{P_{X2X1}}$ = Koefisien jalur Moral kerja karyawan terhadap kepuasan

$\mathbf{P_{YX1}}$ = Koefisien jalur Moral kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

$\mathbf{P_{YX2}}$ = Koefisien jalur kepuasan terhadap kinerja karyawan

ε = Pengaruh faktor lain

Karena keterbatasan skala pengukuran data variabel penelitian (skala ordinal), maka sebelum menguji pengaruh moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan dan implikasinya terhadap kinerja karyawan terlebih dahulu data ordinal tersebut dikonversi menjadi skala interval melalui *method of succesive interval*. Dari data masing-masing variabel, diperoleh rekap data untuk perhitungan analisis jalur sebagai berikut.

Tabel 4.20

Rekap Data Variabel X_1, X_2, dan Y Untuk Perhitungan Analisis Jalur

No	X_1	X_2	Y	X_1^2	X_2^2	Y^2	X_1X_2	X_1Y	X_2Y
1	2,477	2,691	2,823	6,136	7,241	7,969	6,666	6,993	7,597
2	1,842	1,747	1,313	3,393	3,052	1,724	3,218	2,419	2,294
3	3,526	2,698	2,604	12,433	7,279	6,781	9,513	9,182	7,026
4	1,612	2,750	2,554	2,599	7,563	6,523	4,433	4,117	7,024
5	2,747	2,208	3,118	7,546	4,875	9,722	6,065	8,565	6,885
6	2,448	2,305	2,366	5,993	5,313	5,598	5,643	5,792	5,454
7	3,510	3,866	4,042	12,320	14,946	16,338	13,570	14,187	15,626
8	3,839	2,963	3,749	14,738	8,779	14,055	11,375	14,392	11,108
9	1,926	2,604	2,858	3,709	6,781	8,168	5,015	5,505	7,442
10	3,022	2,790	2,176	9,132	7,784	4,735	8,431	6,576	6,071
11	3,552	3,515	3,414	12,617	12,355	11,655	12,485	12,127	12,000
12	2,265	2,897	1,918	5,130	8,393	3,679	6,562	4,344	5,556

No	**X_1**	**X_2**	**Y**	**X_1^2**	**X_2^2**	**Y^2**	**X_1X_2**	**X_1Y**	**X_2Y**
13	3,663	3,200	3,193	13,418	10,240	10,195	11,722	11,696	10,218
14	2,842	3,284	2,699	8,077	10,785	7,285	9,333	7,671	8,864
15	2,658	2,208	1,569	7,065	4,875	2,462	5,869	4,170	3,464
16	2,069	2,713	2,251	4,281	7,360	5,067	5,613	4,657	6,107
17	3,416	3,105	2,934	11,669	9,641	8,608	10,607	10,023	9,110
18	2,751	1,743	2,216	7,568	3,038	4,911	4,795	6,096	3,862
19	2,511	2,930	2,589	6,305	8,585	6,703	7,357	6,501	7,586
20	3,359	2,291	2,699	11,283	5,249	7,285	7,695	9,066	6,183
∑	**56,035**	**54,508**	**53,085**	**165,411**	**154,135**	**149,462**	**155,967**	**154,078**	**149,477**

Sesuai dengan hipotesis penelitian yang diajukan, selanjutnya data akan diuji menggunakan analisis jalur *(path analysis).* Analisis jalur mengkaji hubungan sebab akibat yang bersifat struktural dari variabel independen terhadap variabel dependen dengan mempertimbangkan keterkaitan antar variabel independen. Hasil komputasi analisis jalur menggunakan bantuan software SPSS 18.0 dapat dilihat pada lampiran. Untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan antar sesama variabel independen, maka nilai koefisien korelasi yang diperoleh dikonsultasikan ke tabel interpretasi koefisien korelasi berikut.

Tabel 4.21

Pedoman Pengklasifikasian Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,000 – 0,199	Sangat rendah
2	0,200 – 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Sedang
4	0,600 – 0,799	Kuat
5	0,800 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2009; 250

Variabel bebas pada penelitian ini adalah moral kerja karyawan (X_1), variabel intervening kepuasan karyawan (X_2) dan variabel dependen kinerja karyawan (Y), koefisien korelasi diantara ketiga variabel tersebut dihitung menggunakan rumus berikut.

$$r_{X_1X_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - \sum X_1 \sum X_2}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2\right) \times \left(n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{20 \times (155,967) - (56,035 \times 54,508)}{\sqrt{\left[\left(20 \times 165,411 - (56,035)^2\right) \times \left(20 \times 154,135 - (54,508)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{3119,344 - 3054,356}{\sqrt{\left[(3308,213 - 3139,921) \times (3082,690 - 2971,122)\right]}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{64,988}{\sqrt{168,292 \times 111,568}}$$

$$r_{X_1X_2} = \frac{64,988}{137,025}$$

$$r_{X_1X_2} = 0,474$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara moral kerja karyawan (X_1) dengan kepuasan karyawan (X_2) sebesar 0,474. Selanjutnya dihitung koefisien korelasi antara moral kerja karyawan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{X_1Y} = \frac{n\sum X_1Y - \sum X_1 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_1^2 - \left(\sum X_1\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{20 \times 154,078 - \left(56,035 \times 53,085\right)}{\sqrt{\left[\left(20 \times 165,411 - \left(56,035\right)^2\right) \times \left(20 \times 149,462 - \left(53,085\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{3081,558 - 2974,618}{\sqrt{\left[\left(3308,213 - 3139,921\right) \times \left(2989,242 - 2818,017\right)\right]}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{106,940}{\sqrt{168,292 \times 171,224}}$$

$$r_{X_1Y} = \frac{106,940}{169,752}$$

$$r_{X_1Y} = 0,630$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara moral kerja karyawan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630. Selanjutnya dihitung koefisien korelasi antara kepuasan karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) menggunakan rumus sebagai berikut.

$$r_{X_2Y} = \frac{n\sum X_2Y - \sum X_2 \sum Y}{\sqrt{\left[\left(n\sum X_2^2 - \left(\sum X_2\right)^2\right) \times \left(n\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{20 \times 149,477 - \left(54,508 \times 53,085\right)}{\sqrt{\left[\left(20 \times 154,135 - \left(54,508\right)^2\right) \times \left(20 \times 149,462 - \left(53,085\right)^2\right)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{2989,531 - 2893,557}{\sqrt{\left[\left(3082,690 - 2971,122\right) \times \left(2989,242 - 2818,017\right)\right]}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{95,973}{\sqrt{111,568 \times 171,224}}$$

$$r_{X_2Y} = \frac{95,973}{138,214}$$

$$r_{X_2Y} = 0,694$$

Jadi diperoleh koefisien korelasi antara kepuasan karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,694. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien korelsi antara ketiga variabel tersebut sebagai berikut.

Tabel 4.22

Korelasi Antar Variabel Penelitian

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.630	.694
	X1	.630	1.000	.474
	X2	.694	.474	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.001	.000
	X1	.001	.	.017
	X2	.000	.017	.
N	Y	20	20	20
	X1	20	20	20
	X2	20	20	20

Berdasarkan nilai koefisien korelasi diatas dapat dilihat bahwa hubungan antara moral kerja karyawan (X_1) dangan kepuasan karyawan (X_2) sebesar 0,474 dan masuk dalam kategori cukup kuat atau cukup erat. Arah hubungan positif antara moral kerja karyawan dengan kepuasan karyawan menujukkan bahwa moral kerja karyawan yang baik cenderung diikuti dengan kepuasan karyawan yang tinggi. Kemudian hubungan antara moral kerja karyawan (X_1) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,630 termasuk dalam kategori kuat, demikian juga hubungan antara kepuasan karyawan (X_2) dengan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,694 termasuk dalam kategori kuat dengan arah positif.

4.4.1 Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Pertama

Pada sub struktur yang pertama variabel moral kerja karyawan berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kepuasan karyawan sebagai

variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan ditempuh dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menghitung Koefisien Jalur

Karena variabel independen hanya satu variabel (moral kerja karyawan), maka nilai koefisien korelasi sekaligus menjadi koefisien jalur.

$$\left(\mathrm{P}_{\mathrm{X_2X_1}}\right) = r_{X_1X_2} = \left(0,474\right)$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien jalur moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.23

Koefisien jalur moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.643	.486		3.382	.003
	X1	.386	.169	.474	2.286	.035

a. Dependent Variable: X2

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,474 pada tabel 4.23 merupakan nilai koefisien jalur moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan. Koefisien jalur adalah bobot pengaruh langsung variabel moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections.

2) Menghitung Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi diperoleh dari mangkuadratkan nilai koefisien jalur, jadi koefisien determinasi moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan dihitung menggunakan rumus sebagai berikut.

$$R^2_{X_2X_1} = \left(P_{X_2X_1}\right)^2 = (0{,}474)^2$$
$$= 0{,}225$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien determinasi moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.24

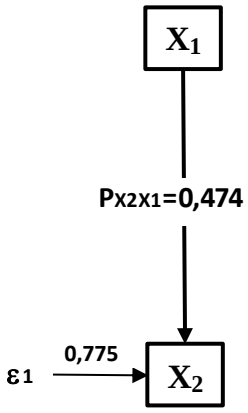
Koefisien determinasi moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.474[a]	.225	.182	.490102

a. Predictors: (Constant), X1

Nilai koefisien determinasi dinterpretasikan sebagai besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel akibat. Jadi dari hasil penelitian ini diketahui bahwa moral kerja karyawan memberikan pengaruh sebesar 22,5% terhadap kepuasan karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins, sementara sisanya sebesar 77,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar moral kerja karyawan.



Gambar 4.4 Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Pertama

3) Pengujian Hipotesis

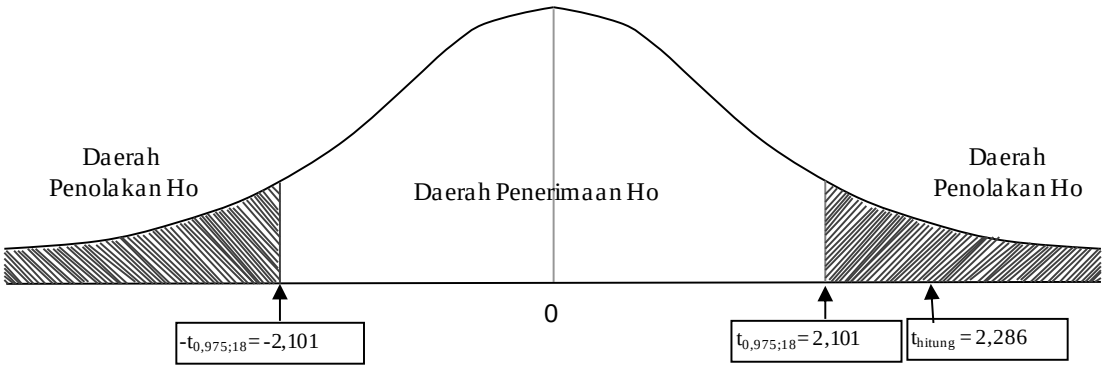
Selanjutnya untuk membuktikan apakah moral kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections, maka dilakukan pengujian dengan hipotesis statistik sebagai berikut.

$H_0 : \rho_{YX} = 0$ Moral kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

$H_1 : \rho_{YX} \neq 0$ Moral kerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan.

Statistik uji: $t_{hitung} = \dfrac{0,474}{\sqrt{\dfrac{(1-0,225)}{(20-2)}}} = 2,286$

. Nilai statistik uji t sebesar 2,186 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.23, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 18 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,101. Karena t_{hitung} (2,286) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,101) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa moral kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Tulus Collectoins**.** Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.5

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh moral kerja karyawan terhadap kepuasan karyawan

Berdasarkan gambar 4.4 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,286 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa moral kerja karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan pada Pakaian Jadi Tulus Collections.

4.4.2 Pengujian Jalur Pada Sub Struktur Kedua

Pada sub struktur yang kedua variabel moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan berperan sebagai variabel independen (eksogenus variabel) dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen (endogenus variabel). Selanjutnya untuk menguji pengaruh moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

1) Menyususn matriks korelasi antar variabel independen, dalam hal ini yang menjadi variabel independen adalah moral kerja karyawan (X_1) dan kepuasan karyawan (X_2).

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}000 & 0{,}474 \\ 0{,}474 & 1{,}000 \end{bmatrix} \end{array}$$

2) Menghitung invers dari matriks korelasi antara moral kerja karyawan (X) dengan kepuasan karyawan (Y).

$$R^{-1} = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{cc} X_1 & X_2 \end{array} \\ \begin{bmatrix} 1{,}290 & -0{,}612 \\ -0{,}612 & 1{,}290 \end{bmatrix} \end{array}$$

3) Menyusun matrik korelasi antara variabel independen (moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan) dengan kinerja karyawan.

$$R = \begin{array}{c} \\ X_1 \\ X_2 \end{array} \begin{array}{c} \begin{array}{c} Y \end{array} \\ \begin{bmatrix} 0{,}630 \\ 0{,}694 \end{bmatrix} \end{array}$$

4) Selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur, kalikan invers dari matriks korelasi antara variabel independen terhadap matriks korelasi variabel penyebab dengan variabel akibat.

$$\begin{bmatrix} P_{YX1} \\ P_{YX2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1{,}290 & -0{,}612 \\ -0{,}612 & 1{,}290 \end{bmatrix} X \begin{bmatrix} 0{,}630 \\ 0{,}694 \end{bmatrix}$$

$$\begin{bmatrix} P_{YX1} \\ P_{YX2} \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 0{,}388 \\ 0{,}510 \end{bmatrix}$$

Jadi diperoleh koefisien jalur untuk variabel moral kerja karyawan sebesar 0,388 dan koefisien jalur variabel kepuasan karyawan sebesar 0,510. Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien jalur moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.25

Koefisien jalur moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.165	.570		-.290	.775
	X1	.391	.176	.388	2.223	.040
	X2	.632	.216	.510	2.925	.009

a. Dependent Variable: Y

Nilai *standardized coefficients* sebesar 0,388 dan 0,510 pada tabel 4.25 merupakan nilai koefisien jalur moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan.

5) Menghitung Koefisien Determinasi.

Melalui koefisien jalur yang telah diperoleh, selanjutnya dihitung koefisien determinasi, yaitu besar kontribusi/pengaruh moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama. Koefisien determinasi

didapat dari hasil perkalian koefisien jalur terhadap matriks korelasi antara variabel independen dengan kinerja karyawan.

$$R^2_{Y(X_1X_2)} = \begin{bmatrix} 0{,}388 & 0{,}510 \end{bmatrix} \times \begin{bmatrix} 0{,}630 \\ 0{,}694 \end{bmatrix}$$

$$= 0{,}599$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh koefisien determinasi moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.26

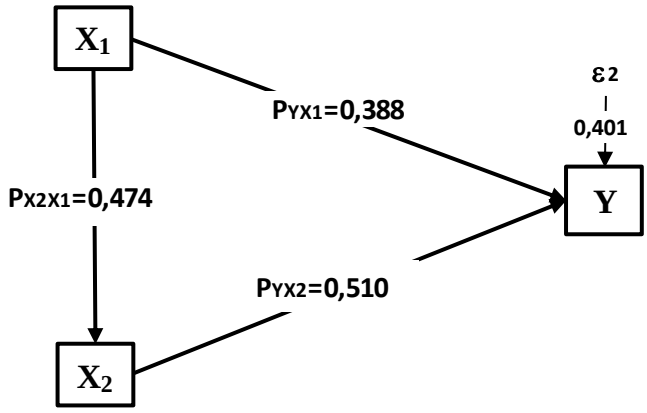
Koefisien determinasi moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.774[a]	.599	.552	.449500

a. Predictors: (Constant), X2, X1

Melalui nilai koefisien determinasi (R Square) dapat diketahui bahwa secara bersama-sama moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan memberikan kontribusi (pengaruh) sebesar 59,9% terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections. Sisanya sebesar 40,1% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel yang sedang diteliti. Secara visual jalur dari variabel independen terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 4.6 Diagram Dan Koefisien Jalur Sub-Struktur Kedua

Melalui diagram jalur tersebut selanjutnya dihitung besar pengaruh masing-masing variabel moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan sebagai berikut.

Besar pengaruh moral kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections.

Pengaruh langsung moral kerja karyawan terhadap kinerja karyawan $= (P_{YX1})^2$ = (0,388) x (0,388) = 0,150 **(15,0%).**

Pengaruh tidak langsung moral kerja karyawan terhadap kinerja karyawan $= P_{YX1}$ x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,388) x (0,474) x (0,510) = 0,094 **(9,4%)**

Jadi total pengaruh moral kerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada Tulus Collectoins **= 15,0% + 9,4% = 24,4%** dengan arah positif. Artinya moral kerja karyawan yang baik cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

Besar pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections.

Pengaruh langsung kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan $= (P_{YX2})^2$ = (0,510) x (0,510) = 0,261 **(26,1%)**

Pengaruh tidak langsung kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan = P_{YX2} x r_{X1X2} x P_{YX2} = (0,510) x (0,474) x (0,388) = 0,094 **(9,4%)**.

Jadi total pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections **= 26,1% + 9,4% = 35,5%** dengan arah positif. Artinya kepuasan karyawan yang tinggi cenderung meningkatkan kinerja karyawan.

6) Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk membuktikan apakah moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial, maka dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian dimulai dari pengujian secara bersama-sama dan dilanjutkan dengan pengujian secara parsial.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Bersama-sama.**

Hipotesis Statistik:

Ho: $\rho_{YX1} = \rho_{YX2} = 0$ Moral kerja karyawan dan kepuasan secara bersama-sama tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Pakaian Jadi Tulus Collectoins.

Ha: $\rho_{YX1} \neq \rho_{YX2} \neq 0$ Moral kerja karyawan dan kepuasan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Pakaian Jadi Tulus Collectoins.

Untuk menguji hipotesis diatas digunakan uji F dengan formula sebagai berikut:

$$F_{hitung} = \frac{(n-k-1)R^2_{Y(X_1X_2)}}{k(1-R^2_{Y(X_1X_2)})}$$

$$F_{hitung} = \frac{(20\text{-}2\text{-}1)\times 0{,}599}{2\times(1\text{-}0{,}599)}$$

$$= 12{,}686$$

Berdasarkan hasil pengolahan menggunakan software SPSS.18 diperoleh nilai F_{hitung} pengaruh moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan sebagai berikut.

Tabel 4.27

Uji Anova untuk uji pengaruh moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.126	2	2.563	12.686	.000[a]
	Residual	3.435	17	.202		
	Total	8.561	19			

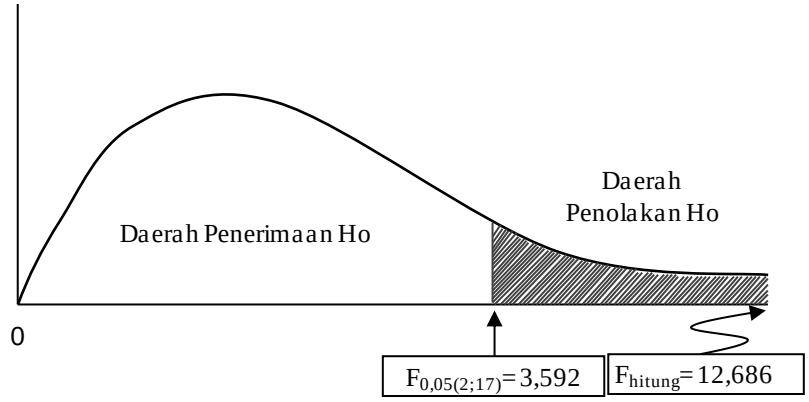
a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel pengujian diatas dapat dilihat nilai F_{hitung} sebesar 12,686 dengan nilai signifikansi (*p-value*) sebesar 0,000. Sementara dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;17) diperoleh $F_{0.05(2;17)}$ = 3,592. Karena F_{hitung} (12,686) lebih besar dibanding F_{tabel} (3,592) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha),

sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins**.**

Besarnya kontribusi atau pengaruh dari moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan secara bersama-sama terhadap Kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections sebesar 59,9%, sedangkan sisanya sebesar 40,1% merupakan pengaruh faktor lain diluar kedua variabel tersebut. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh pengaruh moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.7
Daerah Penerimaan dan Penolakan Ho Pada Uji Bersama-sama

Berdasarkan gambar 4.8 diatas dapat dilihat F_{hitung} sebesar 12,686 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa moral kerja karyawan dan kepuasan

karyawan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pakaian Jadi Tulus Collectoins.

- **Pengujian Koefisien Jalur Secara Parsial.**

Karena dari hasil pengujian secara bersama-sama menyimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan, selanjutnya dilakukan pengujian parsial untuk melihat lebih jelas variabel mana saja diantara kedua variabel independen, yaitu moral kerja karyawan dan kepuasan karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Untuk menguji koefisien jalur dari masing-masing variabel eksogen tersebut digunakan uji t, dengan formula sebagai berikut:

$$t_i = \frac{P_{YXi}}{\sqrt{\frac{\left(1-R^2_{Y.X1X2}\right)\times C_{ii}}{\left(n-k-1\right)}}}$$

a) Pengaruh Moral kerja karyawan Terhadap Kinerja karyawan

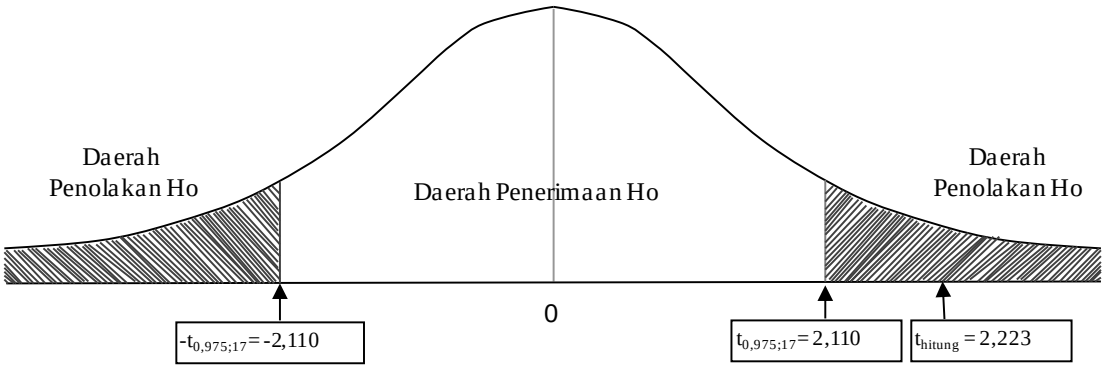
Hipotesis:

Ho: $\rho_{YX1} = 0$ Moral kerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins

Ha: $\rho_{YX1} \neq 0$: Moral kerja karyawan berpengaruh terhadap Kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins

Statistik uji: $t_{hitung} = \frac{0{,}388}{\sqrt{\frac{\left(1-0{,}599\right)\times 1{,}290}{\left(20-2-1\right)}}} = 2{,}223$

Nilai statistik uji t sebesar 2,223 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.25, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 17 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,110. Karena t_{hitung} (2,223) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,110) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa moral kerja karyawan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections**.** Dengan semakin baik moral kerja karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections. Secara visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh moral kerja karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.8

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh moral kerja karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.9 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,223 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa moral kerja karyawan secara

parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections.

b) Pengaruh Kepuasan karyawan Terhadap Kinerja karyawan

Hipotesis:

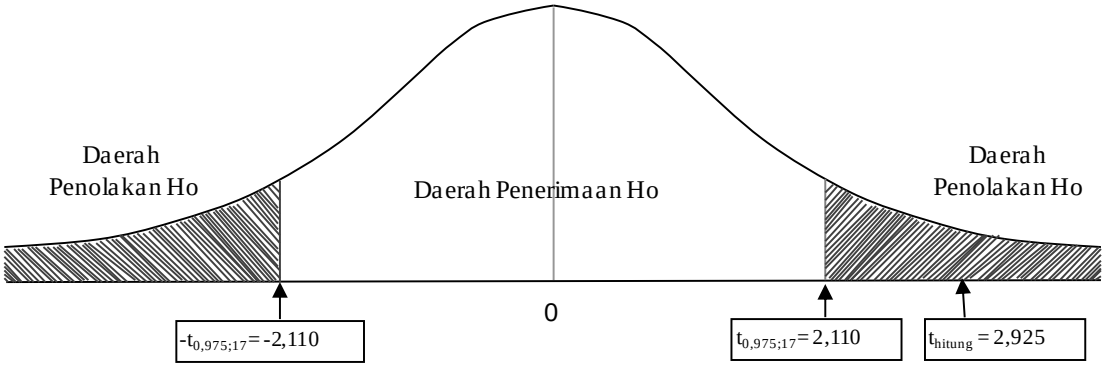
Ho: $\rho_{YX2} = 0$ Kepuasan karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins

Ha: $\rho_{YX2} \neq 0$: Kepuasan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins

$$\text{Statistik uji: } t_{hitung} = \frac{0{,}510}{\sqrt{\frac{(1\text{-}0{,}599)\times 1{,}290}{(20\text{-}2\text{-}1)}}} = 2{,}925$$

Nilai statistik uji t sebesar 2,925 sama dengan nilai t yang terdapat pada tabel 4.25, selanjutnya nilai tersebut akan dibandingkan dengan nilai t dari tabel. Dari tabel t dengan tingkat signifikansi (0.05) dan derajat bebas 17 diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2,110. Karena t_{hitung} (2,925) lebih besar dibanding t_{tabel} (2,110) maka pada tingkat kekeliruan 5% ada alasan yang kuat untuk menolak Ho dan menerima hipotesis penelitian (Ha), sehingga dengan tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins**.** Dengan semakin tinggi kepuasan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collectoins. Secara

visual daerah penolakan dan penerimaan Ho pada uji pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan dapat dilihat pada grafik berikut.



Gambar 4.10

Daerah penerimaan dan penolakan Ho pada uji pengaruh kepuasan karyawan terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan gambar 4.10 diatas dapat dilihat bahwa t_{hitung} sebesar 2,925 berada pada daerah penolakan Ho, yang menunjukkan bahwa kepuasan karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Usaha Pakaian Jadi Tulus Collections.