

**KEPUASAN UPAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI NEGERI
TUNAS HARAPAN KABUPATEN GUNUNG KIDUL**

TESIS

**Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pada Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta**



Disusun oleh :

Nama : Khusnan Triyono, S.Ag.

NRM : 20011020020

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA

HALAMAN PENGESAHAN

**KEPUASAN UPAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI NEGERI
TUNAS HARAPAN KABUPATEN GUNUNG KIDUL**

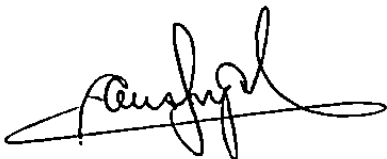
TESIS

Diajukan Guna Memenuhi Sebagian Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Magister Manajemen Pada Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Yogyakarta, Desember 2003

Telah Disetujui :

Dosen Pembimbing I



(Dr. Aris Sunarman W. A. Lt.)

Dosen Pembimbing II



(Dra. Isthafina Astuti M. Si.)

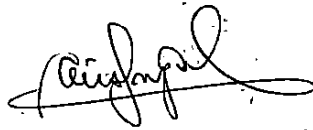
**KEPUASAN UPAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI NEGERI
TUNAS HARAPAN KABUPATEN GUNUNG KIDUL**

Diajukan oleh :
KHUSNAN TRIYONO
20011020020

Tesis ini telah Dipertahankan dan Disahkan di depan
Dewan Penguji Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Tanggal : 14 Januari 2004

Yang terdiri-dari :



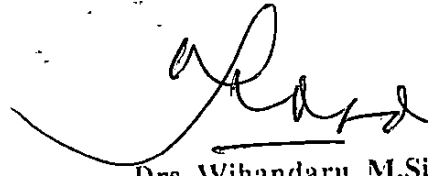
Dr. Aris Suparman Wijaya, Akt.

Ketua



Dra. Isthofaina Astuti, M.Si.

Anggota



Drs. Wihandaru, M.Si.

Anggota

Mengetahui

Ketua Program Magister Manajemen

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta



Dra. Arni Surwanti, M.Si.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan untuk :

§ Bapak/Ibu H. Sudiyono

§ Istriku Sri Suharti, SE.

§ Anakku Savina Cahya Perdani

... ..

KATA PENGANTAR

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas segala hidayah dan ridlo-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian ilmiah ini dengan judul “Kepuasan Upah dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Pegawai Negeri Tunas Harapan Kabupaten Gunung Kidul”.

Selama penelitian penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis menghaturkan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Drs. H. Susanto, M.S., selaku Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
2. Bapak Dr. Aris Suparman Wijaya, Akt., dan Ibu Dra. Isthofaina Astuti, M.Si., selaku Dosen Pembimbing.
3. Pengurus KPN Tunas Harapan beserta seluruh karyawan, yang telah membantu terlaksananya penelitian.
4. Bapak/Ibu H. Sudiyono, yang senantiasa mendoakan dan memberi dorongan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Istriku Sri Suharti, SE., dan anakku tercinta Savina CP., yang senantiasa memberi dorongan dan semangat.

Semoga semua bantuan yang telah diberikan pada penulis mendapatkan ridlo dari Allah SWT. Amin.

Harapan penulis semoga Tesis ini bermanfaat baik untuk penulis sendiri dan terutama untuk pihak-pihak yang membutuhkan.

والشكر لكم ورحمة الله وبركاته

Yogyakarta, Desember 2003

Penulis

(Khusnan Triyono, S.Ag.)

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN BERITA ACARA	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
ABSTRAK	xii
ABSTRACT	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Penelitian	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II LANDASAN TEORI	10
A. Pengertian Upah	10
1. Faktor Kepuasan Upah	13
2. Sistem Pengupahan yang Baik	14
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Upah	16
4.	19

B. Pengertian Kepuasan Kerja	19
1. Teori-teori Kepuasan Kerja	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
C. Kinerja	29
1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..	31
2. Penilaian Kinerja	35
D. Hubungan Kepuasan Upah dengan Kepuasan Kerja	37
E. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	38
F. Hubungan antara Kepuasan Upah dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja	40
G. Pengajuan Hipotesis	41
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	42
A. Desain Penelitian	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Variabel Penelitian	42
D. Definisi Operasional Variabel Penelitian	43
E. Sampel Penelitian	44
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Instrumen Penelitian	45
H. Uji Validitas dan Reliabilitas Data	46
I. Pengujian Hipotesis	47
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	49
A. Deskripsi Data	49
1. Deskripsi Profil Responden	49
2. Deskripsi Variabel Penelitian	50

B. Uji Kevalidan Data	52
1. Uji Validitas	52
2. Uji Reliabilitas	56
C. Hasil Penelitian	58
1. Asumsi-asumsi SEM	58
2. Analisis Kesesuaian Model	60
3. Pengujian Hipotesis	64
D. Pembahasan	66
BAB VI SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN	
PENELITIAN.....	70
A. Simpulan	70
B. Saran	71
C. Keterbatasan Penelitian	72

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 3.1. Responden Penelitian	44
Tabel 3.2. Kisi-kisi Instrumen Penelitian	45
Tabel 4.1. Profil Responden	49
Tabel 4.2. Tabulasi Hasil Analisis Deskriptif	51
Tabel 4.3. Faktor Loading Variabel Kepuasan Upah	53
Tabel 4.4. Faktor Loading Variabel Kepuasan Kerja	54
Tabel 4.5. Faktor Loading Variabel Kinerja	55
Tabel 4.6. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kepuasan Upah	56
Tabel 4.7. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	57
Tabel 4.8. Hasil Pengujian Reliabilitas Variabel Kinerja	57
Tabel 4.9. Hasil Uji Goodness of Fit	64
Tabel 4.10. Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran Penelitian Kepuasan Upah, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

41

ABSTRAK

KEPUASAN UPAH DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KOPERASI PEGAWAI NEGERI TUNAS HARAPAN KABUPATEN GUNUNG KIDUL

Disusun oleh :

Khusnan Triyono, S.Ag.

NRM : 20011020020

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepuasan upah terhadap kepuasan kerja dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Tunas Harapan Kabupaten Gunung Kidul.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Negeri (KPN) Tunas Harapan Kabupaten Gunung Kidul yang berjumlah 116 orang. Responden penelitian untuk variabel kepuasan upah dan kepuasan kerja adalah seluruh karyawan Koperasi Tunas Harapan (KPN) Kabupaten Gunung Kidul dari jabatan Kepala Bagian ke bawah yang berjumlah 115 orang. Responden untuk variabel Kinerja adalah 1 (satu) orang Manager Umum dan 6 (enam) Kepala Bagian. Dalam hal ini staf dinilai oleh Kepala Bagian, dan Kepala Bagian dinilai oleh Manager Umum. Pengujian validitas instrumen penelitian dilakukan dengan analisis faktor, sedangkan pengujian reliabilitas dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Teknik yang digunakan untuk menganalisis data adalah *Structural Equation Model* (SEM).

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa asumsi-asumsi SEM berupa normalitas data baik individual maupun multivariat berdistribusi normal, tidak terdapat data yang outliers untuk pengujian secara individual maupun multivariat, dan tidak terdapat multikolinieritas. Berdasarkan hasil analisis kesesuaian model menunjukkan hasil bahwa model dapat diterima, melalui telaah terhadap kriteria-kriteria goodness of fit χ^2 -Chi Square Statistic, RMSEA, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI, dan CFI. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan kepuasan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada taraf signifikansi 10%, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada taraf signifikansi 10%.

ABSTRACT

WAGE SATISFACTION AND WORK SATISFACTION TO THE WORKERS' PERFORMANCE AT CIVIL SERVANT COOPERATIVE (KPN) OF TUNAS HARAPAN IN GUNUNGKIDUL REGENCY

By

Khusnan Triyono, S.Ag.

Student Registration Number: 20011020020

This research is intended to examine the effect of wage satisfaction to the work satisfaction and the effect of work satisfaction to the workers' performance at Civil Servant Cooperative (KPN) of TUNAS HARAPAN in Gunungkidul Regency.

The population in this research is all workers of the Civil Servant Cooperative (KPN) of TUNAS HARAPAN in Gunungkidul Regency with the total of 116 persons. The research respondents for wage satisfaction variables and work satisfaction are all workers of the Civil Servant Cooperative (KPN) of TUNAS HARAPAN in Gunungkidul Regency consisting of the positions of Division Manager to the lower positions with a number of 115 persons. The respondents for work variable is 1 (one) General Manager, 6 (six) Division Managers. In this case, the staff are judged by the Division Manager, and the Division Manager is judged by the General Manager. The examination of the research instrument validity is carried out using factor analysis, while the reliability examination is carried out by a Cronbach Alpha technique. The technique used to analyze the data is Structural Equation Model (SEM).

The results of the research show that SEM assumptions are data normality either individual or multivariate having a normal distribution, and outliers data for the examination individually or multivariately are not found, and neither are multikolinierity. Based on the research model, conformity analysis shows results that the model can be accepted through a discussion to goodness criteria of fit χ^2 - Chi Square Statistic, RMSEA, GFI, CMIN/DF, TLI, and CFI. The results of this hypothesis examination shows that wage satisfaction has a positive effect and significance to the work satisfaction with the level of significance as much as 10% and work satisfaction has a positive effect and significance to the performance with the level of significance as much as 10%.

Key Words: Wage Satisfaction, Work Satisfaction and Performance