

Abstraksi

Era globalisasi mempunyai dampak dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang dibidiknya. Dengan adanya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu organisasi perusahaan yang efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan dapat memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat.

CV. Permata Alam memiliki masalah pada beberapa faktor kepuasan kerja seperti ketidakpuasan akan faktor otoritas kreatifitas Dan salah satu metode yang dapat digunakan untuk menganalisis penyebab utama permasalahan yang terjadi di CV. Permata Alam adalah dengan menggunakan *Path Analysis* yang diharapkan berguna untuk menentukan parameter utama yang menyebabkan seorang karyawan mengalami penurunan tingkat produktivitas kinerjanya bila dihubungkan dengan faktor motivasi dan kepuasan kerja.

Hubungan pengaruh kinerja terhadap motivasi kerja yang dialami karyawan di CV.Permata Alam sebesar 0,840 atau 84% yang berarti kuat, serta hubungan pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja yang dialami karyawan sebesar 0,857 atau 85,7% yang berarti sangat kuat, jadi dari nilai tersebut yang menunjukkan hubungan atau keterkaitan yang berpengaruh kinerja yang sangat kuat ialah kinerja terhadap kepuasan.

Key words: Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja. Path Analysis

Abstract

The era of globalization have an impact in the business world. Globalization causing intense competition among companies to gain market share of ' s. By the presence of globalization and the business world inevitably driven to achieve a organization to an enterprise that effective and efficient. Effectiveness and efficient in an enterprise is needed so company can having competitiveness and excellence more than competitors, so the company can survive in a world of intense competition.

CV. Permata Alam having trouble on several factors satisfaction work as insatiability will be a factor of authority creativity and one method that can be used to analyze the main cause of the problems that occurred in CV. Permata Alam is by using the path analysis expected useful to determine the main parameters that causes an employee decrease the level of productivity performance if connected by a factor of motivation and satisfaction work.

The relation of the influence of performance against motivation work that is experienced employees in CV. Permata Alam of 0,840 or 84 %, which means strong as well as connection the influence of performance against gratification of work that is experienced employees of 0,857 or 85,7 % it meant something very strong, so from the amount showing the relation or relatedness who is influential performance is very strong performance against complacence.

Key words: Employee Performance, Work Motivation, Path Analysis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
LEMBAR PENGESAHAN.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vii
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR LAMPIRAN.....	ix
ABSTRAK.....	x

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah.....	I-1
1.2. Perumusan masalah.....	I-3
1.3. Batasan masalah.....	I-3
1.4. Asumsi.....	I-3
1.5. Tujuan penelitian.....	I-3
1.6. Manfaat penelitian.....	I-4
1.7. Sistematika penulisan.....	I-4

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Manajemen sumber daya manusia.....	II-1
2.2. Pengukuran kinerja karyawan.....	II-2
2.3. Motivasi kerja.....	II-5
2.4. Kepuasan kerja (<i>Job Satisfaction</i>).....	II-7
2.4.1. Teori tentang kepuasan kerja.....	II-8
2.5. Metode <i>Job Diagnostic Survey</i> (JDS).....	II-11
2.6. Metode <i>Minnesota Satisfaction Questionnaire</i> (MQR).....	II-14
2.7. Metode pengambilan sampel.....	II-17
2.8. Menentukan ukuran sampel.....	II-20
2.9. Uji validitas.....	II-21
2.10. Uji reliabilitas.....	II-21
2.11. Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).....	II-22
2.12. Metode kolerasi <i>Product Moment</i>	II-26
2.13. Analisis Regresi Ganda.....	II-27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Objek Penelitian.....	III-1
3.2. Pengumpulan Data.....	III-1
3.2.1 Sumber data.....	III-1
3.2.2 Metode pengumpulan data.....	III-2
3.2.3 Data yang diperlukan.....	III-2

3.3.	Kerangka penelitian.....	III-2
3.4.	Penyusunan koesioner.....	III-4
3.5.	Pengolahan data.....	III-4
3.6.	Analisis Hasil.....	III-6
3.7.	Kesimpulan dan Saran.....	III-6

BAB IV PENGOLAHAN DATA DAN ANALISIS HASIL

4.1.	Pengumpulan Data.....	IV-1
4.2.	Karakteristik Responden.....	IV-2
4.3.	Pengolahan Data.....	IV-3
4.3.1.	Penyusunan skala likert.....	IV-4
4.3.2.	Uji Validitas.....	IV-4
4.3.4.	Uji Reliabilitas.....	IV-6
4.3.5.	Analisis jalur (<i>Path Analysis</i>).....	IV-7
4.3.6.	Perhitungan analisis kolerasi dan regresi.....	IV-16
4.3.7.	Perhitungan koefisien jalur.....	IV-19
4.4.	Analisis hasil.....	IV-22

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	V-1
5.2.	Saran.....	V-2

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Job Characteristics Model (JCM).....	II-12
Gambar 2.2. Diagram Jalur.....	II-26
Gambar 3.1. Kerangka Penelitian.....	III-3
Gambar 4.2. Diagram jalur kausal untuk motivasi kerja.....	IV-21
Gambar 4.3. Diagram jalur kausal untuk kepuasan kerja.....	IV-22

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Data karyawan CV.Permata Alam.....	IV-1
Tabel 4.2 Data diri responden berdasarkan jenis kelamin.....	IV-2
Tabel 4.3 Data diri responden berdasarkan status.....	IV-2
Tabel 4.4 Data diri responden berdasarkan masa kerja.....	IV-3
Tabel 4.5 Data diri responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	IV-3
Tabel 4.6 Nilai untuk pernyataan dalam penyusunan <i>skala likert</i>	IV-4
Tabel 4.7 Uji validitas butir pertanyaan kinerja terhadap motivasi kerja.....	IV-5
Tabel 4.8 Uji validitas butir pertanyaan kinerja terhadap kepuasan kerja.....	IV-6
Tabel 4.9 Hasil uji reliabilitas.....	IV-7
Tabel 4.10 Indikator kuesioner motivasi kerja.....	IV-9
Tabel 4.11 Indikator kuesioner kepuasan kerja.....	IV-9
Tabel 4.13 <i>Correlations</i> untuk motivasi kerja karyawan.....	IV-16
Tabel 4.14 <i>Model Summary</i> untuk motivasi kerja karyawan.....	IV-17
Tabel 4.15 <i>Coefficients</i> untuk motivasi kerja karyawan.....	IV-17
Tabel 4.16 <i>Correlations</i> untuk kepuasan kerja karyawan.....	IV-18
Tabel 4.17 <i>Model Summary</i> untuk kepuasan kerja karyawan.....	IV-18
Tabel 4.18 <i>Coefficients</i> untuk kepuasan kerja karyawan.....	IV-18
Tabel 4.22 Nilai koefisien jalur untuk kepuasan kerja karyawan.....	IV-28