

ANALISIS KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PT.GAJAH IZUMI MAS PERKASA BATAM

Yansen dan Oktavianti

Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT.Gajah Izumi Mas Perkasa Batam, serta membuktikan ada atau tidaknya hubungan antar variabel tersebut dilihat dari fenomena yang terjadi dengan keberadaan sebagai distributor pelanggan tetap pada PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam.

Data dikumpulkan dengan kuesioner pada 41 distributor pelanggan tetap. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 20. Teknik pengumpulan data dalam penelitian kuantitatif yang dipakai adalah analisis deskriptif dan analisis inferensial.

Kata Kunci : Kualitas Sumber Daya Manusia, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Kualitas sumber daya manusia di PT.Gajah Izumi Mas Perkasa Batam harus baik agar dihasilkan out put yang baik pula sehingga mampu memahami keinginan dan kebutuhan konsumen dengan upaya memberikan pelayanan prima, dengan harapan konsumen merasa puas atas pelayanan yang diberikan. Informasi, inovasi, responsibility dan renovasi sangat diperlukan sebagai bahan masukan untuk penyempurnaan perencanaan kegiatan pada masa mendatang.

Peningkatan kualitas perlu dilakukan untuk menciptakan suasana PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam yang kondusif, kenyamanan lingkungan kerja, kepuasan kerja karyawan yang berdampak terhadap perkembangan / kemajuan PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam. apabila semangat dan gairah kerja disebabkan oleh adanya perasaan tidak puas dalam bekerja dan jika ini terjadi maka akan menurunkan produktivitas. Demikian sebaliknya seorang pekerja atau karyawan merasa puas dalam bekerja maka semangat dan gairah bekerja akan meningkat yang mampu meningkatkan produktivitas kerja.

PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam memiliki karyawan sejumlah 389 orang yang terbagi dalam berbagai disiplin ilmu mulai dari pendidikan SD, SLTP, SLTA, DI, D3, SI, variasi masa kerja, jenis pendidikan tambahan yang telah diperoleh selama bekerja dan pembinaan yang telah dilakukan. Hasil survei pendahuluan menunjukkan, berbagai permasalahan telah terjadi yang memerlukan pemikiran yang kompleks, hal ini perlu segera dipecahkan khususnya permasalahan pengaturan sumber daya manusia. Dari hasil pengamatan di PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam, beberapa karyawan menempati bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang disiplin ilmu yang dimiliki, disamping itu juga didapatkan keluhan bahwa adanya kesulitan dalam melaksanakan tugas akibatnya semangat kerja menurun. Hal ini disebabkan oleh berbagai faktor yang saling terkait antara lain penataan karyawan yang kurang sesuai, tingkat kesadaran yang rendah, kurang mampu mengembangkan pengetahuan yang dapat mengikuti perkembangan jaman, kurang disiplin dan permasalahan yang bersifat pribadi. Untuk membuktikan kebenaran hal tersebut dan seberapa banyak karyawan yang menempati bidang pekerjaan yang tidak sesuai dengan latar belakang disiplin ilmu

yang dimiliki, mengalami kesulitan dalam tugas serta kurang semangat dalam menjalankan tugasnya maka penelitian ini dilakukan.

Mendasarkan akan arti pentingnya manajemen kualitas sumber daya manusia dan semangat kerja bagi karyawan PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam penelitian dilakukan dengan judul : **“Analisis Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam”**

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang mampu mempengaruhi kualitas sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam. dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT.Gajah Izumi Mas Perkasa Batam ?
2. Apakah ada keterkaitan kepuasan kerja karyawan dengan kualitas sumber daya manusia di PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam ?

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.1 Kepuasan kerja

Karyawan adalah makhluk social yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. karyawan menjadi

pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya.

Menurut (Hani Handoko, 2008) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, semangat kerja, keluhan – keluhan dan masalah – masalah personalia vital lainnya.

2.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

Menurut (Mathis, 2006) Ketersediaan dan Kualitas angkatan kerja muncul karena kurangnya ketersediaan pekerja memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang ditambahkan. bukannya orang yang ada terlalu sedikit, melainkan hanya ada sedikit orang yang memiliki keterampilan yang diminta. dalam beberapa tahun terakhir, laporan berita telah secara tetap menggambarkan pasar buruh yang ketat dengan angka pengangguran dibawah 3 % di beberapa lokasi. untuk mengatasi masalah kurangnya keterampilan tersebut, manajemen SDM harus melakukan hal – hal sebagai berikut:

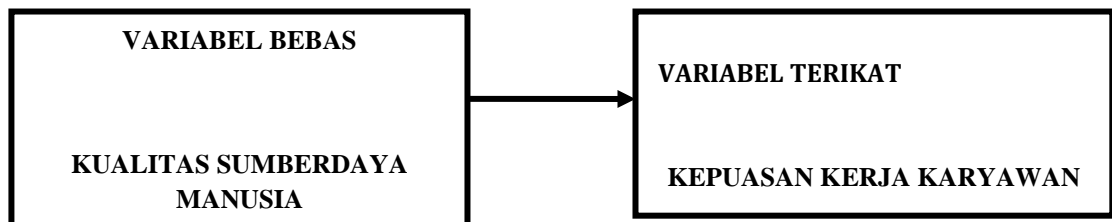
1. Menilai pengetahuan dan keterampilan dari karyawan yang ada dengan akurat, maupun pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu.
2. Menyediakan pelatihan untuk pekerjaan dan keterampilan yang akan datang untuk karyawan disemua tingkat, tidak hanya para manjer dan professional.

3. meningkatkan penggunaan metode pelatihan baru, seperti video interaktif, pelatihan computer individual, dan *e-learning* via internet.
4. Menjadi pasangan yang aktif dengan sekolah – sekolah umum dalam upaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para lulusan sekolah menengah.

Pentingnya kualitas dapat dijelaskan dari sudut yaitu manajemen operational dan manajemen pemasaran. dilihat dari sudut manajemen operational, kualitas produk merupakan salah satu kebijakan penting dalam meningkatkan daya saing produk yang harus member kepuasan kepada konsumen melebihi atau paling tidak sama dengan kualitas produk dari pesaing. menurut (M. Nur Nasution, M.S.c., A.P.U :)

konsep kualitas, menurut konsepnya adalah seberapa jauh dan seberapa tepat suatu produk dapat memenuhi keinginan pelanggan. Menurut (Terry Hill : 119)

2.1.3 Kerangka Pemikiran



2.1.4 Hipotesis

Kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam.

METODELOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Lokasi

Waktu penelitian dilakukan pada bulan Januari 2013 sampai dengan bulan Pebruari 2013, sedangkan lokasi penelitian di PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam dengan alasan letak obyek penelitian cukup strategis, mudah dijangkau dan PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam sedang **Populasi dan Sampel**

3.2.1 Populasi

Sebagai populasi pada penelitian ini adalah semua karyawan PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam Tahun 2013 sejumlah 389 responden yang di kelompokkan menjadi 5 tingkatan atas dasar ijazah terakhir yang dimiliki pada saat penelitian dilakukan meliputi Ijazah: SD dan SLTP, SMTA, Diploma, S1 dan S2.

3.2.2 Sampel

Sebagai sampel pada penelitian ini adalah karyawan PT, yang terpilih sebagai responden penelitian.

3.2 Penentuan Jumlah Sampel

Karena sifat data homogen maka pengambilan sample dapat menggunakan Rumus sebagai berikut (Sumber : Lemeshow), pada makalah pelaksanaan Pelatihan Metodologi Riset Poltekkes Surabaya 2003 Pengambilan sampel didasarkan atas Rumus sebagai berikut

1.) R u m u s

$$N \alpha^2$$

$$n = \frac{N \alpha^2}{(N - 1) D + \alpha^2}$$

2.) Keterangan

1. n = Besar sampel yang dikehendaki.
2. α^2 = Varian populasi
3. B = Bound of the error of estimation
4. N = Besar populasi
5. $D = B^2 / 4$

Sebelum ditentukan jumlah sampel populasi dikelompokkan atas dasar pendidikan formal yang pernah diikuti dengan tanda bukti ijazah yang dimiliki hasil sebagai berikut:

- 1.) SD dan SLTP
- 2.) SMTA
- 3.) Diploma
- 4.) Setrata satu (S1).
- 5.) Setrata dua (S2).

Perhitungan jumlah sampel dapat dilihat pada bagian berikut:

$$n = \frac{N \alpha^2}{(N - 1) D + \alpha^2}$$

$$n = \frac{389 \cdot 4,55}{(389 - 1) 0,05^2/4 + 4,55}$$

$$n = \frac{389 \cdot 4,54}{(389 - 1) 0,0625 + 4,54}$$

$$n = 61,46 \text{ atau } 61$$

Keterangan

1. $n = 61$
2. $\alpha^2 = 4,55$
3. $B = 0,05$
4. $N = 389$
5. $D = 0,0625$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Pengumpulan Data Responden

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT. Gajah Izumi Mas Perkasa Batam yang berjumlah 41 orang. Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan langsung kuisisioner kepada semua karyawan yang kemudian seluruh

kuisisioner dikembalikan kepada penulis. Kuisisioner yang disebarkan adalah kuisisioner tentang variabel analisis kualitas karyawan, kepuasan karyawan

4.2. Identitas Responden

Dari kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas responden untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri dari pada responden.

4.2.1. Umur Responden

Umur dalam keterkaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggung jawab individu. Tabulasi umur responden dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.1

Umur Responden

Umur (tahun)	Jumlah Responden	Persentase
19-35	35	85 %
36-50	4	10%
51-60	2	5%
Total	41	100%

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa untuk umur responden yang terbanyak adalah umur kurang atau sama dengan 30 tahun yaitu sebanyak 35 orang atau 85 %, diikuti dengan usia responden 36-50 tahun sebanyak 4 orang atau 10 % dan usia responden 51- 60 sebanyak 2 orang atau 5 % .Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di departmen warehouse pada PT. Schneider

Electric Manufacturing batam sebagian besar masih berusia muda dan pada umur yang sangat produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pada usia yang masih relatif muda, semangat kerja yang dimiliki masih relatif tinggi.

4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin seringkali dapat menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut ini:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	PersentuAase
Laki-laki	39	95 %
Perempuan	2	5 %
Total	41	100 %

Berdasarkan tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 39 orang (95 %) disbanding perempuan yang hanya 2 orang (5 %). Hal ini menunjukkan bahwa jenis kelamin laki-laki sebagai proporsi yang lebih besar dibanding karyawan perempuan yang bekerja di departmen warehouse pada PT. Schneider Electric Manufacturing batam.

4.2.3 Pendidikan Responden

Pendidikan seringkali dipandang sebagai satu kondisi yang mencerminkan kemampuan seseorang. Penyajian data responden berdasarkan pendidikan adalah sebagaimana terlihat pada Tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3

Pendidikan responden

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SLTA / SMK	37	90,24 %
D3	1	2,44 %
S1	3	7,32 %
Total	41	100 %

Berdasarkan Tabel 4.3 menunjukkan data bahwa jumlah responden yang terbanyak adalah dari kelompok responden yang berpendidikan SLTP yaitu sebanyak 37 orang (90,24 %) dari jumlah responden. hal ini menunjukan bahwa karyawan didepartmen warehouse pada PT. Schneider Electric Manufacturing Batam sebagian besar memiliki Pendidikan menengah yang dikarenakan untuk bekerja diwarehouse tidak dibutuhkan pendidikan tinggi.

4.3 Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 41 responden melalui penyebaran kuesioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang skor jawaban sebagaimana pada lampiran.

4.3.1 Deskripsi Variabel Kepuasan karyawan

Variabel Kepuasan karyawan pada penelitian ini diukur melalui 4 buah pertanyaan yang mempresentasikan indikator-indikator dari variabel tersebut. Hasil tanggapan terhadap Kepuasan karyawan dapat dijelaskan pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4

Tanggapan responden mengenai Kualitas Karyawan

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X1.1	2	28	9	2	0	41
		5 %	68 %	22 %	5 %	0 %	100 %
2	X1.2	3	21	13	4	0	41
		7 %	51 %	32 %	10 %	0 %	100 %
3	X1.3	5	22	11	3	0	41
		12 %	54 %	27 %	7 %	0 %	100 %
4	X1.4	2	19	19	1	0	41
		5 %	46 %	46 %	2 %	0 %	100 %
jumlah		12	90	52	10	0	164

Tanggapan responden sebagaimana pada table 4.4 menunjukan bahwa sebagian besar responden memberi tanggapan setuju terhadap pertanyaan-pertanyaan mengenai Kualitas karyawan sebagaimana yang dirasakan oleh diri responden diikuti dengan jawaban setuju.

Pada pertanyaan pertama ditunjukkan oleh responden Apakah kualitas karyawan ini sangat mendukung pekerjaan anda. Hasil ini ditunjukkan oleh 68 % jawaban setuju dan 22 % jawaban netral. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan karyawan yang diberikan kepada karyawan sangat mendukung dalam kelancaran dalam produksi.

Berkaitan dengan pertanyaan kedua menunjukkan bahwa apakah karyawan menguasai semua. Hasil ini ditunjukkan oleh 51 % jawaban setuju dan 32 % jawaban netral. Hasil ini tak lepas dari kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik agar karyawan tidak merasa bahwa kesalahan akan ditimpakan pada mereka.

Pada pertanyaan ketiga menunjukkan bahwa dimasa training apakah kualitas karyawan sangatlah baik terhadap perusahaan. hasil ini ditunjukkan oleh 54 % jawaban setuju dan 27 % jawaban netral. kemampuan yang baik yang didapatkan karyawan akan memberikan kepercayaan akan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Pada item pertanyaan keempat menunjukkan bahwa apakah kualitas karyawan merasa Nyman terhadap system pelayanan yang telah ada diperusahaan. hasil ini ditunjukkan oleh 46 % jawaban setuju dan 46 % jawaban netral. sistem yang mendukung dalam pekerjaan sangat mempermudah karyawan dan sangat memperkecil kesalahan dalam transaksi.

4.3.2 Deskripsi Variabel kualitas

Tabel 4.5

Tanggapan responden mengenai Kualitas

No	Pernyataan	Skor					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	X2.1.	5	30	5	1	0	41
		12 %	73 %	12 %	2 %	0 %	100 %
2	X2.2.	8	25	5	3	0	41
		20 %	61 %	12 %	7 %	0 %	100 %
3	X2.3.	9	27	3	2	0	41
		22 %	66 %	7 %	5 %	0 %	100 %
4	X2.4.	13	25	3	0	0	41
		32 %	61 %	7 %	0 %	0 %	100 %
5	X2.5.	7	30	4	0	0	41
		17 %	73 %	10 %	0 %	0 %	100 %
	Jumlah	42	137	20	6	0	205
	Persentase	20%	67 %	10 %	3 %	0 %	100 %

Tanggapan responden sebagaimana pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan setuju terhadap kondisi kualitas kerja yang dimiliki karyawan. Hal ini menunjukkan adanya penilaian terhadap kualitas kerja yang baik yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan item pertama menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan bahwa mereka selalu mengkonfirmasi kepada atasan jika ada material yang tidak sesuai dengan sistem. hasil ini ditunjukkan oleh 73 % jawaban

setuju dan 12 % netral. perhatian akan material menunjukkan bahwa karyawan benar-benar tanggungjawab terhadap pekerjaan.

Berdasarkan item kedua menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan selalu transfer material sesuai dengan actual. hasil ini ditunjukkan oleh 61 % jawaban setuju dan 12 % netral.

Berdasarkan item ketiga menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan secara rutin mendapatkan saran dan arahan dari atasan. hasil ini ditunjukkan oleh 66 % jawaban setuju dan 7 % netral. Saran dan arahan dari pimpinan dapat menjadi pemicu perilaku disiplin dari karyawan.

Berdasarkan item keempat menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan menyatakan bahwa jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu karyawan. Hasil ini ditunjukkan oleh 61 % jawaban setuju dan 7 % netral. Dengan diterapkannya kedisiplinan karyawan, maka meskipun rumah mereka jauh dari perusahaan namun mereka akan tetap datang di perusahaan secara tetap waktu.

Berdasarkan item kelima menunjukkan bahwa menurut sebagian besar karyawan menunjukkan bahwa karyawan dapat menaati aturan yang ada dalam perusahaan. hasil ini ditunjukkan oleh 73 % jawaban setuju dan 10 % netral. Keberadaan peraturan ditetapkan oleh perusahaan agar karyawan dapat dengan tepat melaksanakan petunjuk dan dasar-dasar kerja yang ditetapkan perusahaan.

4.4 Uji Validitas dan Reliabilitas.

4.4.1 Uji Validitas

Adalah untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrument kuesioner yang digunakan untuk mengumpulkan data. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah item-item yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang diteliti. Cara yang dilakukan adalah dengan analisa item dimana setiap nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel dengan menggunakan rumus korelasi produk moment (Sugiyono,2010).

Tabel 4.7

Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel/Indikator	r hitung	r table	Keterangan
	Kualitas			
1	1	0.773	0,185	Valid
2	2	0.772	0,185	Valid
3	3	0.624	0,185	Valid
4	4	0.774	0,185	Valid
	Kepuasan			
1	1	0.670	0,185	Valid
2	2	0.638	0,185	Valid
3	3	0.634	0,185	Valid
4	4	0.700	0,185	Valid
5	5	0.767	0,185	Valid

Sumber : Hasil olahan data primer

Tabel 4.7 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dari setiap variabel menunjukkan hasil yang signifikan, dan menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana keandalan suatu alat pengukur untuk dapat digunakan lagi untuk penelitian yang sama. Pengujian

reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Alpha. Hasil pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8

Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Kualitas	0,706	Reliabel
Kepuasan	0,712	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data primer

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu diatas 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

4.5 Uji Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui hubungan yang sempurna antar variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai *Varian Inflation Factor (VIF)*. Bila nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai toleransinya di atas 0,1 atau 10 % maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2005).

Tabel 4.9

Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel Bebas	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1	Kualitas	0.555	1.801

Sumber : lampiran output SPSS

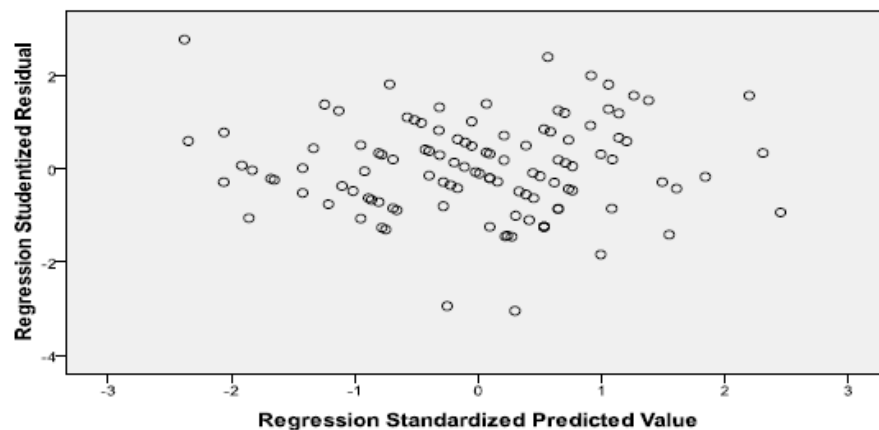
Berdasarkan table diatas variable pembagian kerja dan variable pendelegasian wewenang memiliki nilai tolerance yang sama yaitu $0.834 > 0.1$ dan VIF sebesar $1.199 < 10$ sehingga dapat dinyatakan bebas multikolinieritas.

4.5.2 Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas, yakni variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap (Ghozali, 2006).

Gambar 4.1

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : gambar diolah dengan SPSS

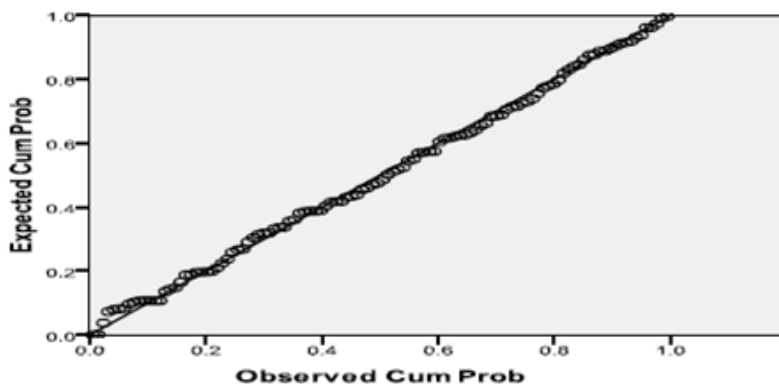
Sedangkan Gambar diatas menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan normal. Suatu variabel dapat dikatakan normal jika gambar distribusi titik-titik pada data menyebar disekitar garis diagonal.

4.6 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat, keduanya terdistribusikan secara normal ataukah tidak. Normalitas data dalam penelitian dilihat dengan cara memperhatikan titik-titik pada *Normal P-Plot of Regression Standardized Residual* dari variabel terikat. Persyaratan dari uji normalitas adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut: Tabel 4.10

Hasil Uji Anova (F test)

Model	F	Sig
1 Regression	50.113	.000 ^a
Residual		
Total		

Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 50,113. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05, maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa secara simultan variabel pelatihan sistem aplikasi produk dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.7.2 Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Hipotesis dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (p- value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis

diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 4.11

Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Kualitas (X1)	3.784	0.000

Sumber: Lampiran output SPSS

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pelatihan sistem aplikasi produk dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis Pelatihan sistem aplikasi produk menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan taraf signifikan 0,000. taraf signifikan tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. dengan demikian hipotesis H1 “pelatihan sistem aplikasi produk berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan” diterima.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis:

Ho : $\beta_i = 0$ tidak ada pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

Ha : $\beta_i > 0$ terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja karyawan.

Dari tabel 4.11 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis disiplin kerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,665 dengan taraf signifikansi 0,009. Taraf signifikansi hitung sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak Ho dan menerima Ha. Dengan demikian berarti bahwa hipotesis H2 “ Disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan”.diterima.

4.7.3 Analisis Regresi

Hasil analisis regresi disajikan pada tabel 4.12 dibawah ini:

Tabel 4.12
Hasil Estimasi Regresi

Model	Unstandardized Coefficients			t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	beta			Tolerance	VIF
(Constant)	2.787	1.522		1.831	.070		
1 Pelatihan sistem aplikasi produk	.460	.122	.316	3.784	.000	.555	1.801
Disiplin kerja	.259	.097	.222	2.665	.009	.556	1.799

Sumber: Lampiran output SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah: $Y = 0,316 X_1 + 0,222 X_2$

Keterangan:

Y = kepuasan karyawan

X1 = analisis kualitas karyawan

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

- a. Variabel Analisis kualitas karyawan terhadap kepuasan mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap kinerja karyawan.
- b. Koefisien Analisis kualitas karyawan memberikan nilai sebesar 0,316 yang berarti bahwa jika analisis semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka kepuasan karyawan akan mengalami peningkatan.

4.7.4 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variable independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel-variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *adjusted R square* sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.13.

Tabel 4.13
Koefisien determinasi

Model summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.763 ^a	.582	.570	1.933

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (*adjusted R²*) yang diperoleh sebesar 0,57. Hal ini berarti 57% variasi variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel pelatihan sistem aplikasi produk dan disiplin kerja

sedangkan sisanya sebesar 43% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari pembahasan yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara Analisa kualitas karyawan dengan kepuasan karyawan. Pengujian membuktikan bahwa analisa kualitas karyawan memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai koefisien sebesar 0,316 dan nilai t hitung sebesar 3,784 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 tersebut lebih kecil dari 0,05 dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagi Perusahaan

Hendaknya perusahaan dalam meningkatkan kepuasan karyawan lebih menitikberatkan pada analisis kualitas yang lebih pada karyawan, dilihat dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan tersebut diperoleh data

bahwa karyawan harus selalu dilatih dalam pengoperasian sistem aplikasi agar dapat meningkatkan kepuasan karyawan yang lebih baik lagi.

2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil Uji R2 menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dalam penelitian ini. Penelitian-penelitian lebih lanjut, hendaknya menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan, karena dengan semakin baik kepuasan dari karyawan maka akan berpengaruh baik juga bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, (2006) *Aplikasi analisa multivariate dan program SPSS*, Badan Penerbit. Universitas Diponegoro Semarang
- Hani Handoko. T, M.B.A. 2008. *Manajemen personalia dan SDM*
Penerbit. BPFE - Yogyakarta
- Hasibuan, S.P. Malayu. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Ir. Kuswadi, M.B.A. 2004. *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*. PT. Elex Media Komputindo. Kelompok, anggota IKAPI Jakarta.
- Mathis – Jackson. 2006. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nur Nasution, M.Sc., A.P.U. 2004. *Manajemen Mutu Terpadu (total Quality Management)*. Ghalia Indonesia : Bojungkerta, Ciawi – Bogor
- Pasolong, Harbani. 2010. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Soeharto, TS.,SU. *Teori Mikro Ekonomi*. C.V Andi Offset : Yogyakarta

Terry Hill. 2000. *The Essence of Operations Management* : ANDI and
Simon & Schuster (Asia) Pte. Ltd.