

PENGARUH PERILAKU KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS SUMBER DAYA MANUSIA SEKRETARIAT DPRD

Muhamad Ghufron

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Sukoharjo

Lamidi

Fakultas Ekonomi Universitas Slamet Riyadi Surakarta

ABSTRACT

This research is conducted to know the significancy between : (1) the officer behavior to the officer productivity, (2) the work satisfy to the officer productivity. The population is the officer at secretariat DPRD districk of Sukoharjo 2008 as many as 33 persons and the sample are 33 person. the technique of gathering the data is using inquiry sheet through validity test and reliability test. The analysis technique uses simple regression with classical assumption uses SPSS program version 12.

The analysis results are : (1) the inquiry of the officer behavior variable is valid, the inquiry of work satisfy variable is valid. the variability's result is reliable, (2) the multicolinierity test shows there is multicolinierity so one of variable must be deleted on test; heteroskedasticity test shows the free variable does not of affect to the residue; the autocorrelation test shows that there is no autocorrelation and normality test shows that the residue distribution is normal.

The conclusion of the research: (1) hypothesis which says: "assumed there is a significant influence between the work satisfy to the officer productivity at Sekretariat DPRD District of Sukoharjo" is true, (2) hypothesis which says "assumed that thework satisfy is more influencing to the officer productivity at Sekretariat DPRD District of Sukoharjo" is true.

Keywords: *officer behavior, work satisfy, officer productivity*

PENDAHULUAN

Sistem demokrasi Pancasila yang saat ini dipergunakan dalam konstitusi Negara Republik Indonesia, pada dasarnya diciptakan untuk menumbuhkan iklim yang sehat, demokrasi untuk menampung aspirasi masyarakat serta menjalankan konstitusi bagi penyelenggaraan berbangsa dan bernegara, Melalui system demokrasi Pancasila dapat diperoleh kejelasan kebijakan (policy) akan terwujudnya azas kedaulatan rakyat yang berarti sangat erat hubungannya dengan azas permusyawaratan perwakilan, untuk melaksanakan azas kedaulatan rakyat sehingga melalui lembaga, aspirasi rakyat dapat berhubungan penyelenggaraan

Pemerintah dan penyelenggaraan Negara dapat dilaksanakan, akuntabilitas merupakan perhitungan dari suatu organisasi, pemerintah atau swasta yang berkewajiban melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan tanggung jawab melalui rencana strategi (renstra) sebagai tolak ukur keberhasilan keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi menurut Mardiasmo (2002: 21) Organisasi merupakan tempat dimana individu mendapatkan suatu rasa aman, status, penghargaan diri (*self-esteem*), keterikatan (*affiliation*) dan kekuasaan, sehingga keberadaan organisasi merupakan suatu wadah atas berbagai tujuan, harapan dan kepentingan. Orang

mendirikan organisasi dengan suatu alasan, bahwa organisasi akan dapat mencapai sesuatu yang tidak dapat dicapai secara perseorangan. Tujuan dan sasaran organisasi akan dapat dicapai lebih efisien dan efektif melalui tindakan-tindakan yang dilakukan secara kolektif dan diselenggarakan dengan persetujuan bersama.

Terciptanya perilaku dan kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting bisa meningkatkan loyalitas dan meningkatkan produktivitas, agar Pemerintah berjalan bersama sama untuk menghasilkan suatu produk yang optimal tenaga terdidik dan terlatih untuk menambah wawasan. Tersedianya sumber daya manusia yang profesional telah menjadi kebutuhan strategis organisasi pemerintahan khususnya legislatif merupakan kebutuhan yang didasari pemahaman adalah manusia penentu atas semua kinerja organisasi pemerintahan untuk mewujudkan sumber daya manusia yang profesional, Hampir semua organisasi menghendaki agar semua orang yang masuk dalam organisasi, secara garis besar menganut nilai, sikap atau perilaku dan tujuan yang sama, hal tersebut semata-mata untuk memelihara kesatuan dan kelangsungan organisasi. Sementara individu dengan berbagai macam tujuan dan kepentingan masuk dalam organisasi, dengan mengharapkan adanya suatu kepuasan, baik secara ekonomis maupun psikologis.

Kemampuan berproduktivitas seorang karyawan tergantung sumber daya manusia dengan sendirinya, oleh karena itu usaha peningkatan produktivitas mendorong kinerja lebih giat dan efektif. Institusi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah merupakan tangan panjang dari Anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang ada, dimana produk hukum atau peraturan yang dihasilkan dalam sidang harus segera ditindak lanjuti oleh Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah agar supaya produk hukum atau peraturan

tersebut segera dapat disosialisasikan kepada Masyarakat dan dapat diterapkan dalam upaya pelaksanaan Pemerintahan di daerah. Dengan keadaan inilah maka sumber daya manusia pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah selalu dituntut untuk bekerja secara produktif.

Produktivitas kerja yang bagus memang sangatlah diharapkan, karena produktivitas kerja yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap organisasi, Menurut Ghiselli dalam Munandar (1998: 96), mengatakan yang dimaksud produktivitas kerja adalah hasil pelaksanaan kerja, yaitu sejauh mana kemajuan yang telah dicapai dalam bekerja. Produktivitas kerja sering ditunjukkan oleh produktivitas kerja individu dalam perilakunya, yang merupakan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatar belaknginya. Tingkat tinggi rendahnya hasil kerja yang dicapai dalam pekerjaannya sering dinamakan produktivitas kerja. Dengan demikian yang dimaksud produktivitas kerja sumberdaya manusia adalah hasil kerja yang dicapai oleh sumberdaya tersebut dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Hal ini berarti produktivitas kerja sumber daya manusia merupakan hasil kerja dari suatu pelaksanaan tugas yang dibebankan kepada sumber daya tersebut. Pada dasarnya produktivitas sumber daya manusia dipengaruhi oleh dua hal yaitu perilaku dan kepuasan, menurut Sudarwan Danim (2004 : 49) perilaku sumber daya manusia adalah proses pengambilan keputusan dari suatu individu yang bersifat positif atau juga bersifat negatif.

Sifat-sifat positif antara lain : senang, bersemangat, menyelesaikan, bekerja menyamping, mendorong, terpenggil, partisipasi, percaya diri, kerja sama, inovatif, sedangkan yang bersifat negatif dapat berupa: tidak senang, loyo, menunda, bekerja vertikal, menghambat,

ambil muka, seadanya, menunggu perintah, tidak kerja sama, meniru. Adanya kemajuan teknologi, tidak dipungkiri lagi memberikan posisi yaitu meningkatkan kesejahteraan manusia, namun demikian kemajuan teknologi dapat juga mengakibatkan dampak positif apalagi lingkungan kerja kurang diperhatikan tidak diimbangi dengan etika lingkungan (*environmental ethics*), agar perkembangan pengetahuan dan teknologi bisa meningkatkan produktivitas kerja juga bias meningkat. Selain masalah diatas dapat menghambat kinerja karyawan maka hendaknya dibahas dalam konteks negative dan provisional, bisa menghambat kinerja karyawan satu – satunya yang dilakukan peneliti menemukan perilaku dan kepuasan kerja sumber daya manusia juga akan dipengaruhi oleh sikap organisasi terhadap sumber daya manusia yang ada, jika organisasi memperlakukan sumber daya yang ada dengan baik maka sumber daya akan memperlihatkan perilaku dan kepuasan yang baik pula terhadap organisasi atau sebaliknya.

Demikian pula dengan kepuasan, menurut Wexley dan Yukl (Shobarudin, 2001: 129) Kepuasan kerja sebagai cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas berbagai aspek pekerjaannya. Dijelaskan pula bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan dari seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan oleh pemerintah.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah kumpulan dari seluruh elemen atau individu-individu yang merupakan sumber informasi dalam suatu riset (Sonny Sumarsono, 2004 : 49). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Sekretariat Dewan

Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo sebanyak 33 orang karyawan.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sensus yaitu dengan melibatkan semua karyawan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo sebanyak 33 orang karyawan yang akan dijadikan responden.

Definisi Operasional Variabel

Perilaku Karyawan (X1) adalah moral atau perilaku adalah kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan., indikator penilaiannya adalah : kepercayaan diri, suasana kerja, kerja sama, motivasi dan target kerja, sedangkan pengukuran berdasarkan skor tanggapan dengan menggunakan skala interval, sebagai berikut: 1. “sangat tidak setuju” sampai dengan 5 “sangat setuju” untuk pertanyaan yang bersifat positif dan sebaliknya bila pertanyaan yang bersifat negatif.

Kepuasan Kerja (X2), Pengertian kepuasan kerja karyawan adalah salah satu hasil yang mungkin diperoleh dari perilaku kerja, merupakan hal yang berharga untuk pengembangan, untuk kepuasan kerja sendiri, dan pengaruhnya terhadap rasa percaya diri dan memupuk kebiasaan-kebiasaan seperti motivasi dan perilaku, indikator penilaiannya adalah : bakat dan ketrampilan, hubungan kerja, jenis pekerjaan, ruang dan perlengkapan kerja, waktu kerja dan jaminan, sedangkan pengukurannya berdasarkan skor tanggapan dengan menggunakan skala interval, sebagai berikut: 1. “sangat tidak puas” sampai dengan 5 “sangat puas”, untuk pertanyaan yang bersifat positif dan sebaliknya bila pertanyaan yang bersifat negatif.

Produktivitas Sumberdaya Manusia (Y), yang dimaksud di sini adalah sumbangan karyawan itu sebagai produktivitas kerja, dalam arti seberapa

efektif karyawan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, sebagai indikator penilaiannya adalah pelaksanaan tugas, penyelesaian tugas, waktu penyelesaian tugas, target kerja, sedangkan pengukurannya berdasarkan skor tanggapan dengan menggunakan skala interval, sebagai berikut: 1. “tidak pernah” sampai dengan 5. “selalu”. untuk pertanyaan yang bersifat positif dan sebaliknya bila pertanyaan yang bersifat negatif.

Uji Instrumen Penelitian

Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2005 : 37). Instrumen yang valid adalah jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan demikian maka alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tersebut adalah valid. $< 0,05$ maka butir pertanyaan dikatakan valid atau sebaliknya.

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya, dan hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap obyek yang sama diperoleh hasil yang sama selama obyek yang diukur tidak berubah. Untuk pengujian Jika *Cronbach Alpha* $> 0,60$, maka variabel tersebut dikatakan reliable atau sebaliknya.

Uji Asumsi Klasik

- Uji Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen).salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas adalah dengan melihat (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (*VIF*). Apabila nilai *tolerance* lebih kecil dari 0,10 atau nilai *VIF* di atas 10, maka terjadi multikolinieritas.

- Uji Autokorelasi

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika ada korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (*time series*). Uji Autokorelasi dapat dilakukan dengan Uji *Run* (*Run Test*) bertujuan untuk melihat apakah data residual terjadi secara random atau tidak. Kriteria pengujiannya, jika probabilitas yang dihasilkan dari uji *Run* tidak signifikan atau $p > 0,05$ maka tidak terjadi Autokorelasi.

- Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dengan uji *Glejser* dengan cara meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen. Jika variabel independen signifikan secara statistik mempengaruhi variabel dependen, maka ada indikasi terjadi heteroskedastisitas.

- Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau *residual* memiliki distribusi normal, dengan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov* di mana bila dari perhitungan menghasilkan $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Uji t

Uji t merupakan pengujian variabel penjelas secara individu yang dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel independen lainnya konstan. . Jika hasil uji koefisien regresi parsial (Uji t) menunjukkan bahwa secara individual variabel Perilaku dan Kepuasan Kerja nilai tingkat probabilitas-

nya lebih kecil dari 0,05, berarti terdapat pengaruh yang signifikan, dan sebaliknya jika nilai tingkat probabilitasnya lebih besar dari 0,05, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara simultan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Perilaku dan Kepuasan Kerja secara simultan atau bersama-sama terhadap Produktivitas Kerja Sumberdaya Manusia pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sukoharjo. Jika hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel Perilaku dan Kepuasan Kerja nilai tingkat probabilitasnya lebih kecil dari 0,05, berarti terdapat pengaruh yang signifikan, dan sebaliknya jika nilai tingkat probabilitasnya lebih besar dari 0,05, berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan.

Uji R²

Uji R² atau Koefisien Determinasi pada intinya adalah untuk mengukur seberapa kuat kemampuan model penelitian menerangkan variasi variabel dependen pada nilai koefisien determinasi antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi yang kecil berarti menunjukkan kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

HASIL ANALISIS DATA

Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Validitas yang dimaksudkan adalah untuk mengetahui apakah alat pengumpul data tersebut benar-benar mampu untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap butir angket dengan skor totalnya, dengan menggunakan analisis korelasi. Hasil uji validitas instrumen variabel Y (Variabel Produktivitas kerja sumber daya manusia) sebanyak 10 butir

soal semuanya valid karena $p\text{ value} < 0,05$, sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian. Hasil uji validitas instrumen variabel X₁ (Variabel Perilaku Karyawan) sebanyak 10 butir soal semuanya valid karena $p\text{ value} < 0,05$, sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian. Hasil uji validitas instrumen variabel X₂ (Variabel Kepuasan Kerja Karyawan) sebanyak 10 butir soal semuanya valid karena $p\text{ value} < 0,05$, sehingga data tersebut dapat digunakan semua untuk keperluan analisis penelitian.

Setelah uji validitas dilakukan, kemudian dilanjutkan dengan uji reliabilitas. Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sifat dari alat ukur yang digunakan, dalam arti apakah alat ukur tersebut akurat, stabil dan konsisten. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan rumus *alpha cronbach* dan dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien lebih dari 0,60. Dari hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan mengenai variabel Perilaku Karyawan (X₁), Kepuasan Kerja Karyawan (X₂) dan Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia (Y) menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka semua item dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah untuk mengetahui ada tidaknya korelasi yang berarti antara masing-masing variabel independen dalam model regresi dan hal tersebut dapat dilihat pada *tolerance value* dan *variance inflation factor* (VIF), jika nilai *tolerance value* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau sebaliknya, dan hasil analisis dapat diketahui bahwa variabel perilaku karyawan (X₁), kepuasan kerja karyawan (X₂) menunjukkan terjadi multikolinieritas karena nilai dari *tolerance value* < 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil *output* uji heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser* dengan bantuan program SPSS versi 12.0. *for windows* menunjukkan nilai signifikan konstanta sebesar 0,502, perilaku karyawan (X_1) sebesar 0,149, Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) sebesar 0,188, ini berarti $p > 0,05$ dan model regresi yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Autokorelasi

Hasil uji autokorelasi menggunakan *run test* dengan bantuan program SPSS versi 12.0. *for windows* menunjukkan hasil signifikansi sebesar 0,719 dan lebih besar dari 0,005, ini berarti antara residual tidak terdapat hubungan korelasi.

4. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dengan menggunakan uji *kolmogorov smirnov*, data hasil penelitian dari ketiga instrumen variabel perilaku karyawan (X_1), kepuasan kerja karyawan (X_2) dan produktivitas kerja sumber daya manusia (Y) yang diperoleh dari 33 orang responden melalui kuesioner, setelah dianalisis ternyata menunjukkan nilai residual distribusi normal. Hal ini ditunjukkan oleh *output* perhitungan dengan menggunakan *kolmogorov smirnov test (K-S)*. Hasil uji *kolmogorov smirnov test (K-S)* menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut normal karena *unstandardized residual asymp. sig (2 tailed)* menunjukkan nilai 0,658 dan lebih besar dari 0,05, dan normal parameters^{a,b} Mean 0,000000.

Analisis Regresi

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dikemukakan, dilakukan analisis dari data yang telah diperoleh, yaitu data tentang Perilaku Karyawan, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana

dikarenakan dalam uji multikolinieritas di antara variabel independen terjadi korelasi yang sempurna sehingga untuk menentukan persamaan garis regresi maka salah satu variabel harus dihilangkan, dan dalam penelitian ini variabel yang dihilangkan adalah variabel perilaku.

Adapun rumus analisis regresi linier sederhana yaitu :

Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 12.0 *for windows* diperoleh persamaan garis regresi sebagai berikut :

$$Y = 1,403 + 0,971X_2$$

Sedangkan interpretasi dari persamaan garis regresi tersebut adalah :

a : 1,403 artinya jika kepuasan kerja karyawan (X_2) sama dengan nol, maka Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia positif.

b₂ : 0,971 artinya variabel kepuasan kerja karyawan (X_2) pengaruhnya positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia (Y) atau jika kepuasan kerja naik sebesar satu satuan maka produktivitas kerja sumber daya manusia naik sebesar 0,971 satuan atau sebaliknya.

Y : Variabel peningkatan produktivitas sumber daya manusia secara parsial. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan akan meningkatkan produktivitas kerja sumber daya manusia dimana hal tersebut akan menumbuhkan semangat kerja karyawan sehingga karyawan akan bekerja dengan baik, tidak mengenal lelah walau harus melakukan kerja lembur dikarenakan kepuasan dalam bekerja menjadikan karyawan beranggapan bahwa tugasnya harus diselesaikan tepat pada waktunya.

Pengujian Hipotesis

Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Analisis ini bertujuan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel bebas yang mempengaruhi Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia

(Y) sehingga dapat diketahui bahwa pengaruh variabel bebas yaitu Kepuasan Kerja Karyawan (X_2), tidak hanya secara kebetulan mempengaruhi variabel terikat. Dari hasil pengujian signifikansi variabel independen terhadap variabel dependen, maka hasil tersebut dijadikan dasar untuk pengambilan keputusan dalam menjawab hipotesis yang diajukan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Perilaku Karyawan (X_1) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia (Y)
Berdasarkan hasil uji asumsi klasik diketahui bahwa kedua variabel independent/bebas terjadi multikolinieritas sehingga salah satu variabel harus dihilangkan dalam pengujian dan dalam hal ini peneliti memilih menghilangkan variabel perilaku (X_1) dikarenakan nilai *Adjusted R Square* nya lebih kecil dibandingkan dengan variabel kepuasan (X_2), sehingga hipotesis pertama dianggap tidak ada.
- b. Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia (Y)
Dari Tabel 15 diketahui *p value* $0,000 < 0,005000$, ada pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia, sehingga hipotesis terbukti.

Uji Koefisien Regresi Simultan (Uji F)

Pengujian ini digunakan untuk membuktikan bahwa variabel Kepuasan Kerja Karyawan (X_2) mempengaruhi Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia (Y). Dari hasil pengujian dalam Tabel 16 diatas dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} sebesar sebesar 1069,063 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian berarti bahwa variabel independen (Kepuasan Kerja Karyawan) mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia).

Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Dalam penelitian ini untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh variabel independen yaitu Perilaku Karyawan dan Kepuasan Kerja Karyawan dalam mempengaruhi Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia, yaitu dengan menggunakan koefisien determinasi (R^2). Dari Tabel 17 diatas diperoleh nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi menunjukkan nilai sebesar 0,971, artinya bahwa faktor variabel independen (Kepuasan Kerja Karyawan) mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas Kerja Sumber Daya Manusia) sebesar 97,1% dan sisanya sebesar 2,9% dipengaruhi oleh faktor yang lain diluar model penelitian.

KESIMPULAN

Dari pengujian regresi linier sederhana diketahui bahwa variabel kepuasan mempengaruhi produktivitas kerja SDM.

Hasil uji koefisien X_2 disimpulkan bahwa dari hipotesis yang menyatakan "ada pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia" terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Hasil analisis Uji F dapat disimpulkan bahwa dari hipotesis yang menyatakan "kepuasan kerja karyawan terhadap produktivitas kerja sumber daya manusia" terbukti kebenarannya dan dapat diterima.

Hasil perhitungan didapatkan nilai *adjusted R square* diketahui bahwa sumbangan pengaruh variabel kepuasan kerja (X_2) sangat besar.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. A.A, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Imam Ghozali, 2004 *Aplikasi Analisis Multivariabel dengan Program SPSS* UNDIP, Semarang.

- Marius P. Angipora, 2002 *Darar Pemasaran*, Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Ranupandoyo dan Husnan, Suad 1998 *Manajemen Personalia*, UGM Press, Yogyakarta.
- Sonny Sumarsono, 2004 *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Graha Ilmu, Jakarta.
- Sudarwan Danim, 2004 *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Suharsimi Arikunto, 1998, *Prosedur penelitian Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 2004, *Manajemen* , BPF, Yogyakarta.
- Sarwono Kusuma Atmodjo, 1998, *Birokrasi dan Administrasi Pembangunan*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta.
- Sondang P. Siagian, 1998, *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Haji Masagung, Jakarta.
- Wexley, K.N. Yukl, G.A., 2001, *Organization Behavior and Personnel Psychology*, Alih Bahasa : Shobaruddin, Bina Aksara, Bandung.
- Ghiselli and Brown dalam As'ad, 2001, *Organizational Behavior*, Bussiness Publication Inc.: Texas.