

BAB V

PENUTUP

Dalam bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dari penelitian yang telah disampaikan dalam bab pembahasan disertai saran berdasarkan pedoman hasil analisis yang didapat, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari penelitian, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis tingkat variabel dukungan organisasional, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja dengan menggunakan *One Sample t-Test* dapat dikategorikan tinggi. Karena nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ pada variabel dukungan organisasional, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja sehingga tingkat dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerja secara signifikan adalah tinggi (probabilitas $< 0,05$).
2. Berdasarkan hasil analisis tingkat kepuasan kerja karyawan menggunakan *One Sample t-Test* secara signifikan adalah tinggi, hal ini dikarenakan nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ dengan probabilitas $< 0,05$.

3. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda mengenai pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor dan dukungan rekan kerjaterhadap kepuasan kerja karyawan, menunjukkan hasil bahwa hanya ada satu dimensi yang memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu variabel dukungan rekan kerja (X3). Hal ini dapat ditunjukkan dari uji F ($F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan probabilitas $< 0,05$).

5.2. Implikasi Manajerial

Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera merupakan koperasi kredit yang bergerak sebagai lembaga keuangan, tapi sejak tahun 2013 lebih bergerak sebagai lembaga pemberdayaan kepada anggota melalui kelompok-kelompok binaan. *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera* mengusung misi mencerdaskan anggota sehingga memiliki budaya investasi, berjiwa wirausaha, mengontrol penggunaan uang dan memperbaiki nilai moral.

Dukungan organisasional adalah keyakinan karyawan tentang seberapa jauh organisasi memperhatikan kesejahteraan dan memberikan nilai bagi kontribusi yang telah diberikannya terhadap organisasi (Eisenberger, 1986). *Credit Union (CU) Bahtera Sejahtera* perlu untuk lebih meningkatkan rasa kepedulian dan rasa memiliki organisasi tinggi dari karyawan dengan selalu melibatkan karyawan dalam setiap kegiatan organisasi. Keterlibatan karyawan dalam setiap kegiatan sesuai dengan fungsi dan tugas pokoknya akan membuat karyawan merasa menjadi yang dibutuhkan. Ketika karyawan diikutsertakan dalam pelatihan atau pengembangan karier maupun pendidikan

teknis, misalnya dengan memberikan kesempatan untuk melanjutkan pendidikan atau pelatihan keterampilan yang berkelanjutan, maka akan mengurangi tingkat kejenuhan karyawan.

Kepuasan kerja karyawan *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera tidak sepenuhnya dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Ada variabel-variabel lain yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, seperti faktor hubungan antar karyawan (seperti, hubungan antara manajer dengan karyawan, faktor fisik dan kondisi kerja, hubungan sosial di antara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja), faktor individual (seperti, sikap orang terhadap pekerjaannya, umur orang sewaktu bekerja, dan jenis kelamin), dan faktor-faktor luar (seperti, keadaan keluarga karyawan, rekreasi, dan pendidikan). Perlu diteliti kembali untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga pihak manajemen *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera mempunyai cara untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja para karyawan, sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan secara individu maupun organisasi secara keseluruhan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini, penulis menemui berapa keterbatasan yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan hanya pada *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera Maumere saja, sehingga tidak bisa dikatakan bahwa hasil penelitian ini

dapat berlaku secara umum disetiap *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera atau badan organisasi lainnya.

2. Dalam penelitian ini, dukungan organisasi di *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera tidak sepenuhnya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk penelitian selanjutnya untuk meningkatkan jumlah responden dan meningkatkan kualitas pernyataan pada kuisioner agar mudah dimengerti oleh responden, sehingga lebih menggambarkan kinerja kerja sesungguhnya dari obyek yang diteliti.

5.4. Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat diberikan beberapa saran berikut:

1. Pihak manajemen *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera perlu meningkatkan suasana kerja yang penuh keramahan, dengan cara melakukan pelatihan dan pengembangan. Tujuannya yaitu untuk mempelajari dan melatih keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan.
2. Membangun suasana kerja yang santai dan mengurangi tingkat tekanan yang diberikan kepada setiap karyawan, hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kebebasan bagi karyawan untuk melakukan caranya sendiri dalam menjalankan pekerjaannya. Karyawan yang diberi kebebasan dalam menjalankan pekerjaannya akan lebih optimal dalam menjalankan pekerjaannya, karena karyawan merasa memiliki ruang gerak

yang luas untuk menunjukkan seluruh kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan

3. Membangun ikatan kekeluargaan yang kuat dengan seluruh lapisan karyawan dalam bentuk kepedulian. Suasana kekeluargaan yang terbina dapat dilakukan *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera dengan memberikan dukungan kepada karyawan saat mengalami masa-masa sulit dalam hidupnya, seperti ucapan belasungkawa dan penghiburan saat kerabat dari karyawan ada yang meninggal dunia. Dengan adanya kepedulian yang diberikan, *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera akan membuat karyawan merasa bahwa *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera memperhatikan kesejahteraan dan peduli terhadap kehidupan diluar pekerjaan karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,. (2011). “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”. Cetakan kesepuluh, Mei 2011. Hal. 85, 117-120.
- Ariani, Wahyu D. (2011). Persepsi Terhadap Dukungan organisasional dan Penyelia, Kepuasan, Nilai, dan Komitmen pada Industri Perbankan Indonesia, *Jurnal Keuangan dan Perbankan*, vol. 15, No.3, hlm. 416-427.
- Aube, C., V. Rousseau and EM. Morin. 2007. Perceived Organizational Support and Organizational Commitment: The Moderating Effect of Locus of Control and Work Autonomy. *Journal of Managerial Psychology*. 22: 479-495.
- As’ad, Moh. (1998), “Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia”, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty, 102-116.
- Ashar S. Munandar. (2010). “Psikologi Industri dan Organisasi”. Hal. 357-363.
- Bhatti, Muhammad Awais dan Chee Hee Hoe. 2012. Resolving the Past Conflict: Role of Peer and Supervisor Support in Training Effectiveness. *International Journal of Business and Behavioral Sciences* 2(7): 32-38.
- Blanchard, P. Nick dan James W. Thacker. 2007. *Effective Training System, Strategies and Practices*. Third Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Bossche, Piet Van den *et al.*,. 2010. Transfer of Training: The Role of Feedback in Supportive Social Networks. *International Journal of Training and Development* 14(2): 81-94.
- Chang, C. S. (2014). Moderating Effects of Nurses' Organizational Support on the Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Commitment. *Western Journal of Nursing Research: An International Forum for Communicating Nursing Research*. doi: 10.1177/0193945914530047. pp. 337-346.

- Chen, Hsin-Chih. 2003. Cross Cultural Construct Validation of The Learning Transfer System Inventory in Taiwan. Dissertation. Louisiana State University.
- Deviana, V., (2014), “Pengaruh Atribut-Atribut Keseimbangan Antara Kehidupan Pribadi dan Kehidupan Kerja Terhadap *Continuance Commitment* Pekerja Wanita di PT. Mataram Tunggal Garment Yogyakarta” *Skripsi*, Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. (tidak dipublikasikan).
- Eisenberger, R. Huntington, R. Hutchison, S dan Sowa. 1986. *Perceived Organizations Support*. *Journal of Spplied Psychology*. Vol . 73 No.3.
- Feinberg, Emily Greene. 2013. Cross-Cultural Competence Training Effectiveness: The Impact of Training Transfer and Predictors of Transfer. Dissertation. University of Maryland, College Park.
- Fitri Nursiah.(2007). Pengaruh Persepsi Dukungan organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Administrasi Politeknik Negeri Medan. *Tesis*. Program Pascasarjana, Politeknik Negeri, Medan.
- Hariyanto, Eko dkk.,. 2011. Desain Pelatihan, Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor dan Self Efficacy sebagai Penentu Keefektifan Transfer Pelatihan. *Jurnal Siasat Bisnis* 15(2): 213- 227
- H. Muhammad Zainur Roziqin, M.M., M.Pd. (2010). “Kepuasan Kerja”. Cetakan 1, Oktober 2010. Hal. 68.
- I Nyoman Resa Adhika dan I Gede Riana (2016). Pengaruh Dukungan Organisasional dan Kepuasan Kerjaterhadap Komitmen Karyawan(Studi pada Koperasi Simpan Pinjam di Denpasar Utara).
- Hua, Ng Kueh. 2013. The Influence of Supervisory and Peer Support on The Transfer of Training. *Studies in Business and Economics*: 82- 97.
- Jamaludin. 2012. Meningkatkan Dukungan Atasan melalui Pengembangan Komunikasi untuk Memperbaiki Transfer of Training pada Instansi Pemerintah “X”. *Tesis tidak diterbitkan*. Depok: Universitas Indonesia.

- Johlke, MC., CL. Stamper dan ME. Shoemaker, 2002. Antecedents to Boundary-Spanner Perceived Organizational Support. *Journal of Managerial Psychology*. 17: 116-128.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003), "Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi". Jakarta: Penerbit Erlangga, hlm 119.
- Kuncoro, Mudrajad., (2009), "*Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*", Erlangga, Jakarta.
- Lestari, (2015). "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb) Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Apj Semarang) Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Lipu *et al.*, (2014). Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Mega. *Program Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin*.
- Marihot, Tua Efendi: Hariandja, (2002). "*Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*". Jakarta: Grasindo.
- Nijman, Derk-Jan J.M. (2004). Supporting Transfer of Training Effects of The Supervisor. University of Twente, Enschede.
- Nijman, Derk-Jan J.M, *et al.*,. (2006). Differential Effects of Supervisor Support on Transfer of Training. Article.
- Nugraheny. (2009). "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Dukungan Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Kota Semarang)". *Jurnal Manajemen/NIM.C4A006470*.
- Nurdiana. (2014). "Pengaruh Dukungan Supervisor Dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Transfer Pelatihan Karyawan Mekanik", Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya, Kampus Ketintang, Surabaya 60231. diakses dari: <https://www.scribd.com/doc/251371795/PENGARUH-DUKUNGAN->

SUPERVISOR-DAN-DUKUNGAN-REKAN-KERJATERHADAP-TRANSFER-PELATIHAN-KARYAWAN-MEKANIK, Padatanggal
9 April 2016

- Prawesti. S. Diah (2010). Pengaruh Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai Di Unit-Unit Pelayanan Publik Kabupaten Sukoharjo. Tesis Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Priharjanto, Ahmad. 2005. *Pengaruh Pengukuran Kinerja, Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasional terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Keuangan Jakarta*. Tesis Universitas Gadjah Mada. Yogyakarta.
- Riduwan. (2005). “Belajar Mudah Penelitian Untuk Guru, Karyawan dan Peneliti Pemula”. Bandung: Alfabeta.
- Rehan, M. dan Ahmed, S. N. 2014. Organizational Support and Job Satisfaction. *European Academic Research*. Vol. I, No. 11, pp. 802-814.
- Sugiyono, (2007), “*Metode Penelitian Bisnis*”, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2006), “*Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*”, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono, (2012), “*Statitika untuk Penelitian*”, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Tiarawati. (2012). “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Pakem Yogyakarta”, diakses dari: www.ejournal.uajy.ac.id. pada tanggal 12 April 2016.
- Velada, Raquel António Caetano *et al.*,. 2007. The Effects of Training Design, Individual Characteristics and Work Environment on Transfer of Training. *International Journal of Training and Development* 11(4):282-294.
- Wiasatrya. R.,(2010). Pengaruh Dukungan organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Bakrie Pipe Industries. *Tesis*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Unika Atma Jaya. Jakarta.

Yulianto S. Adi dan Samuel Sutanto (2015). “Analisa Dukungan Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Kampung Roti”,Manajemen Perhotelan, Universitas Kristen Petra, Surabaya, Indonesia diakses dari:

https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=9&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwj9utH0eXOAhVJs48KHdHcDSMQFghiMAg&url=http%3A%2F%2Fstudentjournal.petra.ac.id%2Findex.php%2Fmanajemenperhotelan%2Farticle%2Fdownload%2F2850%2F2556&usg=AFQjCNG6nZjmel9b2_wK28p7txuyJtbjDA&bvm=bv.131286987,d.c2I. Pada tanggal 13 April 2016





LAMPIRAN 1

KUISIONER

PENELITIAN

Yogyakarta, Mei 2016

Bapak/Ibu yang terhormat,

Saya, Natalia Kristiani Tandafatu, mahasiswi Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi saya di Universitas Atma Jaya Yogyakarta, dengan pembimbing Dr Martinus Parnawa Putranta. Secara umum, penelitian tersebut bertujuan untuk membahas pengaruh dukungan organisasional, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan di *Credit Union (CU)* bahtera sejahtera Maumere.

Bapak/Ibu dipilih sebagai calon responden karena penelitian ini sangat memerlukan informasi dari Bapak/Ibu sebagai karyawan di *Credit Union (CU)* Bahtera Sejahtera Maumere. Oleh karena itu, dengan ini saya mohon bantuan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu bagi saya guna menjawab serangkaian pertanyaan yang terdapat di dalam kuesioner ini. Kemudian setelah kuesioner terisi lengkap, saya akan mengumpulkannya.

Perlu diketahui, bahwa penelitian ini sudah mendapat izin dari pimpinan institusi tempat Bapak/Ibu bekerja. Disamping itu, penelitian ini juga sudah mendapat persetujuan dari Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Terima kasih atas perhatian Bapak/Ibu.

Hormat saya,

Natalia Kristiani Tandafatu
Email: ch.nathalia@yahoo.co.id
No. HP: 0822 2598 2530

BAGIAN 1

Petunjuk Pengisian:

Silahkan Anda melengkapi identitas diri Anda dengan cara mengisi titik-titik dan memberi tanda (✓) pada ☐ dari setiap pertanyaan. Informasi yang Anda berikan hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian semata dan terjaga kerahasiaannya.

DATA RESPONDEN	
Usia	☐ 20 – 30 tahun
	☐ 31 – 40 tahun
	☐ 41 – 50 tahun
	☐ $\geq$ 50 tahun
Jenis Kelamin	☐ Laki-laki
	☐ Perempuan
Masa Kerja	☐ < 1 tahun
	☐ 1 – <5 tahun
	☐ 5 – <10 tahun
	☐ $\geq$ 10 tahun
Pendidikan	☐ SMA
	☐ Diploma
	☐ Sarjana
Status Pegawai	☐ Pegawai Tetap
	☐ Pegawai Tidak Tetap

BAGIAN 11

Petunjuk Pengisian:

Pernyataan-pernyataan berikut berkaitan dengan dukungan organisasional, dukungan supervisor, dan dukungan rekan kerja. Anda dimohon untuk mengungkapkan sejauh mana tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap masing-masing pernyataan tersebut dengan cara memberi tanda (✓) pada salah satu jawaban yang tersedia di sebelah kanan dari setiap pernyataan, dengan ketentuan sebagai

berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Semua jawaban Anda akan dijamin kerahasiaannya

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	<i>Credit Union (CU)</i> Bahtera Sejahtera sangat peduli terhadap kesejahteraan saya.					
2.	<i>Credit Union (CU)</i> Bahtera Sejahtera bersedia membantu saya ketika saya membutuhkan bantuan khusus.					
3.	<i>Credit Union (CU)</i> Bahtera Sejahtera tidak menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya.					
4.	Supervisor saya dapat diandalkan ketika saya kesulitan dalam pekerjaan.					
5.	Supervisor saya bersedia mendengarkan masalah terkait pekerjaan saya.					
6.	Supervisor saya sangat tidak peduli terhadap kesejahteraan saya.					
7.	Rekan kerja saya sangat membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan saya.					
8.	Rekan kerja saya berkemauan untuk mendengarkan masalah terkait pekerjaan saya.					
9.	Rekan kerja saya dapat diandalkan ketika saya kesulitan dalam pekerjaan.					

BAGIAN III

Petunjuk Pengisian:

Silakan Anda ungkapkan tingkat kesetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap setiap pernyataan dengan cara memberi tanda (√) pada salah satu alternatif jawaban yang Anda anggap paling sesuai, yang terdapat di sebelah kanan masing-masing pernyataan, dengan ketentuan sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Secara umum, saya sudah puas dengan jenis tugas yang saya kerjakan di pekerjaan ini.					
2.	Saya bersedia penuh untuk menggunakan kemampuan saya pada posisi ini.					
3.	Saya menguasai kemampuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
4.	Saya mempunyai kesempatan yang besar untuk berkembang pada profesi ini.					
5.	Pekerjaan ini memberikan tekanan dan kegelisahan dalam hidup saya.					
6.	Saya menerima cukup dukungan dari atasan saya.					
7.	besarnya gaji yang anda terima dan pekerjaan yang harus anda lakukan.					
8.	cara rekan sekerja bergaul antara satu dengan yang lain.					
9.	kesempatan untuk maju dalam pekerjaan anda.					

Terima kasih atas partisipasi Anda. Mohon diperiksa sekali lagi, pastikan tidak ada nomor yang terlewat.



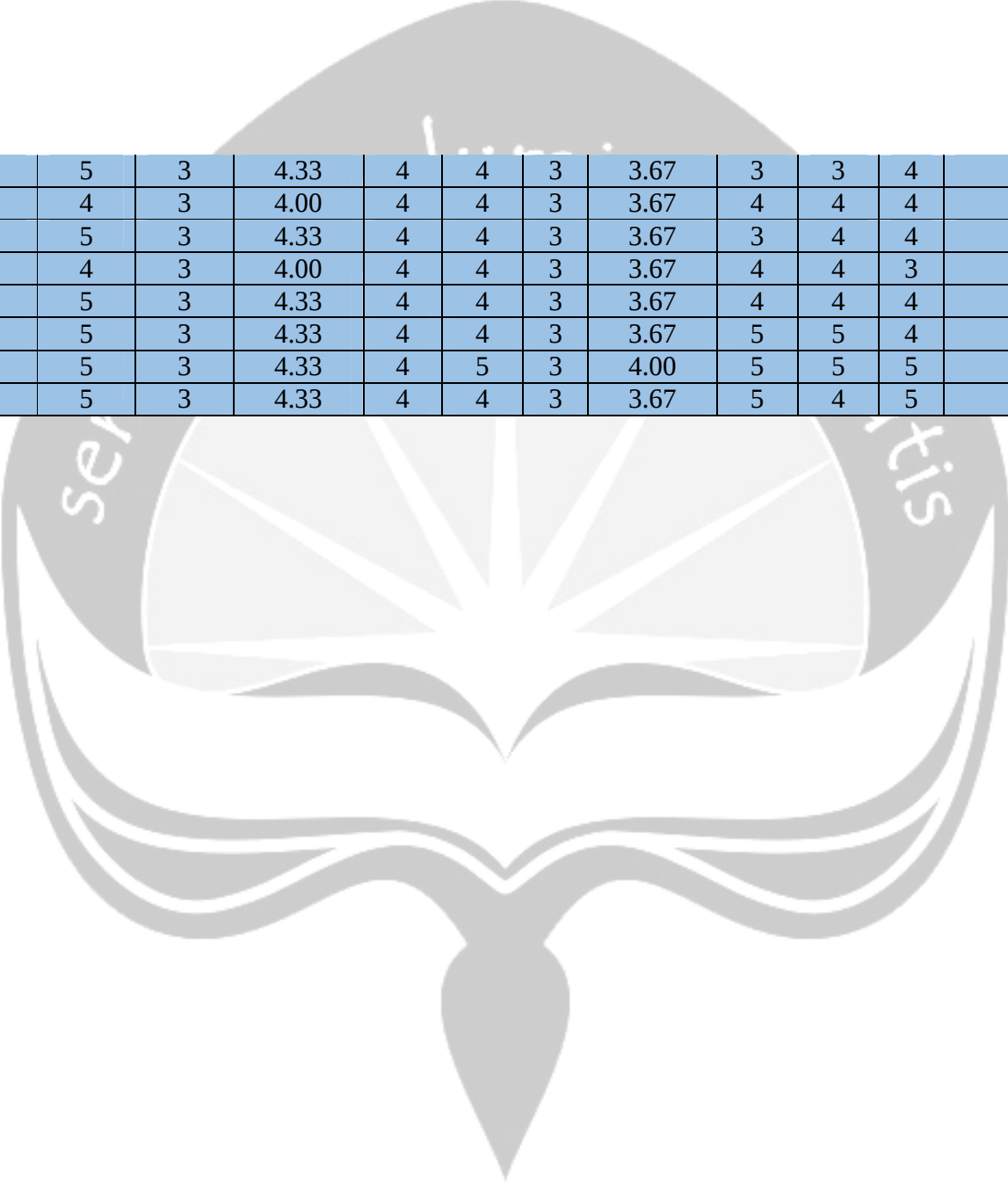
LAMPIRAN 2

DATA JAWABAN

KUISIONER

**MASTER TABEL
DUKUNGAN ORGANISASI**

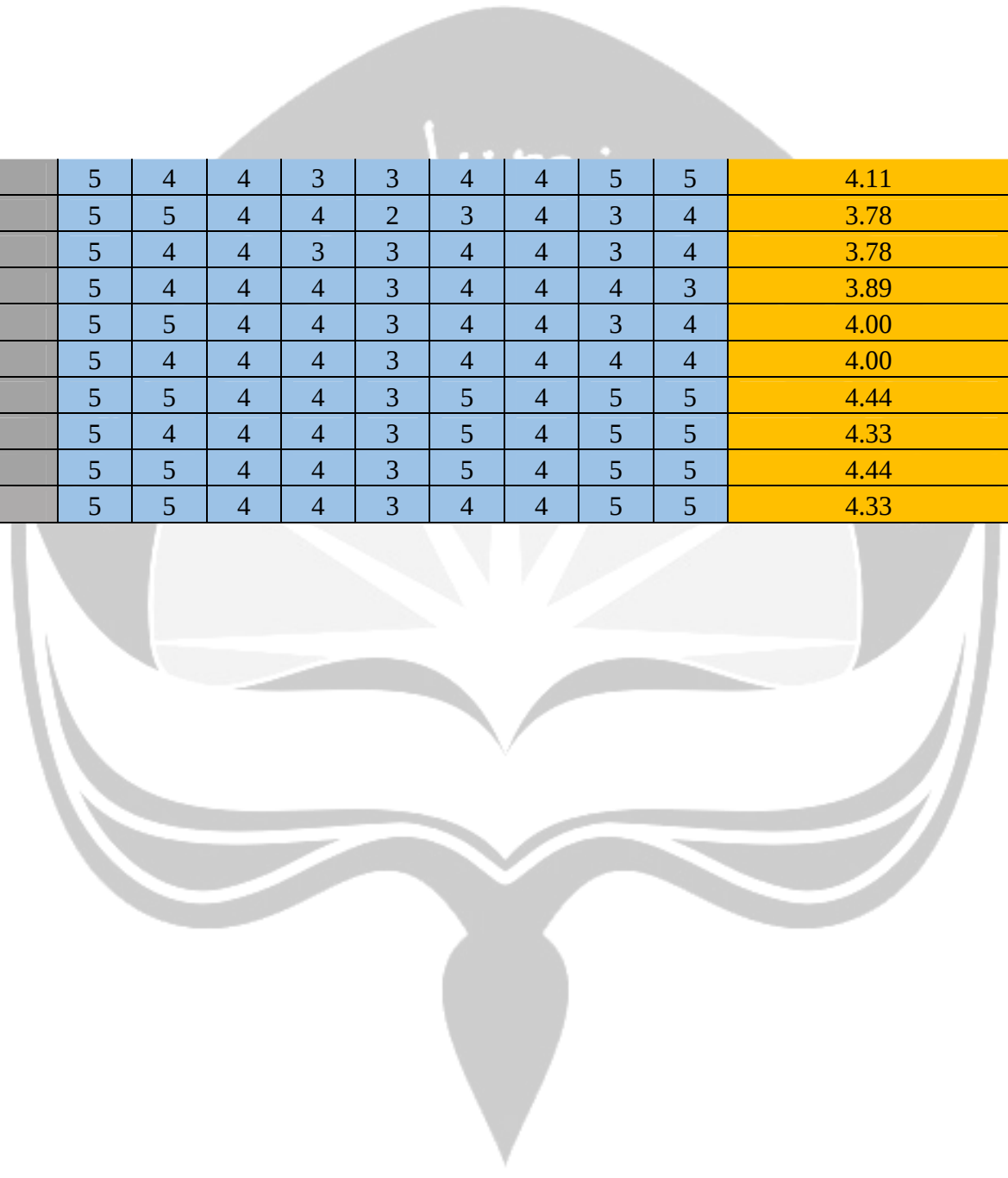
NO	Dukungan Organisasional			Rata2	Dukungan Supervisor			Rata2	Dukungan rekan kerja			Rata2
	1	2	3		4	5	6		7	8	9	
1	4	4	3	3.67	4	4	3	3.67	4	4	3	3.67
2	5	4	2	3.67	4	4	1	3.00	4	4	4	4.00
3	3	3	3	3.00	4	4	2	3.33	4	3	4	3.67
4	5	4	5	4.67	4	5	2	3.67	4	4	4	4.00
5	4	4	4	4.00	3	3	2	2.67	3	3	3	3.00
6	4	4	3	3.67	4	4	3	3.67	5	5	4	4.67
7	4	4	2	3.33	4	4	2	3.33	4	4	4	4.00
8	5	5	3	4.33	4	3	3	3.33	4	5	5	4.67
9	4	4	1	3.00	5	5	1	3.67	4	4	4	4.00
10	5	5	1	3.67	4	4	1	3.00	4	4	5	4.33
11	3	4	3	3.33	4	3	3	3.33	4	5	5	4.67
12	5	5	3	4.33	4	4	3	3.67	3	4	4	3.67
13	4	3	3	3.33	5	4	3	4.00	5	4	4	4.33
14	4	3	3	3.33	5	3	3	3.67	5	4	4	4.33
15	4	4	3	3.67	4	2	2	2.67	5	5	4	4.67
16	4	4	4	4.00	4	1	3	2.67	4	4	4	4.00
17	4	4	1	3.00	4	4	1	3.00	4	4	5	4.33
18	3	3	3	3.00	4	4	2	3.33	3	3	3	3.00
19	4	3	3	3.33	3	3	4	3.33	4	4	4	4.00
20	4	3	3	3.33	3	3	4	3.33	4	4	4	4.00
21	5	5	3	4.33	5	5	1	3.67	5	4	4	4.33
22	5	5	3	4.33	4	4	3	3.67	4	4	4	4.00
23	5	5	3	4.33	4	4	2	3.33	3	3	3	3.00



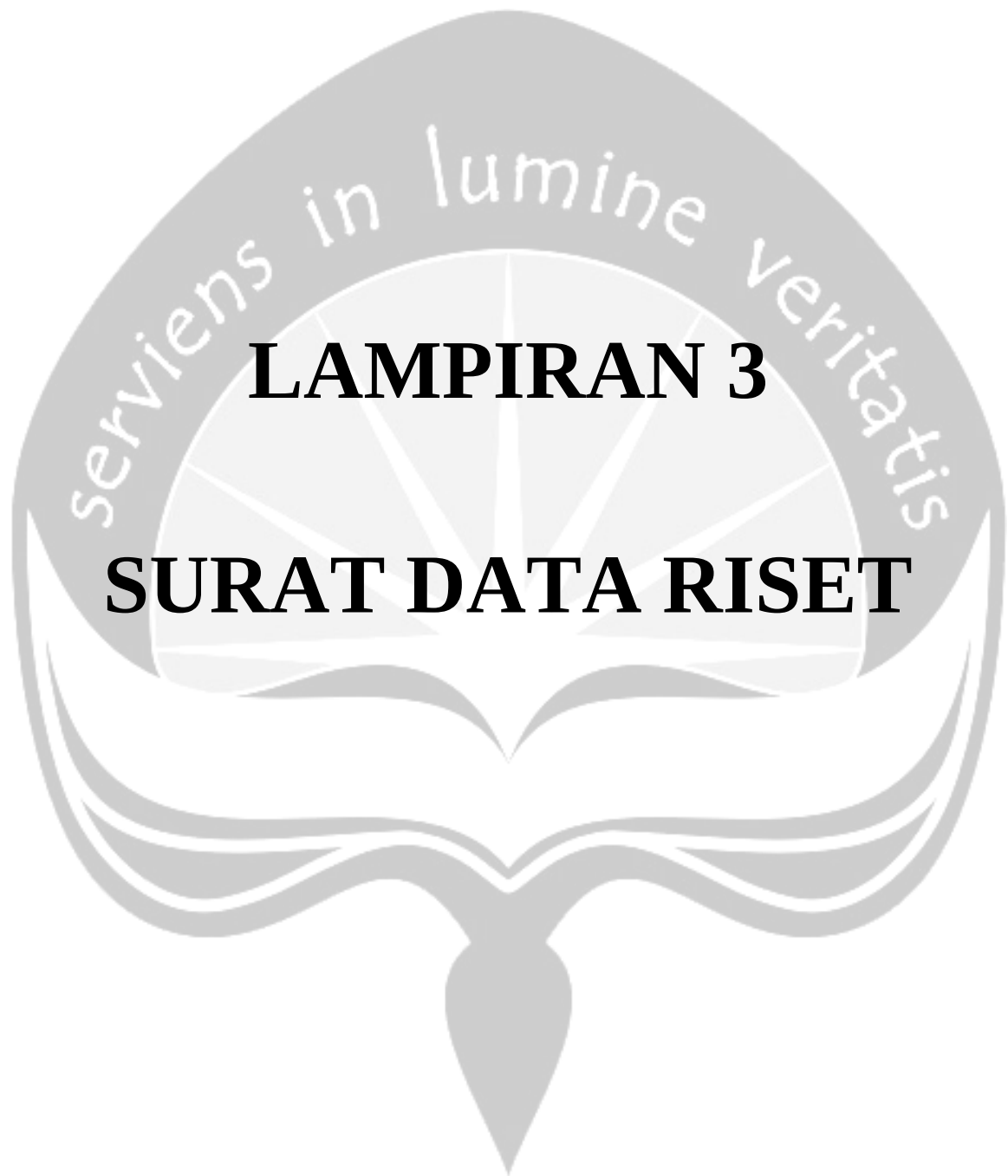
24	5	5	3	4.33	4	4	3	3.67	3	3	4	3.33
25	5	4	3	4.00	4	4	3	3.67	4	4	4	4.00
26	5	5	3	4.33	4	4	3	3.67	3	4	4	3.67
27	5	4	3	4.00	4	4	3	3.67	4	4	3	3.67
28	5	5	3	4.33	4	4	3	3.67	4	4	4	4.00
29	5	5	3	4.33	4	4	3	3.67	5	5	4	4.67
30	5	5	3	4.33	4	5	3	4.00	5	5	5	5.00
31	5	5	3	4.33	4	4	3	3.67	5	4	5	4.67

**MASTER TABEL
KEPUASAN KERJA**

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	Rata2
1	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3.67
2	5	4	4	4	2	3	4	4	4	3.78
3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3.67
4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3.67
5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3.89
6	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4.22
7	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4.11
8	5	4	4	4	2	3	3	4	4	3.67
9	4	4	4	4	1	5	3	4	4	3.67
10	5	5	4	5	1	4	4	4	4	4.00
11	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3.89
12	5	5	4	4	2	3	4	4	4	3.89
13	5	4	4	3	2	4	4	5	3	3.78
14	5	4	4	5	3	4	3	5	5	4.22
15	5	5	5	5	1	3	4	4	4	4.00
16	4	4	4	4	1	4	3	4	4	3.56
17	4	4	4	5	1	4	4	3	5	3.78
18	4	4	3	4	2	4	4	3	3	3.44
19	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3.33
20	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3.33
21	4	5	5	4	1	4	3	3	3	3.56



22	5	4	4	3	3	4	4	5	5	4.11
23	5	5	4	4	2	3	4	3	4	3.78
24	5	4	4	3	3	4	4	3	4	3.78
25	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3.89
26	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4.00
27	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4.00
28	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4.44
29	5	4	4	4	3	5	4	5	5	4.33
30	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4.44
31	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4.33



LAMPIRAN 3

SURAT DATA RISET



CREDIT UNION BAHTERA SEJAHTERA

Badan Hukum : No. 28/BH/DK.5/1/2010 TGL. 16-2-2010
Jalan Mgr. Soegiyopranoto No. 03, Maumere, Kab. Sikka
Telp./Fax : (0382) 7476966 HP: 085239239499
e-mail : sejahtera_bahtera@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : 01/CUBS/M/Sket/1/2016

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Yohanes Edelbertus Dare
Jabatan : Manajer Credit Union Bahtera Sejahtera
Alamat : Jalan Mgr. Soegiyopranoto No. 03
Kel. Kota Uneng, Kec. Alok, Kab. Sikka

Dengan ini menerangkan :

Nama : Natalia Kristiani Tandafatu
No. Mhs : 18553/Manajemen
Prodi : Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta
Alamat : Jln. Santan Gg. VI, No. 72 C Sleman –
Yogyakarta

Bahwa yang bersangkutan telah mengadakan penelitian di Credit Union Bahtera Sejahtera
Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diberikan di : Maumere

Pada Tanggal : 30 Januari 2016



Manajer,

Yohanes Edelbertus Dare



LAMPIRAN 4

HASIL UJI VALIDITAS

		soal_1	soal_2	soal_3	soal_4	soal_5	soal_6	soal_7	soal_8	soal_9	jumlah
soal_1	Pearson Correlation	1	.472	1.000*	1.000*	.378	1.000*	.289	.866**	.289	.867**
	Sig. (2-tailed)		.075	.000	.000	.165	.000	.297	.000	.297	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_2	Pearson Correlation	.472	1	.472	.472	.875**	.472	.873**	.327	.873**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.075		.075	.075	.000	.075	.000	.234	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_3	Pearson Correlation	1.000*	.472	1	1.000*	.378	1.000*	.289	.866**	.289	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075		.000	.165	.000	.297	.000	.297	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_4	Pearson Correlation	1.000*	.472	1.000*	1	.378	1.000*	.289	.866**	.289	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.000		.165	.000	.297	.000	.297	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_5	Pearson Correlation	.378	.875**	.378	.378	1	.378	.764**	.491	.764**	.758**

	Sig. (2-tailed)	.165	.000	.165	.165		.165	.001	.063	.001	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_6	Pearson Correlation	1.000*	.472	1.000*	1.000*	.378	1	.289	.866**	.289	.867**
	Sig. (2-tailed)	.000	.075	.000	.000	.165		.297	.000	.297	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_7	Pearson Correlation	.289	.873**	.289	.289	.764**	.289	1	.167	1.000*	.696**
	Sig. (2-tailed)	.297	.000	.297	.297	.001	.297		.553	.000	.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_8	Pearson Correlation	.866**	.327	.866**	.866**	.491	.866**	.167	1	.167	.774**
	Sig. (2-tailed)	.000	.234	.000	.000	.063	.000	.553		.553	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_9	Pearson Correlation	.289	.873**	.289	.289	.764**	.289	1.000*	.167	1	.696**
	Sig. (2-tailed)	.297	.000	.297	.297	.001	.297	.000	.553		.004
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
jumlah	Pearson Correlation	.867**	.816**	.867**	.867**	.758**	.867**	.696**	.774**	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.004	.001	.004	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

CORRELATIONS

CORRELATIONS

```
/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9 jumla
h
```

```
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
```

/MISSING=PAIRWISE.

```
/MISSING=PAIRWISE.
```

Correlations

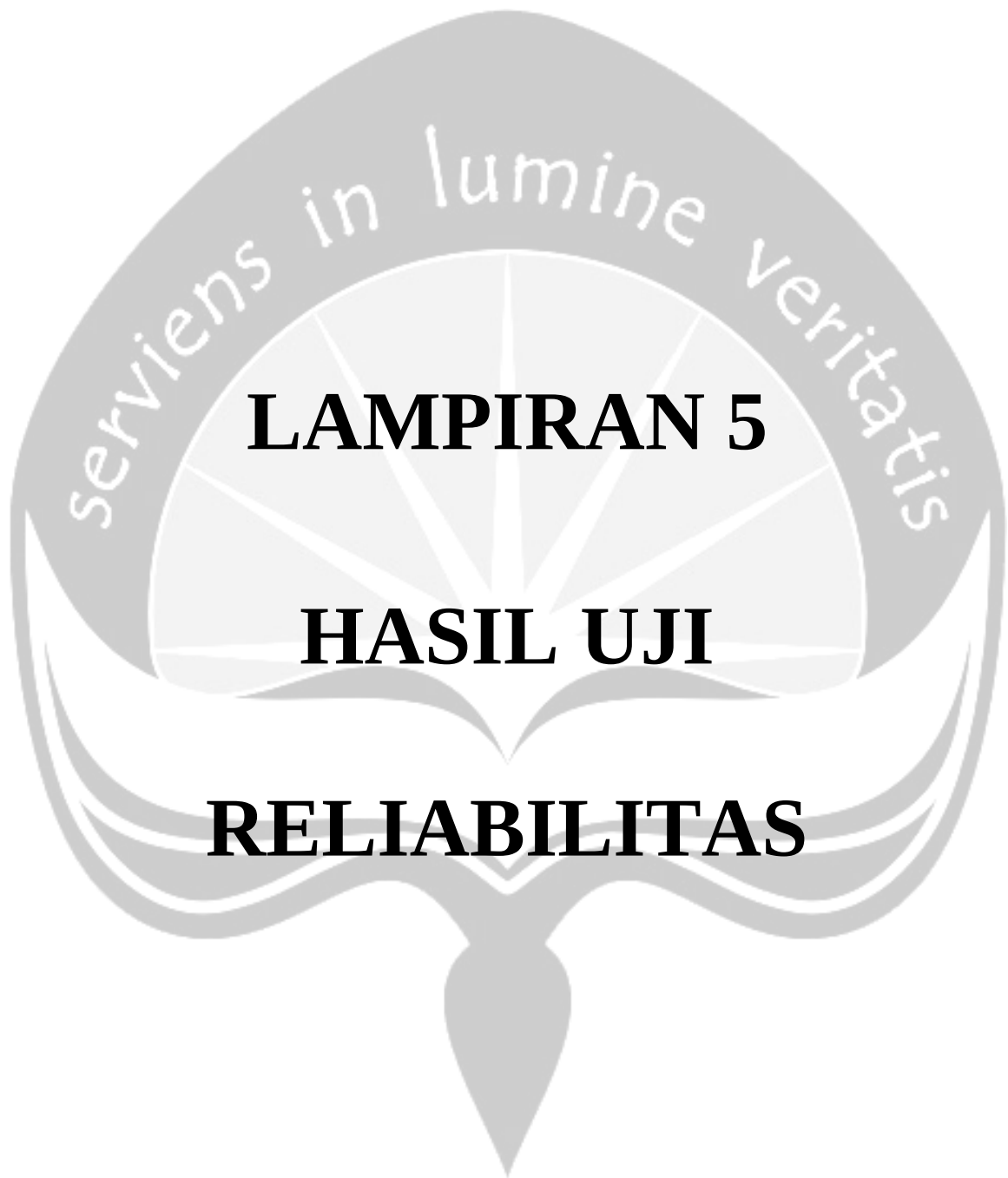
[DataSet0]

[illegible]

soal_6	Pearson Correlation	.866**	.700**	.700**	.866**	.853**	1	.866**	.577*	.866**	.944**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.004	.000	.000		.000	.024	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_7	Pearson Correlation	1.000**	.577*	.577*	.722**	.739**	.866**	1	.444	1.000**	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.024	.002	.002	.000		.097	.000	.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_8	Pearson Correlation	.444	.577*	.866**	.722**	.739**	.577*	.444	1	.444	.751**
	Sig. (2-tailed)	.097	.024	.000	.002	.002	.024	.097		.097	.001
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
soal_9	Pearson Correlation	1.000**	.577*	.577*	.722**	.739**	.866**	1.000**	.444	1	.898**
	Sig. (2-tailed)	.000	.024	.024	.002	.002	.000	.000	.097		.000
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
jumlah	Pearson Correlation	.898**	.752**	.791**	.898**	.895**	.944**	.898**	.751**	.898**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	
	N	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



LAMPIRAN 5

HASIL UJI

RELIABILITAS

UJI RELIABILITAS DUKUNGAN ORGANISASIONAL, DUKUNGAN SUPERVISOR, DAN DUKUNGAN REKAN KERJA

RELIABILITY

/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet0].

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.929	9

UJI RELIABILITAS KEPUASAN KERJA

RELIABILITY

/VARIABLES=soal_1 soal_2 soal_3 soal_4 soal_5 soal_6 soal_7 soal_8 soal_9

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Reliability

[DataSet0]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.955	9



LAMPIRAN 6

KARAKTERISTIK

DESKRIPTIF

RESPONDEN

```
FREQUENCIES VARIABLES=masa_kerja status_pegawai Usia
/ORDER=ANALYSIS.
```

Frequencies

[DataSet0]

Statistics				
		MasaKerja	Status Pegawai	Usia
N	Valid	31	31	31
	Missing	0	0	0

Frequency Table

MasaKerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1-<5 Tahun	21	67.7	67.7	67.7
	5-<10 Tahun	10	32.3	32.3	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

Status Pegawai					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tetap	31	100.0	100.0	100.0

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 Tahun	9	29.0	29.0	29.0
	31-40 Tahun	15	48.4	48.4	77.4
	41-50 Tahun	7	22.6	22.6	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

LAMPIRAN 7

HASIL *ONE SAMPLE T TEST*
DUKUNGAN ORGANISASIONAL,
DUKUNGAN SUPERVISOR, DAN
DUKUNGAN REKAN KERJA

Variabel Dukungan Organisasional, Dukungan Supervisor, dan Dukungan Rekan Kerja

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan_organisasional01	31	3,00	5,00	4,4194	,67202
Dukungan_organisasional02	31	3,00	5,00	4,1935	,74919
Dukungan_organisasional03	31	1,00	5,00	2,8710	,80589
Dukungan_organisasional	31	3,00	4,67	3,8268	,51493
Valid N (listwise)	31				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan_supervisor01	31	3,00	5,00	4,0323	,48193
Dukungan_supervisor02	31	1,00	5,00	3,7742	,84497
Dukungan_supervisor03	31	1,00	4,00	2,5161	,85131
Dukungan_supervisor	31	2,67	4,00	3,4419	,35948
Valid N (listwise)	31				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Dukungan_rekankerja01	31	3,00	5,00	4,0645	,67997
Dukungan_rekankerja02	31	3,00	5,00	4,0323	,60464
Dukungan_rekankerja03	31	3,00	5,00	4,0323	,60464
Dukungan_rekankerja	31	3,00	5,00	4,0435	,52194
Valid N (listwise)	31				

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Dukungan_organisasional	31	3,8268	,51493	,09248
Dukungan_supervisor	31	3,4419	,35948	,06457
Dukungan_rekankerja	31	4,0435	,52194	,09374

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Dukungan_organisasional	8,940	30	,000	,82677	,6379	1,0157
Dukungan_supervisor	6,845	30	,000	,44194	,3101	,5738
Dukungan_rekankerja	11,132	30	,000	1,04355	,8521	1,2350

LAMPIRAN 8

HASIL *ONE SAMPLE T*

***TEST*KEPUASAN KERJA**

Variabel Kepuasan Kerja

T-Test

One-Sample Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Kepuasan01	31	4,6452	,48637	,08736
Kepuasan02	31	4,2581	,57548	,10336
Kepuasan03	31	4,0645	,35921	,06452
Kepuasan04	31	4,0000	,63246	,11359
Kepuasan05	31	2,2581	,81518	,14641
Kepuasan06	31	3,8710	,61870	,11112
Kepuasan07	31	3,7419	,51431	,09237
Kepuasan08	31	4,0323	,65746	,11808
Kepuasan09	31	4,0323	,70635	,12686
Kepuasan	31	3,8784	,30006	,05389

One-Sample Test

	Test Value = 3					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kepuasan01	18,833	30	,000	1,64516	1,4668	1,8236
Kepuasan02	12,172	30	,000	1,25806	1,0470	1,4692
Kepuasan03	16,500	30	,000	1,06452	,9328	1,1963
Kepuasan04	8,803	30	,000	1,00000	,7680	1,2320
Kepuasan05	-5,068	30	,000	-,74194	-1,0409	-,4429
Kepuasan06	7,838	30	,000	,87097	,6440	1,0979
Kepuasan07	8,032	30	,000	,74194	,5533	,9306
Kepuasan08	8,742	30	,000	1,03226	,7911	1,2734
Kepuasan09	8,137	30	,000	1,03226	,7732	1,2913
Kepuasan	16,299	30	,000	,87839	,7683	,9884

LAMPIRAN 9

HASIL ANALISIS

REGRESI LINEAR

BERGANDA

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Dukungan_rekankerja, Dukungan_organisasional, Dukungan_supervisor ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kepuasan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,568 ^a	,323	,248	,26025

a. Predictors: (Constant), Dukungan_rekankerja, Dukungan_organisasional, Dukungan_supervisor

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	,872	3	,291	4,293	,013 ^a
	Residual	1,829	27	,068		
	Total	2,701	30			

a. Predictors: (Constant), Dukungan_rekankerja, Dukungan_organisasional, Dukungan_supervisor

b. Dependent Variable: Kepuasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,834	,597		3,073	,005
	Dukungan_organisasional	,180	,096	,309	1,879	,071
	Dukungan_supervisor	,135	,139	,162	,972	,340
	Dukungan_rekankerja	,220	,092	,383	2,382	,025

a. Dependent Variable: Kepuasan