

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT.UNEX INTI
INDONESIA DI TANGERANG**

PUJAWATI WIDJAYA

8135108189



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

**THE CORRELATION BETWEEN ORGANIZATION
CLIMATE WITH JOB SATISFACTION OF THE EMPLOYEES
PT.UNEX INTI INDONESIA AT TANGERANG**

PUJAWATI WIDJAYA

8135108189



**This Skripsi Is Organized As One Of The Requirements For Obtaining
Bachelor of Education at Faculty of Economics State University of Jakarta**

**STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014**

ABSTRAK

PUJAWATI WIDJAYA, Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan PT.Unex Inti Indonesia di Tangerang. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2014.

Penelitian ini dilakukan di PT.Unex Inti Indonesia, selama 3 bulan terhitung sejak Maret 2014 sampai dengan Juni 2014. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Unex Inti Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *marketing and operational* PT.Unex Inti Indonesia. Populasi terjangkaunya adalah karyawan *sector cargo domestic* bagian marketing and operational PT.Unex Inti Indonesia sebanyak 47 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana sebanyak 44 orang.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 38,18 + 0,43 X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji *liliefors* menghasilkan $L_{hitung} = 0,1019$, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 44$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,1336. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $0,70 < 2,08$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $23,39 > 4,07$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson* menghasilkan $r_{xy} = 0,598$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 4,836$ dan $t_{tabel} = 1,68023$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,598$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 35,77% yang menunjukkan bahwa 35,77% kepuasan kerja ditentukan oleh iklim organisasi.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja.

ABSTRACT

PUJAWATI WIDJAYA, The Relationship Between Organizational Climate with Employee Job Satisfaction PT.Unex Inti Indonesia in Tangerang. Thesis, Jakarta. Commerce Education Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, June 2014.

This research was conducted at the PT.Unex Inti Indonesia, for 3 months, starting from March 2014 until June 2014. This study aims to determine the relationship between organization climate and job satisfaction in employees of PT.Unex Inti Indonesia. Research method is a survey method with the correlational approach. The population in this study were all employees of the marketing and operational PT.Unex Inti Indonesia. Population inaccessibility is domestic cargo sector employees the marketing and operational PT.Unex Inti Indonesia as many as 47 people. The sampling technique used is simple random technique as many as 44 people.

The resulting regression equation is $Y = 38.18 + 0.43 X$ Test requirements analysis is the normality test on the estimated regression error Y over X with Liliefors generate test $L_{hitung} = 0.1019$, while for $n = 44$ L_{tabel} at significant level of 0.05 is 0.1336. Because $L_{hitung} < L_{tabel}$ the estimation error Y over X is normally distributed. Testing linearity of regression produces $F_{hitung} < F_{table}$ is $0.70 < 2.08$, so it was concluded that the linear regression equation. Test the significance of regression yield of $F > F$, ie $23.39 > 4.07$, meaning that the regression equation significantly. The correlation coefficient of Pearson Product Moment generating $r_{xy} = 0.598$, then test the significance of the correlation coefficient using the t test and the result of $t = 4.836$ and table = 1.68023. It can be concluded that the correlation coefficient $r_{xy} = 0.598$ is significant. The coefficient of determination obtained for 35.77% 35.77% which indicates that job satisfaction is determined by the organizational climate.

Keywords: Organizational Climate, Job Satisfaction.

LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
NIP. 196712071992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 195311171982032001	Ketua Penguji		27/06 ¹⁴
2. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Psi</u> NIP. 195310021985032001	Penguji Ahli		25/06 ¹⁴
3. <u>Dra. Corry Yohana, MM</u> NIP. 195909181985032011	Sekretaris		27/06 ¹⁴
4. <u>Ryna Parlyna, MBA</u> NIP. 197701112008122003	Pembimbing I		25/06 ¹⁴
5. <u>Drs. Nurdin Hidayat, M.M., M.Si</u> NIP. 196610302000121001	Pembimbing II		27/06 ¹⁴

Tanggal Lulus :

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2014

Yang membuat pernyataan



Pujawati Widjaya

No Reg. 8135108189

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Sebab Aku ini mengetahui rancangan-rancangan apa yang ada padaKu mengenai kamu, demikianlah firman TUHAN, yaitu rancangan damai sejahtera dan bukan rancangan kecelakaan, untuk memberikan kepadamu hari depan yang penuh harapan –

Yeremia 29:11

Look At Me.. I'm not the biggest.. I'm not the strongest.. I'm not the fastest.. Look Inside Me.. Heart of a Champion . Athlete Mind

Do my best and let's God do the rest - puja

Thanks to my Lord, Jesus Christ

I dedicate this skripsi specially to my MAMA, who always give the best for me, who always give me support and love.. Thanks for everything that you had given to me.. I love you so much

For big family of Inti Club Taekwondo, Sabeum nim Coky Tanjung as my second father .. Sabeum Safrizal Tanjung, Ka Nicco as my brother who always give me cheerful

Eben.. thanks for your support and love

And for families and friend who have given so much support, pray, and you smile guys

THANK YOU.

KATA PENGANTAR

Haleluya.. !! Terima kasih Tuhan.. Puji syukur peneliti berikan kepada Tuhan Yesus Kristus atas segala kasih karunia dan berkatNya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Ryna Parlyna, MBA., selaku dosen pembimbing I yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, masukan, semangat, kebaikan, dan dukungan yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si., selaku dosen pembimbing II dan Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan serta memberikan saran yang berguna bagi penulisan skripsi ini.
3. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si., selaku Ketua Program Studi Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
4. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
5. Dra.Dientje Griandini, selaku pembimbing akademik
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, terutama dosen-dosen Program Studi Pendidikan Tata Niaga yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuannya.
7. Kepada orang tua terutama mama tercinta, dan adik terkasih yang telah memberikan dukungannya baik secara moril dan materil.

8. Kepada Bentar Agung Setopaksi yang telah memberikan semangat dan banyak dukungan.. *Je T'aime !*
9. Kepada pelatih Inti Club Sabeum Nim Junaidi Tanjung dan para senior yang selama ini memberikan semangat dan kritik yang membangun.
10. Kepada karyawan PT.Unex Inti Indonesia yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
11. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan Pendidikan Tata Niaga Non Reguler 2010 yang menemani selama 4 tahun ini yang telah memberikan ,motivasi, doa, dukungan, dan saran kepada peneliti dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Terima Kasih.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Juni 2014

Pujawati Widjaya

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9

BAB II KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Teoretis	
1. Kepuasan Kerja	10
2. Iklim Organisasi	17
B. Hasil Penelitian Yang Relevan	23
C. Kerangka Teoretik	27
D. Perumusan Hipotesis	29

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	30
B. Tempat dan Waktu Penelitian	30
C. Metode Penelitian	31
D. Populasi dan Sampling	32
E. Teknik Pengumpulan Data	
1. Kepuasan Kerja (Variabel Y)	
a. Definisi Konseptual	34
b. Definisi Operasional	34
c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	34
d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja	36

2.	Iklm Organisasi (Variabel X)	
a.	Definisi Konseptual	38
b.	Definisi Operasional	39
c.	Kisi-kisi Instrumen Iklm Organisasi	39
d.	Validasi Instrumen Iklm Organisasi	41
F.	Teknik Analisis Data	
1.	Mencari Persamaan Regresi	43
2.	Uji Persyaratan Analisis	
a.	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	44
b.	Uji Linearitas Regresi	45
3.	Uji Hipotesis	
a.	Uji Keberartian Regresi	46
b.	Perhitungan Koefisien Korelasi	47
c.	Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t).....	47
d.	Perhitungan Koefisien Determinasi	48

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Deskripsi Data	
1.	Kepuasan Kerja	49
2.	Iklm Organisasi	52
B.	Analisis Data	
1.	Persamaan Garis Regresi	55
2.	Pengujian Persyaratan Analisis	
a.	Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X	56
b.	Uji Linearitas Regresi	57
3.	Pengujian Hipotesis Penelitian	57
C.	Interpretasi Penelitian	60
D.	Keterbatasan Penelitian	60

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A.	Kesimpulan	61
B.	Implikasi	61
C.	Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Hal.
Tabel III.1	Karyawan Yang Mengalami Masalah kepuasan Kerja.....	33
Tabel III.2	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel Y)	35
Tabel III.3	Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja	36
Tabel III.4	Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi	40
Tabel III.5	Skala Penilaian Instrumen Iklim Organisasi	40
Tabel III.6	Daftar Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi	46
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel Y)	50
Tabel IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja	52
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (Variabel X)	53
Tabel IV.4	Rata-rata Hitung Skor Indikator Iklim Organisasi	55
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	57
Tabel IV.6	Anava Untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja	58
Tabel IV.7	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel Y).....	51
Gambar IV.2	Grafik Histogram Iklim Organisasi (Variabel X)	54
Gambar IV.3	Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 38,18 + 0,43 X$	56

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Hal.
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	63
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian	64
Lampiran 3	Kuisisioner Uji Coba Variabel Y	65
Lampiran 4	Kuisisioner Uji Coba Variabel X	67
Lampiran 5	Skor Uji Coba Variabel Y	69
Lampiran 6	Skor Uji Coba Variabel X	70
Lampiran 7	Perhitungan Analisis Butir Variabel Y	71
Lampiran 8	Perhitungan Analisis Butir Variabel X	72
Lampiran 9	Data Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	73
Lampiran 10	Data Perhitungan Uji Validitas Variabel X	74
Lampiran 11	Perhitungan Kembali Skor Uji Coba Instrumen Variabel Y	75
Lampiran 12	Perhitungan Kembali Skor Uji Coba Instrumen Variabel X	76
Lampiran 13	Data Perhitungan Validitas Kembali Variabel Y	77
Lampiran 14	Data Perhitungan Validitas Kembali Variabel X	78
Lampiran 15	Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Uji Reliabilitas Variabel Y	79
Lampiran 16	Perhitungan Varians Butir, Varians Total dan Uji Reliabilitas Variabel X	80
Lampiran 17	Kuisisioner Final Y	81
Lampiran 18	Kuisisioner Final X	83
Lampiran 19	Data Mentah Variabel Y	85
Lampiran 20	Data Mentah Variabel X	86

Lampiran 21	Data Mentah Variabel X dan Y.....	87
Lampiran 22	Rekapitulasi Skor Total	88
Lampiran 23	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kepuasan Kerja	89
Lampiran 24	Grafik Histogram variabel Y	90
Lampiran 25	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Iklim Organisasi	91
Lampiran 26	Grafik Histogram variabel X	92
Lampiran 27	Tabel Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku..	93
Lampiran 28	Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku.....	94
Lampiran 29	Perhitungan Persamaan Regresi	95
Lampiran 30	Grafik Persamaan Regresi	96
Lampiran 31	Tabel Untuk menghitung Persamaan Regresi	97
Lampiran 32	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 38,18 + 0,43 X$	98
Lampiran 33	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 38,18 + 0,43 X$	99
Lampiran 34	Perhitungan JK (G)	100
Lampiran 35	Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X.....	101
Lampiran 36	Langkah-langkah Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X	102
Lampiran 37	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	103
Lampiran 38	Uji Kelinearan Regresi	104
Lampiran 39	Tabel Anava Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi	105
Lampiran 40	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment	106

Lampiran 41	Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	107
Lampiran 42	Perhitungan Koefisien Determinasi	108
Lampiran 43	Skor Indikator Dominan Variabel Y	109
Lampiran 44	Skor Indikator Dominan Variabel X	110
Lampiran 45	Tabel Penentuan Jumlah Sampel	111
Lampiran 46	Tabel Nilai r Product Moment dari Pearson.....	112
Lampiran 47	Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors	113
Lampiran 48	Tabel Kurva Normal	114
Lampiran 49	Tabel Nilai-nilai Distribusi t	115
Lampiran 50	Tabel Nilai-nilai Dalam Distribusi F	117
Lampiran 51	Daftar Nama Responden Final	121

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi dimana pun berada memerlukan sumber daya manusia yang mumpuni karena tanpanya, maka operasional organisasi pun akan tidak berjalan dengan sebagaimana mestinya. Tidak mungkin ada sebuah organisasi tanpa ada individu atau manusia yang menjalankannya. Oleh karena itu, dapat dikatakan aspek sumber daya manusia dalam perusahaan adalah salah satu aspek yang terpenting dan harus ada dalam organisasi.

Sumber daya manusia yang berkualitas tidak bisa diperoleh begitu saja, tetapi perusahaan mesti menyediakan apa yang dianggap penting bagi karyawan, sehingga memberikan kesenangan dan kepuasan bagi mereka dalam bekerja. Kepuasan kerja dianggap penting sebagai aktualisasi diri karyawan tersebut. Pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja, tidak akan merasa bahagia dalam bekerja dan pada akhirnya akan menjadi frustrasi. Pegawai yang seperti ini kemungkinan akan sering melamun, mempunyai semangat kerja yang rendah, cepat lelah dan bosan, serta seringkali melakukan suatu kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang harus dilakukan. Kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting baik, bagi pegawai, maupun bagi perusahaan. Oleh

sebab itu, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja bagi karyawan.

Faktor pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pemberian jaminan sosial kepada karyawan. Jaminan sosial yang ada di Indonesia biasa disebut sebagai Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja). Jamsostek, pada prinsipnya, diatur dalam Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), yaitu Undang-Undang No.3 Tahun 1992. Untuk menjalankan undang-undang ini, Pemerintah telah membuat Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 1993)¹.

Akan tetapi, pada kenyataannya adalah masih banyak perusahaan di Indonesia yang masih belum memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada karyawannya. Berdasarkan survei awal melalui wawancara dengan karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa pegawai perusahaan ini mengeluhkan tidak adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan kepada karyawannya. Padahal menurut para pegawai, jamsostek adalah salah satu hal yang paling penting dan merupakan hak karyawan, sehingga apabila terjadi sesuatu, maka karyawan tidak perlu khawatir karena sudah *tercover* oleh jamsostek yang diberikan oleh pihak perusahaan.

¹<http://www.putra-putri-indonesia.com/peraturan-tentang-jamsostek.html>. Diakses tanggal 4 Januari 2014

Kasus serupa juga terjadi di Garut, Jawa Barat seperti di lansir dari artikel *online*, yang menyebutkan bahwa sekitar 6.100 karyawan PT Dambi Internasional di Kabupaten Garut, ditengarai tidak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Data yang dimiliki oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kabupaten Garut menyatakan per September 2013, dari 7.200 karyawan, hanya 1.100 karyawan yang didaftarkan Jamsostek. Sikap perusahaan bulu mata palsu ini, dinilai melanggar UU Ketenagakerjaan. Sehingga, Disnakertrans Provinsi Jawa Barat dan Dinas Tenaga Kerja Sosial dan Transmigrasi (Disnakersostrans) Kabupaten Garut memberikan teguran keras. "Hingga kini, PT Dambi Internasional terus berada dalam pengawasan kami atas kelalaian pemberian hak perlindungan tenaga kerja pada karyawannya itu," ujar Kepala Bidang Hubungan Industrial dan Jamsostek pada Disnakersostrans Kabupaten Garut, Jajang Taufik, didampingi Kepala Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan, Ratmo. Ratmo menuturkan, sekitar Januari 2013, PT Dambi Internasional mendapatkan teguran dan peringatan keras akibat kasus serupa. Dari sekitar 7.200 karyawan yang ada di perusahaan tersebut per September 2013, hanya sebanyak 1.100 orang didaftarkan mendapatkan Jamsostek. "Ini jelas melanggar aturan dan Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Setiap perusahaan harus memberikan Jamsostek kepada karyawannya," tegas Ratmo².

²<http://www.inilahkoran.com/read/detail/2037611/disnakertrans-tegur-pt-dambi-internasional>. Diakses tanggal 4 Januari 2014

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kondisi kerja. Kondisi kerja yang baik akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat diselesaikan. Sebaliknya, apabila kondisi kerja kurang kondusif, maka akan berdampak sebaliknya. Tetapi sangat banyak perusahaan yang masih menganggap kondisi kerja, bukanlah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, padahal secara tidak langsung, hal itu akan berpengaruh kepada terpenuhinya tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan survei awal melalui wawancara dengan karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa pegawai perusahaan ini seringkali mengeluhkan mengenai kondisi kerja yang kurang baik yang ada di lingkungan perusahaan. Hal ini disebabkan karena suhu udara yang terbilang cukup panas yang ada dalam ruang kerja di dikarenakan *Air Conditioner (AC)* yang menyala tidak maksimal, sehingga mempengaruhi kelembaban udara yang ada.

Hal serupa juga terjadi pada perusahaan pemasok Adidas, seperti dilansir dari artikel *online*, yaitu disebutkan bahwa pada hari Jumat tanggal 12 Juli 2013, Ketua Umum Gabungan Seluruh Buruh Independen (GSBI) Rudi HB Daman dalam siaran persnya mengecam tindakan sejumlah perusahaan pemasok Adidas karena mengabaikan hak normatif para karyawannya. “Tidak sedikit perusahaan-perusahaan pemasok Adidas mempekerjakan buruhnya dengan kondisi dan sistem kerja yang buruk, jam kerja yang panjang, pelanggaran kebebasan berserikat, Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) sepihak dan minimnya fasilitas kesehatan yang

disediakan. Bahkan banyak perusahaan pemasok Adidas melakukan penangguhan upah minimum,” ungkap Rudi. Rudi juga mengungkapkan, beberapa saat lalu, PT. Panarub Dwikarya, anak perusahaan PT. Panarub *Industry*, salah satu perusahaan pemasok Adidas, melakukan PHK sepihak terhadap 1.300 buruhnya yang melakukan aksi pemogokan spontan.

“Pemogokan spontan itu merupakan respon atas kondisi kerja yang buruk dan pembayaran rapelan (*back payment*). Adidas, yang mengetahui PHK sepihak itu, hanya melakukan cara-cara lunak tanpa tindakan konkrit untuk menyelesaikan masalah tersebut,” katanya. Menurut Rudi, sebagai pemilik merk, Adidas seharusnya punya pengaruh dan kekuatan besar untuk menekan semua perusahaan pemasoknya untuk menghormati hak-hak buruh, meningkatkan kondisi kerja yang lebih baik, kesejahteraan buruh, serta menghindari terjadinya PHK sepihak³.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah penempatan kerja. Penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan bidang keahliannya tentu diidam-idamkan oleh karyawan karena dengannya berarti karyawan kemungkinan akan bekerja lebih gembira dan produktif lagi. Tetapi sayangnya, saat ini dengan cukup tingginya pengangguran yang ada di Indonesia, sehingga karyawan atau calon karyawan sekalipun mungkin akan “pasrah” ditempatkan pada bidang pekerjaan apa saja asalkan mereka memperoleh pekerjaan. Menurut data

³<http://www.berdikarionline.com/kabar-rakyat/20130713/gsbi-perusahaan-pemasok-adidas-langgar-hak-hak-kaum-buruh.html#ixzz2pPZMSBit>. Diakses tanggal 4 Januari 2014

Badan Pusat Statistik (BPS), angka pengangguran hingga saat ini sebesar 7,39 juta orang dari total angkatan bekerja 118,19 juta orang. Sedangkan orang yang bekerja mencapai 110,80 juta orang⁴.

Berdasarkan survei awal melalui wawancara dengan karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang dilakukan oleh peneliti diketahui bahwa ada beberapa karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya. Contohnya, yaitu seorang karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang memiliki gelar Sarjana Ekonomi jurusan Akuntansi diletakkan di bagian produksi, jadi dapat dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan ini tidak sesuai dengan bidang keahliannya.

Masalah serupa juga terjadi di lingkup Pemerintahan Kabupaten Mamuju Utara Provinsi Sulawesi Barat seperti dilansir dari artikel *online* yang menyebutkan bahwa di temukan fakta dari 13 kecamatan yang ada, 10 Camat berlatar belakang pendidikan Sarjana Pendidikan, yang mana profesi sebelum menjadi Camat ialah sebagai Kepala Sekolah dan Guru. Masih di Pemerintahan Kabupaten Mamuju Utara ditemukan fakta bahwa Kepala Badan Kepegawaian Daerah dijabat oleh seorang Pejabat yang berkualifikasi Sarjana Pendidikan yang sebelumnya berprofesi sebagai seorang Guru. Di lingkup Pemerintahan Kabupaten Kolaka Utara ditemukan fakta bahwa Kepala Dinas Kesehatan dijabat oleh seorang Sarjana Agama dan Kepala Dinas Perhubungan dijabat oleh seorang

⁴<http://www.tribunnews.com/bisnis/2013/11/06/pengangguran-di-indonesia-mencapai-739-juta-orang>. Diakses tanggal 14 Maret 2014

Sarjana Pendidikan. Di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Majene ditemukan juga bahwa Kepala Dinas Pendidikan adalah seorang Sarjana Ekonomi dan Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah adalah seorang Dokter⁵.

Faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Istilah iklim organisasi pertama kali dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an. Kemudian, iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Tiaguri mengemukakan sejumlah istilah untuk melukiskan perilaku dalam hubungan dengan latar atau tempat (*setting*) dimana perilaku muncul : lingkungan (*environment*), lingkungan pergaulan (*milieu*), budaya (*culture*), suasana (*atmosphere*), situasi (*situation*), pola lapangan (*field setting*), pola perilaku (*behaviour setting*) dan kondisi (*conditions*)⁶.

Masalah rendahnya kepuasan kerja juga terjadi pada pegawai di PT. Unex Inti Indonesia. Berdasarkan *survey awal* yang peneliti lakukan melalui observasi diperusahaan ini diketahui bahwa banyak dari para pegawai yang seharusnya bekerja pada jam kerja, tetapi sebaliknya melakukan kegiatan lain, seperti mengakses *internet* yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, berbicara kepada karyawan lain, bahkan tertidur pada saat jam kerja.

⁵<http://feyyie21.blogspot.com/2013/06/konsep-penempatan-pegawai-bukan-pada.html>. Diakses tanggal 4 Januari 2014

⁶<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31420/4/Chapter%20II.pdf>. Diakses tanggal 4 Januari 2014

Dari uraian tersebut, maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah jaminan sosial, kondisi kerja, penempatan yang tepat sesuai keahlian dan iklim organisasi.

Berdasarkan kompleksnya masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi rendahnya kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Jaminan sosial yang tidak diberikan oleh perusahaan
2. Kondisi kerja yang kurang baik
3. Penempatan yang tidak sesuai dengan keahlian
4. Iklim organisasi yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang telah peneliti sebutkan di atas, ternyata masalah kepuasan kerja merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan peneliti dalam pengetahuan, waktu, dana, dan tenaga, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : “Apakah terdapat hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja ? “

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan berguna bagi :

1. Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan agar lebih memperhatikan kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan mereka.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah *literature* bacaan pada perusahaan dan untuk mahasiswa sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan iklim organisasi.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja

Salah satu penentu keberhasilan dalam sebuah perusahaan adalah kualitasnya sumber daya manusia yang bekerja di perusahaan tersebut karena apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan memiliki kualitas yang baik, maka akan dapat tercapai tujuan perusahaan tersebut, yaitu maksimalisasi laba. Salah satu yang mendukung kualitasnya sumber daya manusia adalah kepuasan kerja. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya

Beberapa ahli telah mendefinisikan mengenai konsep dari kepuasan kerja, yaitu seperti di paparkan berikut ini :

Keith Davis menyatakan *“Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work”*

Dapat diartikan secara bebas, yaitu bahwa kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja⁷.

⁷A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009) h.117 ISBN 979-514-929-6

Wexley dan Yuki mendefinisikan kepuasan kerja “*Is the way an employee feels about his or her job*”⁸.

Dapat diartikan secara bebas, yaitu kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah cara pegawai dalam menyokong atau tidak menyokong dalam merasakan dirinya atau pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah, “Bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya”⁹. Kepuasan kerja, yaitu “Sikap seseorang terhadap pekerjaan mereka”¹⁰.

Jadi dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah bagaimana sikap seseorang dapat merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya terhadap pekerjaan mereka.

Robbins mendeskripsikan bahwa :

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”¹¹.

Kreitner dan Kinicki mengungkapkan bahwa, “Kepuasan kerja merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”¹².

⁸ *Ibid*

⁹ Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2009), h.860 ISBN 978-979-769-261-2

¹⁰ John M.Ivancevich,et,al, *Perilaku dan Manajemen Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2007),h.90 ISBN 979-015-815-3

¹¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) h.501 ISBN 978-979-769130-1

¹² Wibowo. *Op.Cit.* h.502

Maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah respons *affective* terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan apa yang mereka terima dan apa yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Porter mendefinisikan “*Job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there “is now”*”

Dapat diartikan secara bebas bahwa kepuasan kerja adalah perbedaan antara berapa banyak yang seharusnya diterima dan berapa banyak “itu sekarang”¹³.

Vecchio menyatakan bahwa, “Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”¹⁴.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan seseorang terhadap perbedaan berapa banyak yang seharusnya mereka terima dan apa yang mereka terima sekarang.

Greenberg dan Baron mendeskripsikan bahwa, “Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”¹⁵.

Gibson menyatakan “Kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka”¹⁶.

¹³ Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012) h.329

¹⁴ Wibowo. *Op.Cit.* h.501

¹⁵ Wibowo. *Op.Cit.* h.501

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaan mereka.

Locke memberikan definisi bahwa “Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”¹⁷.

*“Job satisfaction as a positive feeling about a job resulting from an evaluation of its characteristics”*¹⁸

Dapat diterjemahkan secara bebas, yaitu kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan.

Maka, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif yang berasal dari penilaian atau pengalaman kerja seseorang berdasarkan hasil evaluasi yang dilakukan.

Kepuasan kerja memiliki beberapa dimensi yang ada di dalamnya. *“In fact, of the major job-satisfaction facets (work itself, pay, advancement opportunities, supervision, co-workers)*

Dapat diartikan secara bebas bahwa kepuasan kerja terdiri dari pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan untuk maju, pengawasan, dan rekan kerja”¹⁹.

¹⁶ Wibowo. *Op.Cit.* h.501

¹⁷ Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) h.282 ISBN 978-979-756-830-6

¹⁸ Robbins, *Organizational Behavior 13th Edition* (Pearson Education, 2009) h.117 ISBN 978-0-13-207964-8

¹⁹ Robbins. *Op.Cit.* h.118

Keith Davis mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works.*”

Dapat diterjemahkan secara bebas bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sejumlah variabel utama seperti *turnover*, absensi, umur, pekerjaan, dan ukuran organisasi tempat karyawan bekerja²⁰.

Dimensi pekerjaan yang telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting.

Dimensi tersebut adalah :

1. Gaji
2. Kesempatan promosi
3. Pengawasan
4. Rekan kerja
5. Kondisi kerja²¹.

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Salah satunya adalah teori pemenuhan kebutuhan yang mengatakan bahwa :

Kepuasan kerja karyawan bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang ia butuhkan. Makin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka akan semakin besar pula kepuasan yang dirasakan oleh pegawai itu²².

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ternyata dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan.

²⁰ A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.Cit.* h.117

²¹ Kaswan. *Op.Cit.* h.284

²² A.A.Anwar Prabu Mangkunegara. *Op.Cit.* h.122

Robbins menyatakan bahwa dalam mengukur kepuasan kerja dapat ditentukan dari empat faktor berikut ini :

1. Pekerjaan yang menantang secara mental
2. Imbalan yang adil dan promosi
3. Kondisi kerja yang mendukung
4. Rekan kerja yang mendukung²³.

Nitisemito menyatakan bahwa ada berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, di antaranya yaitu :

1. Gaji yang cukup
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali-kali perlu menciptakan suasana santai
4. Memberikan kesempatan untuk maju
5. Perasaan aman untuk menghadapi masa depan perlu diperhatikan
6. Fasilitas yang menyenangkan²⁴.

Weiss dkk dalam Arnold dan Feldman menyatakan bahwa terdapat dua puluh faktor kepuasan kerja untuk menilai perasaan puas karyawan yaitu :

- (1) *Ability utilization* (penggunaan kemampuan)
- (2) *Achievement* (prestasi),
- (3) *Activity* (kegiatan)
- (4) *Advancement* (kemajuan)
- (5) *Authority* (wewenang)
- (6) *Company Policies* (Kebijakan perusahaan)
- (7) *Compensation* (imbalan/penghargaan)
- (8) *Co-workers* (rekan kerja)
- (9) *Creativity* (kreatifitas)
- (10) *Independence* (kemandirian)
- (11) *Moral value* (nilai moral)
- (12) *Recognition* (pengakuan)
- (13) *Responsibility* (tanggung jawab)
- (14) *Security* (rasa aman dan nyaman)
- (15) *Social Service* (pelayanan sosial)
- (16) *Social status* (status sosial)
- (17) *Supervision - human relation*
(Supervisi-hubungan kemanusiaan)
- (18) *Supervision technique* (teknik supervisi)
- (19) *Variety* (keragaman)

²³ Kaswan. *Op.Cit.*.h.288

²⁴ Kaswan. *Op.Cit.*.h.290

(20) *Working condition* (kondisi kerja)²⁵.

Selain itu, ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada di dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja²⁶.

Menurut *Job Descriptive Index* (JDI) faktor penyebab kepuasan kerja ialah :

- a. Bekerja pada tempat yang tepat
- b. Pembayaran yang sesuai
- c. Organisasi dan manajemen
- d. Supervisi pada pekerjaan yang tepat
- e. Orang yang berada dalam pekerjaan yang tepat²⁷.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan mereka yang berasal dari penilaian atau pengalaman kerja karyawan.

Dengan demikian, variable kepuasan kerja dapat diukur dengan dimensi-dimensi sebagai berikut : dimensi pertama adalah gaji, dimensi kedua adalah kesempatan promosi dengan indikator kejujuran, disiplin, kerja sama, dan loyalitas, dimensi ketiga adalah pengawasan, dimensi keempat adalah rekan kerja, dan dimensi terakhir adalah tanggung jawab.

²⁵ Kaswan. *Op.Cit.* h.287

²⁶ A.A.Prabu Mangkunegara. *Op.Cit.* h.120

²⁷ Veithzal Rivai, *Op.Cit.* h.860

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan salah satu faktor penting penunjang kepuasan kerja. Apabila iklim organisasi tempat karyawan bekerja tersebut baik, maka kepuasan kerja pun akan semakin baik juga. Tetapi sebaliknya, apabila iklim organisasi di dalam perusahaan tempat karyawan bekerja itu kurang baik, maka kepuasan kerja juga menjadi tidak baik.

Beberapa ahli telah menjabarkan konsep mengenai iklim organisasi, yaitu seperti berikut ini :

Gilmer mengatakan bahwa, "*Organizational climate as those characteristics that distinguish the organization from other organization and that influence the behavior of people in the organizations*"²⁸.

Dapat diartikan secara bebas bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain dan mempengaruhi orang-orang dalam organisasi tersebut.

Renato Taguri menyatakan :

Organizational climate is a particular configuration of enduring characteristic of the social system and culture would constitute a climate, as much as a particular configuration of personal characteristics constitute a personality"²⁹

Dapat diartikan secara bebas bahwa iklim organisasi adalah karakteristik dari ekologi, sistem sosial, dan budaya yang membentuk iklim, sama seperti karakteristik yang membentuk kepribadian.

²⁸ Wayne K.Hoy and Cecil G.Miskel, *Educational Administration Ninth Edition* (Singapore : McGraw-Hill, 2012) h.209 ISBN 978-0-07-131506-7

²⁹ *Ibid*

Sehingga, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah karakteristik yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya yang merupakan bagian dari sistem sosial dan budaya yang mempengaruhi orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Pengertian lain diungkapkan oleh Tagiuri dan Litwin yang mendefinisikan iklim organisasi sebagai :

A relatively enduring quality of the internal environment of an organization that (a) experienced by its member, (b) influences their behavior, and can be described in terms of the values of a particular set of characteristics (or attributes) of the organization”³⁰

Diartikan secara bebas bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi; mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Selain itu juga, Litwin dan R.A.Stringer mendefinisikan iklim organisasi sebagai :

A concept describing the quality of the organizational environment. Its properties can be experienced by members of the organization and reported by them in an appropriate questionnaire”³¹

Diartikan secara bebas, iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan kualitas lingkungan organisasi. Unsur-unsurnya

³⁰ Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi* (Jakarta : Salemba Empat, 2008) h.121 ISBN 978-979-691-427-2

³¹Wirawan. *Op.Cit.* h.122

dapat dialami oleh anggota organisasi dan dilaporkan melalui kuisioner yang tepat.

Jadi, dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi merupakan suatu konsep yang melukiskan kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif terus-menerus berlangsung dan dapat dialami para anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka.

Sedangkan, iklim organisasi menurut Robert.G.Owen adalah *“Study of that individuals have of various aspects of the environment in the organization”*³²

Dapat diartikan secara bebas bahwa iklim organisasi adalah studi individu mengenai berbagai aspek lingkungan organisasinya.

Robert Stringer mengungkapkan definisi iklim organisasi sebagai *“Collection of environmental determinant of aroused motivation”*³³.

Dapat diartikan secara bebas, iklim organisasi didefinisikan sebagai koleksi lingkungan yang menentukan munculnya motivasi

Jadi, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah studi individu mengenai pola lingkungan dan aspek-aspeknya yang menentukan munculnya motivasi.

Marshal Poole mengungkapkan berbagai pernyataan sebagai berikut :

³² Wirawan. *Op.Cit.* h.122

³³ *Ibid*

- a. *Organizational climate is concerned with large units; its characterizes properties of an entire organization or major subunits*

iklim organisasi bersnagkutan dengan unit yang besar; yang mencirikan sifat dari sleuruh organisasi atau subunit yang besar.

- b. *Organizational climate describes a unit of organization rather than evaluates it or indicates emotional reactions to it*

iklim organisasi menggambarkan unit organisasi daripada mengevaluasi atau menunjukkan reaksi emosional.

- c. *Organizational climate arises from routine organizational practices that are important to the organization and its member*

organisasi timbul dari praktik organisasi yang rutin yang penting bagi organisasi dan anggotanya.

- d. *Organizational climate influences members behaviors and attitudes*

iklim organisasi mempengaruhi kebiasaan dan sikap anggotanya³⁴.

“The definition of organizational climate as a set of internal characteristics is similar in some respects to early descriptions of personality”³⁵

³⁴ Wayne K.Hoy and Cecil G.Miskel, *Op.Cit.* h.209

Dapat diartikan secara bebas bahwa iklim organisasi sebagai seperangkat karakteristik internal yang sama dengan tanggung jawab yang mendeskripsikan kepribadian.

Robert Stinger mengemukakan bahwa terdapat lima faktor yang menyebabkan terjadinya iklim organisasi, yaitu :

- a. Lingkungan eksternal
- b. Strategi
- c. Praktik kepemimpinan
- d. Pengaturan organisasi
- e. Sejarah organisasi³⁶.

Hal yang sama mengenai iklim organisasi diutarakan juga oleh Litwin dan Stringer yang berpendapat bahwa iklim organisasi terdiri atas sembilan dimensi, yaitu :

- a. Struktur
- b. Tanggung jawab
- c. Imbalan
- d. Risiko
- e. Kehangatan
- f. Dukungan
- g. Standar
- h. Konflik
- i. Identitas³⁷.

Dimensi iklim organisasi menurut Ekvall, yaitu :

- a. Dukungan untuk ide-ide
- b. Kepercayaan
- c. Semangat
- d. Humor
- e. Konflik
- f. Pengambilan risiko
- g. Waktu untuk mengembangkan ide³⁸

³⁵ *Ibid*

³⁶ Wirawan. *Op.Cit.* h.135

³⁷ *Ibid*

³⁸ Wirawan. *Op.Cit.* h.132

Kemudian, Rob Stinger berpendapat bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi ada enam, yaitu :

- a. Struktur
Struktur organisasi merefleksikan perasaan disorganisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.
- b. Standar-standar
Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
- c. Tanggung Jawab
Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
- d. Penghargaan
Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran yang dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan.
- e. Dukungan
Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja.
- f. Komitmen
Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi³⁹.

Jones dan James juga mengidentifikasi bahwa :

Karakteristik situasi kerja yang umumnya digunakan sebagai dasar karyawan dalam mengartikan iklim organisasi. Beberapa karakteristik situasi kerja yang relevan tersebut kemudian dikembangkan sebagai dimensi-dimensi iklim organisasi. Dimensi tersebut meliputi :

³⁹ Wirawan. *Op.Cit.* h.131

- a. Karakteristik pekerjaan dan peran karyawan
- b. Kepemimpinan
- c. Kelompok kerja
- d. Kebijakan dalam sistem organisasi seperti sistem imbalan
- e. Peraturan dan dukungan organisasi⁴⁰.

Iklm organisasi adalah karakteristik suatu organisasi yang membedakan satu dengan lainnya yang di dalamnya terdapat sosial dan budaya yang dapat mempengaruhi orang-orang di dalam organisasi tersebut.

Dengan demikian, variabel iklim organisasi dapat diukur dengan dimensi-dimensi sebagai berikut : Dukungan untuk ide-ide, kepercayaan, semangat, humor, konflik, pengambilan risiko, dan waktu untuk mengembangkan ide.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian serupa pernah dilakukan oleh :

- a. Elviera Sari, tahun 2009, ISSN 0854-3844, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol.16, dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja”**
Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dikelompokkan ke dalam studi deskriptif (*descriptive study*) yaitu untuk memberikan gambaran dan penjelasan secara akurat mengenai pengaruh variabel kompensasi dan variabel iklim

⁴⁰ Rayini Dahesihari, *Kajian Perilaku Kerja dan Perilaku Organisasi Konteks Indonesia Dari Tantangan Global Hingga Keunggulan Lokal* (Jakarta : Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya) h.115 ISBN 978-979-16334-1-3

organisasi terhadap variabel kepuasan kerja. Data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapatkan melalui penyebaran kuisioner kepada responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah karyawan administrasi British International School. Anggota populasi dalam penelitian ini berjumlah 138 orang, terdiri atas karyawan administrasi (*administrative support*) dan karyawan pendidikan (*teaching support*) dari berbagai departemen di ruang lingkup kerja *British International School*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling (simple random sampling)*, yaitu cara pemilihan sampel di mana anggota dari populasi dipilih satu persatu secara random atau acak. Total responden yang dipilih adalah 60 orang, dalam hal ini responden yang sudah terpilih tidak dapat dipilih lagi. Variabel kompensasi (X_1) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,852 sedangkan variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,714. Untuk kedua variabel yaitu variabel kompensasi (X_1) dan variabel iklim organisasi (X_2) terhadap variabel kepuasan kerja (Y) mempunyai koefisien korelasi sebesar 0,833 yang menunjukkan bahwa tingkat hubungan kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sangat kuat dan positif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa urutan faktor dari variabel kompensasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja adalah komponen tunjangan yang berbeda dengan gaji bulanan, sedangkan hasil penentuan urutan faktor dari variabel iklim

organisasi yang paling mempengaruhi kepuasan kerja diperoleh dari sistem sosial yang dipengaruhi lingkungan internal dan eksternal dengan bervariasinya iklim organisasi yang diciptakan *British International School*. Jadi kesimpulannya, hubungan kompensasi yang diterima karyawan dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kepuasan kerja, tetapi hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan hubungan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

b. Simin Bemana, 2011, ISSN 1991-8178, Australian Journal of Basic and Applied Science “The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Climate In Shiraz Municipality Personnel In Iran”

The main objectives of this study were to identify attributes that relationship between job satisfaction and organizational climate. The scrunity examines were 200 Shiraz municipality personal, and they were chosen by accident (random) cluster sampling style. The consequences shows that organizational climate could predict the job satisfaction. These results indicate that the value of F test to evaluate the effect of organizational climate on job satisfaction, which was equal to 18/31 in $p < 0,0001$ significant. Look at shows that 9 percent of the variance in job satisfaction is determined by organizational climate. Regression coefficient of organizational climate on job satisfaction ($B=0/30$). According to the test value, t is significant and shows that the

organizational climate to job satisfaction could be positively and significantly to the prediction.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi atribut yang berhubungan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi. Penelitian ini mengambil 200 sampel dan dipilih secara acak. Penghitungan menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat berhubungan dengan kepuasan kerja. Hasil ini mengindikasikan bahwa hasil dari tes F untuk mengevaluasi hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja dengan hasil 18/31 dalam $p < 0,0001$ signifikan. Tabel menunjukkan bahwa 9 persen kepuasan kerja ditentukan oleh iklim organisasi. Koefisien regresi dari iklim organisasi dengan kepuasan kerja $B = 0/30$. Berdasarkan hasil tes tersebut adalah signifikan dan menunjukkan hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja adalah positif.

c. Reecha Ranjan Singh, et al, 2011, ISSN 2231-5268, International Journal of Computer Science and Management Studies Vol.11 **“Impact of Organisational Climate On Job Satisfaction – A Comparative Study”**
The main objectives of this study is to analyze relationship between organizational climate and job satisfaction. The study is based on the collection of responses from executives from all over in India from each organization. Responses from 112 executives from Reliance, Idea, TATA, Airtel. A correlation matrix has been prepared which explain that there is positive relationship between organizational climate and job satisfaction.

In the case of organizational climate and job satisfaction, the value corellation coefficient is 0,70.

Tujuan utama dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Penelitian ini mengambil responden dari executive yang ada di India dari berbagai organisasi. Responden sebanyak 112 orang dari Reliances, Idea, TATA, dan Airtel. Sebuah korelasi matrix telah disiapkan untuk menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dan kepuasan kerja. Dalam kasus ini, iklim organisasi dan kepuasan kerja mempunyai hasil koefisien korelasi sebesar 0,702.

C. Kerangka Teoretik

Karyawan merupakan aset paling penting di dalam perusahaan. Karena apabila perusahaan tidak memiliki karyawan, maka setiap kegiatan tidak bisa terlaksana sehingga tujuan dari perusahaan tidak akan tercapai dengan baik. Adapun karyawan dalam perusahaan inilah yang membentuk perusahaan perusahaan agar dapat berjalan dengan lancar sesuai visi dan misi perusahaan. Keberhasilan perusahaan ditentukan oleh karyawan, maka secara tidak langsung kualitas karyawan juga mempengaruhi kualitas perusahaan tempat mereka bekerja.

Untuk itulah diperlukan cara untuk memotivasi karyawan untuk lebih produktif lagi dalam bekerja, sehingga tujuan dari perusahaan akan tercapai juga. Salah satu cara yang dilakukan perusahaan adalah

meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Adapun salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah iklim organisasi.

Jika penerapan iklim organisasi bersifat positif maka pengaruhnya terhadap perilaku organisasi juga dapat bersifat positif, dan begitupun sebaliknya. Misalnya adalah ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan yang terjadi konflik, dan birokrasi yang kaku akan menimbulkan sikap negatif, stres kerja yang tinggi, serta motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Tetapi sebaliknya, apabila karyawan bekerja di ruangan yang nyaman dan bersih, hubungan antara atasan dan bawahan yang kondusif, dan birokrasi yang longgar akan menimbulkan sikap positif, stres kerja rendah, serta motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi⁴¹.

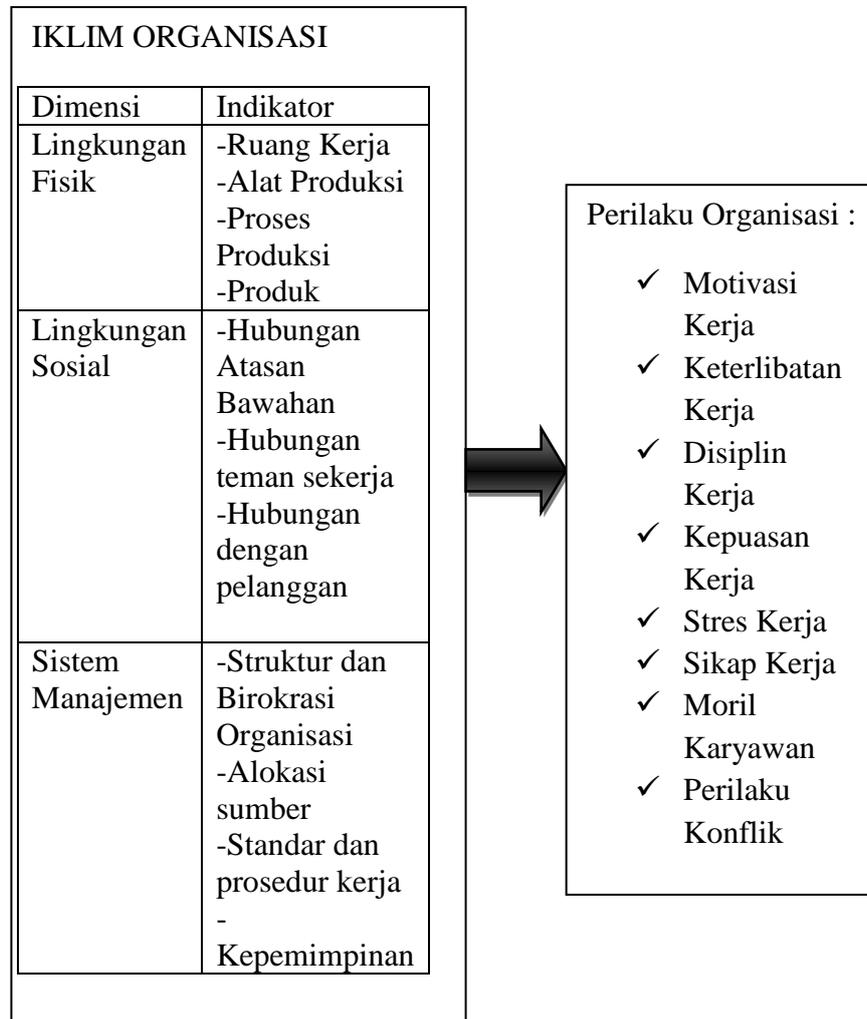
Oleh karenanya, mengelola kondusivitas iklim organisasi diyakini memberikan dampak yang besar terhadap kepuasan kerja⁴².

Hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja juga digambarkan seperti tampilan dibawah ini⁴³ :

⁴¹ Wirawan. *Op.Cit.* h.124

⁴² Rayini Dahesiharsi. *Op.Cit.* h.114

⁴³ Wirawan. *Op.Cit.* h.124



D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka perumusan hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut : “Terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja”. Sehingga, semakin baik iklim organisasi yang ada di perusahaan maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang dimiliki perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat, sah, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan tentang hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Unex Inti Indonesia.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Unex Inti Indonesia yang beralamat di *Cargo Terminal* Bandara Internasional Soekarno-Hatta, Tangerang. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan bahwa di dalam perusahaan tersebut terdapat masalah mengenai kepuasan kerja karyawan pada bagian *marketing and operational* di PT. Unex Inti Indonesia. Selain itu, karena faktor keterjangkauan, yaitu karena kesediaan perusahaan tersebut.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 3 (tiga) bulan, yaitu terhitung dari bulan Maret 2014 sampai dengan Juni 2014. Waktu tersebut merupakan waktu

yang tepat untuk melaksanakan penelitian, karena jadwal perkuliahan peneliti sudah tidak padat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti dapat mencurahkan perhatian pada pelaksanaan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”⁴⁴. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Metode survei adalah :

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes dan wawancara terstruktur⁴⁵.

Sedangkan pendekatan yang dilakukan adalah korelasional yang berarti “Hubungan timbal balik”⁴⁶. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variable, yaitu

⁴⁴ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:Alfabeta.2010).h.3

⁴⁵ *Ibid*,h.12

⁴⁶ Sutrisno. *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi.2004). h.299

variabel bebas. (Iklim Organisasi) yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi dengan variabel terikat (Kepuasan Kerja) diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Iklim Organisasi) dengan variabel Y (Kepuasan Kerja). Maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X) : Iklim Organisasi

Variabel Terikat (Y) : Kepuasan Kerja

\longrightarrow : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁴⁷.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian *marketing and operational* PT. Unex Inti Indonesia. Populasi terjangkaunya adalah karyawan sektor *cargo domestic* bagian *marketing and operational* sejumlah 47 orang. Hal ini di dasarkan bahwa setelah melakukan survey awal, karyawan sektor *cargo*

⁴⁷ Sugiyono, *Op.Cit.*, h. 117

domestic yang banyak mengalami masalah rendahnya kepuasan kerja. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table III.1 di bawah ini :

Tabel III.1
Tabel Jumlah Karyawan Yang Mengalami Masalah Dengan Kepuasan Kerja

SEKTOR	JUMLAH KARYAWAN
1. Cargo Export	27 Orang
2. Cargo Import	31 Orang
3. Cargo Domestic	47 Orang
4. Ground Handling	23 Orang

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁴⁸. Kemudian, berdasarkan tabel penentuan sampel dari Isaac dan Michael jumlah sampel dari populasi dengan *sampling error* 5% adalah 44 orang karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut

⁴⁸ *Ibid.* h.118

maka seluruh populasi terjangkau yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Yaitu, dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi terjangkau yang ada.

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu Iklim Organisasi (variabel X) dan Kepuasan Kerja (variabel Y). Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang dimiliki karyawan mengenai pekerjaan mereka yang berasal dari penilaian atau pengalaman kerja karyawan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja mengandung dimensi-dimensi, dimensi pertama adalah gaji, dimensi kedua adalah kesempatan promosi dengan indikator-indikator kejujuran, disiplin, kerja sama, dan loyalitas (setia), dimensi ketiga adalah pengawasan, dimensi yang keempat adalah rekan kerja, dan dimensi yang terakhir adalah tanggung jawab.

Bentuk instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dengan model skala likert.

c. Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Dimensi	-Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Gaji		12, 15*	4, 19	12	4, 17
Kesempatan promosi	-Kejujuran -Disiplin -Kerja Sama -Loyalitas	2, 5, 7, 10, 16	1, 6, 20	2,5,7,10, 14	1,6,18
Pengawasan		18,	8	16	8
Rekan Kerja		13, 14*	3	13	3
Tanggung Jawab		11, 17	9	11,15	9

*) butir pernyataan drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban.

Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 3
Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala *Likert* yang mengacu pada model dimensi-dimensi variabel kepuasan kerja terlihat pada tabel III.2.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir dimensi tersebut telah mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.2. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada

karyawan sektor *cargo import* bagian *marketing and operational* PT. Unex Inti Indonesia yang berjumlah 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad 49$$

Dimana :

- r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
- x_i = Deviasi skor butir dari X_i
- x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap *valid*. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak *valid*, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 20 pernyataan yang telah divalidasi terdapat 2 pernyataan yang *drop*, sehingga yang *valid* dan tetap digunakan sebanyak 18 pernyataan (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 9 halaman 73).

⁴⁹ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta : Grasindo,2008). h.86

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 50$$

Dimana :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 51$$

- Dimana : Si^2 = Simpangan baku
- n = Jumlah populasi
- $\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data X
- $\sum Xi$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $Si^2 = 0,90$, $St^2 = 91,62$ dan r_{ii} sebesar 0,801 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 halaman 79).

Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori

⁵⁰ *Ibid.* 89

⁵¹ Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), h. 350

sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 18 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

2. Iklim Organisasi (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Iklim Organisasi adalah karakteristik suatu organisasi yang membedakan satu dengan lainnya yang di dalamnya terdapat sosial dan budaya yang dapat mempengaruhi orang-orang di dalam organisasi tersebut.

b. Definisi Operasional

Iklim Organisasi mengandung dimensi-dimensi sebagai berikut :
Dukungan untuk ide-ide, kepercayaan, semangat, humor, konflik, pengambilan risiko, dan waktu untuk mengembangkan ide.

Bentuk instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dengan model skala *likert*.

c. Kisi – Kisi Instrumen Iklim Organisasi

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi yang

diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji validitas dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.4.

Tabel III.4
Kisi-Kisi Instrumen Iklim Organisasi (Variabel X)

Dimensi	Butir Uji Coba		No.Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Dukungan Untuk Ide-ide	17	11, 12	14	9,10
Kepercayaan	14,18	19	11,15	16
Semangat	2	10*, 15	2	12
Humor	1	3	1	3
Konflik	6, 16	4*	5, 13	
Pengambilan Risiko	8	7, 9, 13*	7	6,8
Waktu Untuk Mengembangkan Ide	5	20	4	17

*) Butir pernyataan drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5

(lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 5
Skala Penilaian Instrumen Iklim Organisasi

No	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	Sangat Setuju (SS)	5	1
2.	Setuju (S)	4	2
3.	Ragu-ragu (RR)	3	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2	4
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

d. Validasi Instrumen Iklim Organisasi

Proses pengembangan instrumen iklim organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala *Likert* yang mengacu pada model dimensi-dimensi variabel iklim organisasi terlihat pada tabel III.4.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir dimensi tersebut telah mengukur dimensi dari variabel iklim organisasi sebagaimana tercantum pada tabel III.4. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diujicobakan kepada karyawan sektor *cargo import* bagian *marketing and operational* PT.Unex Inti Indonesia yang berjumlah 30 orang.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad 52$$

Dimana :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i = Deviasi skor butir dari X_i

x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap *valid*. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak *valid*, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di *drop*. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 20 pernyataan yang telah divalidasi terdapat 3 pernyataan yang *drop*, sehingga yang *valid* dan tetap digunakan sebanyak 17 pernyataan (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 10 halaman 74)

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total. Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

⁵² Djaali dan Pudji Muljono, *Loc.Cit.*

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 53$$

Dimana :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 54$$

- Dimana :
- Si^2 = Simpangan baku
 - n = Jumlah populasi
 - $\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data X
 - $\sum Xi$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $Si^2 = 1,50$, $St^2 = 84,32$ dan r_{ii} sebesar 0,812 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16 halaman 80). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang

⁵³ *Ibid.* 89

⁵⁴ Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Loc.Cit.*

berjumlah 17 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur iklim organisasi.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi dengan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX \quad ^{55}$$

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:⁵⁶

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = \bar{Y} - b\bar{X}$$

Dimana:

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$$

$$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$$

⁵⁵ Sudjana, *Metoda Statistik* (Bandung :PT Tarsito, 2005), h. 312

⁵⁶ *Ibid*, h. 315

Keterangan:

- \hat{Y} = Persamaan regresi
 a = Konstanta
 b = Koefisien arah regresi

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$)

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji *Liliefors*, pada taraf signifikan (α) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_1 : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak H_0 jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistika:

$$H_0 : Y = \alpha + \beta X$$

$$H_1 : Y \neq \alpha + \beta X$$

Kriteria pengujian:

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka persamaan regresi dinyatakan linier.

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.6 berikut ini:⁵⁷

Tabel III.6
DAFTAR ANALISIS VARIANS
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI

Sumber Varians	Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK)	Fhitung (Fo)	Ftabel (Ft)
Total (T)	N	ΣY^2	-	-	-
Regresi (a)	L	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	-	-	-
Regresi (b/a)	L	$b(\Sigma xy)$	$\frac{JK(b)}{db(b)}$	$\frac{*) RJK(b)}{RJK(s)}$	Fo > Ft Maka regresi berarti
Sisa (s)	n - 2	JK(T) - JK(a) - JK(b/a)	$\frac{JK(s)}{db(s)}$	-	-
Tuna Cocok (TC)	k - 2	JK(s) - JK(G)	$\frac{JK(TC)}{db(TC)}$	$\frac{ns) RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka regresi linier
Galat (G)	n - k	$JK(G) = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$	$\frac{JK(G)}{db(G)}$	-	-

⁵⁷ Ibid, p. 332

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti

ns) persamaan regresi linier/*not significant*

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dengan hipotesis statistik :

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

Regresi dinyatakan positif signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya pengaruh antara kedua variabel), maka menghitung r_{xy} dapat menggunakan rumus r_{xy} *Product Moment* dan *Karl Pearson*, dengan rumus sebagai berikut⁵⁸:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 \sum y^2}}$$

⁵⁸ Sugiyono, *Op. Cit*, h.212

Dimana:

r_{xy} = Tingkat keterkaitan hubungan
 ΣX = Jumlah skor dalam sebaran X
 ΣY = Jumlah skor dalam sebaran Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:⁵⁹

$$t_{hitung} = \frac{r_{xy}\sqrt{n-2}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$

Dimana:

t_{hitung} = Skor signifikan koefisien korelasi
 r_{xy} = Koefisien korelasi product moment
 n = banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_1 : \rho > 0$

Dengan kriteria pengujian:

Koefisien korelasi dinyatakan signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Koefisien korelasi dilakukan pada taraf signifikan ($\alpha=0,05$) dengan derajat kebebasan (dk) = n-2.

⁵⁹ Sudjana, *Op.Cit.*, h. 377

d. Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r_{xy}^2$$
⁶⁰

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

⁶⁰ Sugiyono, *Statistika untuk Penelitian* (Bandung : Alfabeta, 2007), h.231

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengolahan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah iklim organisasi sebagai variabel independen dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Kepuasan kerja memiliki 18 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Instrumen terbagi ke dalam lima dimensi, yaitu dimensi pertama adalah gaji, dimensi kedua adalah kesempatan promosi dengan indikator kejujuran, disiplin, kerja sama dan loyalitas, dimensi ketiga adalah pengawasan, dimensi keempat adalah rekan kerja, dan dimensi kelima adalah tanggung jawab.

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala *Likert* sebanyak 18 pernyataan yang diisi oleh 44 Karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang mengalami masalah dengan kepuasan kerja. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 53 dan skor tertinggi adalah 73, jumlah skor adalah 2889, sehingga rata-rata skor kepuasan kerja (\bar{Y}) sebesar 65,66, varians (S^2) sebesar 22,14 dan simpangan baku (S) sebesar 4,70 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 28 halaman 94).

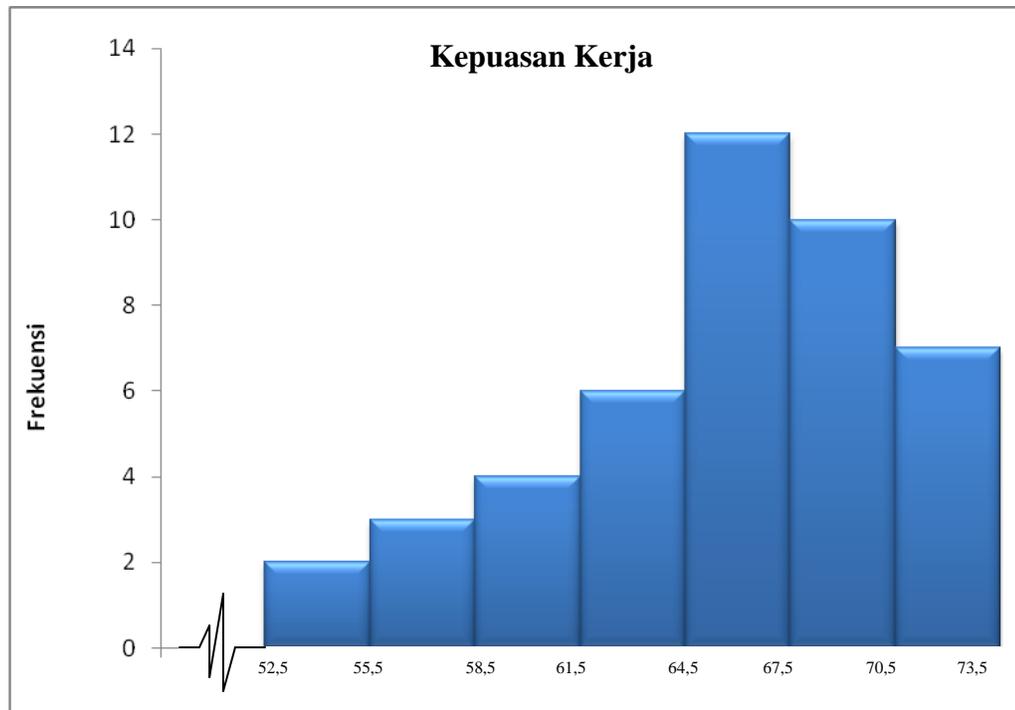
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 20, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 3 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 23 halaman 89).

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
53 - 55	52,5	55,5	2	4,5%
56 - 58	55,5	58,5	3	6,8%
59 - 61	58,5	61,5	4	9,1%
62 - 64	61,5	64,5	6	13,6%
65 - 67	64,5	67,5	12	27,3%
68 - 70	67,5	70,5	10	22,7%
71 - 73	70,5	73,5	7	15,9%
Jumlah			44	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja, yaitu 12 yang terletak pada interval ke 5 yakni antara 65-67 dengan frekuensi relatif sebesar 27,3%. Sementara, frekuensi

terendahnya, yaitu 2 yang terletak pada interval ke 1, yakni antara 53-55 dengan frekuensi relatif 4,5%. Untuk mempermudah penafsiran data kepuasan kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV. 1
Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel Y)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing dimensi dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa dimensi yang memiliki skor tertinggi adalah dimensi kesempatan promosi, yaitu sebesar 20,93%. Selanjutnya, dimensi yang memiliki skor terendah adalah gaji sebesar 18,92%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 43 halaman 109).

Tabel IV.2
Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan Kerja				
Dimensi	Gaji	Kesempatan Promosi	Pengawasan	Rekan Kerja	Tanggung Jawab
Jumlah Soal	3	7	2	2	4
Skor/Persentase	18,92%	20,93%	20,80%	20,05%	19,30%

2. Data Iklim Organisasi (Variabel X)

Iklim Organisasi memiliki 17 pernyataan dalam instrumen penelitian yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas. Instrumen terbagi ke dalam tujuh dimensi. Dimensi pertama adalah dukungan untuk ide, dimensi kedua adalah kepercayaan, dimensi ketiga adalah semangat, dimensi keempat adalah humor, dimensi kelima adalah konflik, dimensi keenam adalah waktu untuk mengembangkan ide dan dimensi ketujuh adalah pengambilan risiko

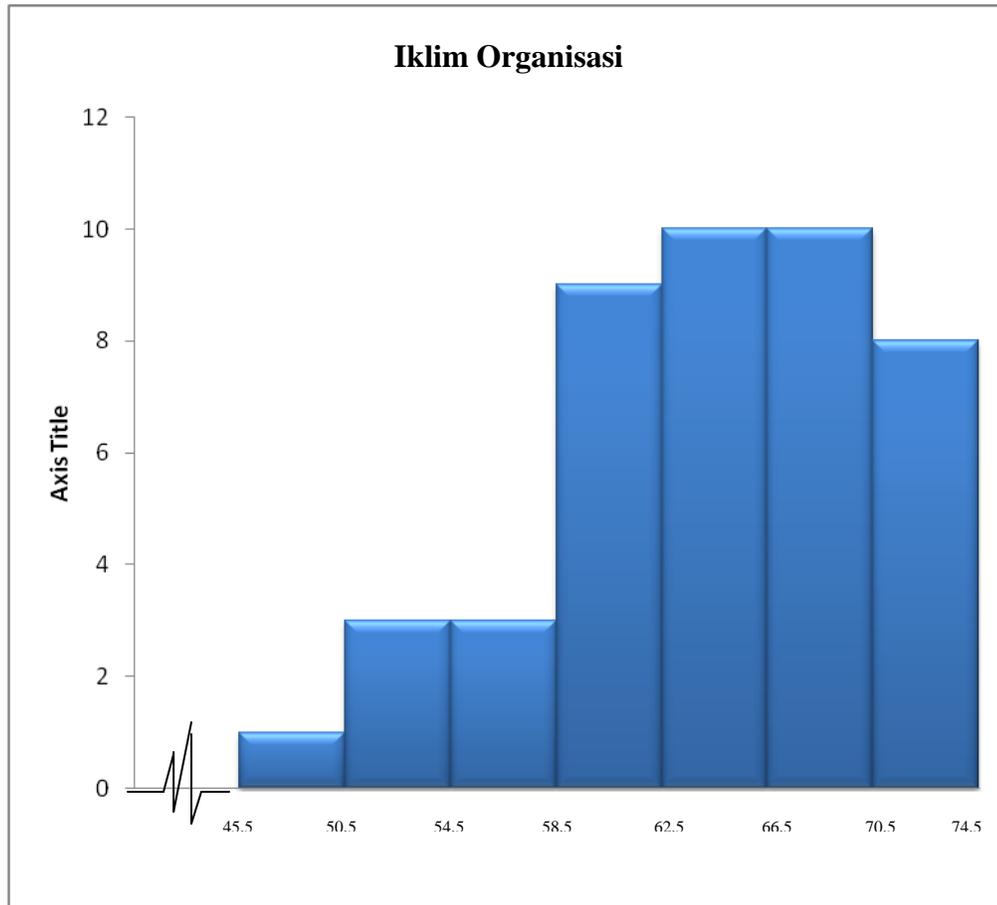
Data iklim organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian yang berupa kuesioner Model Skala *Likert* sebanyak 17 pernyataan yang diisi oleh 44 Karyawan PT. Unex Inti Indonesia yang mengalami masalah dengan iklim organisasi. Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 46 dan skor tertinggi adalah 74, jumlah skor adalah 2781, sehingga rata-rata skor iklim organisasi (X) sebesar 63,20, varians (S^2) sebesar 41,89 dan simpangan baku (S) sebesar 6,47 (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 28 halaman 94).

Distribusi frekuensi data iklim organisasi dapat dilihat pada tabel IV.3, dimana rentang skor adalah 28, banyak kelas adalah 7 dan panjang interval adalah 4 (Proses perhitungan pada lampiran 25 halaman 91)

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Iklim Organisasi (X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
46 - 49	45,5	49,5	1	2,3%
50 - 53	49,5	53,5	3	6,8%
54 - 57	53,5	57,5	3	6,8%
58 - 61	57,5	61,5	9	20,5%
62 - 65	61,5	65,5	10	22,7%
66 - 69	65,5	69,5	10	22,7%
70 - 74	69,5	74,5	8	18,2%
Jumlah			44	100%

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel iklim organisasi, yaitu 10 yang terletak pada interval ke 5 dan 6 yakni antara 62-65 dan 66-69 dengan frekuensi relatif sebesar 22,7%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval ke 1 yakni antara 46-49 dengan frekuensi relatif 2,3%. Untuk mempermudah penafsiran data iklim organisasi, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV. 2
Grafik Histogram Iklim Organisasi (Variabel X)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel iklim organisasi terlihat bahwa dimensi yang memiliki skor tertinggi adalah pengambilan risiko sebesar 14,71% dan dimensi yang memiliki skor terendah adalah humor sebesar 13,92% (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 44 halaman 110). Untuk selengkapnya dapat dilihat pada tabel IV.4

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Indikator Iklim Organisasi

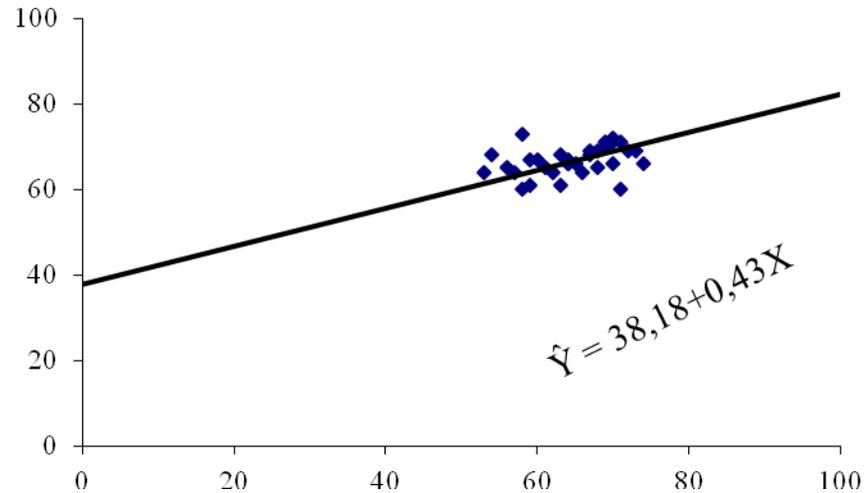
Variabel	Iklim Organisasi						
Dimensi	Dukungan Untuk Ide	Kepercayaan	Semangat	Humor	Konflik	Waktu mengembangkan Ide	Pengambilan Risiko
Jumlah Soal	2	3	2	2	2	2	4
Skor/persentase	14,19%	14,12%	14,54%	13,92%	14,01%	14,36%	14,71%

B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,43 dan menghasilkan konstanta sebesar 38,18. Dengan demikian, bentuk hubungan antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 38,18 + 0,43 X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor iklim organisasi (X) akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,43 skor pada konstanta 38,18 (proses perhitungan pada lampiran 29 halaman95).

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 38,18 + 0,43 X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:



Gambar IV.3
Persamaan Garis $\hat{Y} = 38,18 + 0,43 X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji *lilliefors* pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 44 orang dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji *lilliefors* menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan

$L_o = 0,1019$ sedangkan $L_t = 0,1336$. Ini berarti $L_o < L_t$ (perhitungan terdapat pada lampiran 34 halaman 100). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5, sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	L_o	L_{tabel} (0.05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0.1019	0.1336	Terima H_o	Normal

b. Uji Linearitas Regresi

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas regresi dengan dk pembilang $(k-2) = 22$ dan dk penyebut $(n-k) = 20$ dengan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{hitung} = 0,70$ sedangkan $F_{tabel} = 2,07$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linier (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 38).

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak. Kriteria pengujian, yaitu diterima H_o jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak H_o jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_o adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_o .

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 23,39 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,07. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 23,39 > F_{tabel} 4,07$, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 37 halaman 103). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV.6
Anava Untuk Keberartian dan Linieritas Persamaan Regresi
Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja
 $\hat{Y} = 38,18 + 0,43 X$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	44	190641			
Regresi (a)	1	189689,11			
Regresi (b/a)	1	340,45	340,45	23,39 ^{*)}	4,07
Residu	42	611,44	14,56		
Tuna Cocok Galat Kekeliruan	22	265,36	12,06	0,70 ^{ns)}	2,07
	20	346,08	17,30		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (23,39) > F_{tabel} (4,07)$

ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (0,70) < F_{tabel} (2,07)$

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari *Pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,598$ (Proses perhitungan dapat

dilihat pada lampiran 40 halaman 106). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

Tabel IV.7
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0.598	35,77%	4,386	1.68

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = 4,386 > 1,68

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh $t_{hitung} = 4,386 > t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,598$ adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Koefisien determinasi $r_{xy} = (0,598^2) = 0,3577$ berarti sebesar 35,77% kepuasan kerja pada Karyawan PT. Unex Inti Indonesia ditentukan oleh iklim organisasi (Proses perhitungan pada lampiran 42 halaman 108).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada Karyawan PT. Unex Inti Indonesia. Dari perhitungan itu pula, maka dapat diinterpretasikan bahwa iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja atau semakin tinggi tingkat iklim organisasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Sementara, kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada Karyawan PT. Unex Inti Indonesia sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan fakta dan analisis data penelitian yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Unex Inti Indonesia pada sektor *cargo domestics*. Hal ini ditunjukkan dengan hubungan antara variabel iklim organisasi dengan kepuasan kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 38,18 + 0,43 X$ yang berarti bahwa setiap kenaikan satu skor iklim organisasi (X) akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,43 skor pada konstanta 38,18.

Kepuasan kerja ditentukan oleh iklim organisasi sebesar 35,77% dan sisanya sebesar 64,23% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain, seperti jaminan sosial, kondisi kerja dan penempatan kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Unex Inti Indonesia. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Disimpulkan bahwa dimensi terendah pada iklim organisasi ialah humor sebesar 13,92%. Sedangkan, pada kepuasan kerja dimensi terendah adalah gaji sebesar 18,92%. Sehingga,

dapat disimpulkan bahwa dimensi humor kurang menentukan pembentukan iklim organisasi di perusahaan dan dimensi gaji kurang menentukan kepuasan kerja karyawan pada PT.Unex Inti Indonesia.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, saran-saran yang kiranya dapat diberikan oleh peneliti dalam rangka meningkatkan kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Dalam mencapai tujuan kerja, perusahaan harus dapat mengelola karyawan agar selalu bekerja dengan sebaik-baiknya, dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawannya. Salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah pembentukan iklim organisasi misalnya perusahaan seharusnya menerapkan kerja yang lebih kondusif, dalam arti walaupun bekerja keras tetapi tetap menyenangkan dan nyaman untuk bekerja, misalnya dengan adanya lebih banyak humor, tetapi tidak berlebihan karena dapat menyebabkan konflik/perselisihan antar pegawai yang mungkin menjadi tersinggung karena humor yang berlebihan.
2. Perusahaan seharusnya meningkatkan gaji pegawainya agar lebih dapat terwujud kepuasan kerja yang lebih optimal, khususnya disebabkan responden ujicoba dan final ini adalah *blue collar workers* yang mungkin menganggap gaji sebagai hal yang penting dalam memenuhi kebutuhan hidup.
3. Gaji juga seharusnya diberikan secara adil, sesuai dengan beban kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga, 2012
- Bemana, Simin. "The Relationship Between Job Satisfaction and Organizational Climate In Shiraz Municipality Personnel In Iran", *Australian Journal of Basic and Applied Science*. 2011
- Dahesihsari, Rayini. *Kajian Perilaku Kerja dan Perilaku Organisasi Konteks Indonesia Dari Tantangan Global Hingga Keunggulan Lokal*. Jakarta: Fakultas Psikologi Unika Atma Jaya
- Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta : Grasindo, 2008
- Hoy, Wayne K and Cecil G. Miskel, *Educational Administration Ninth Edition*. Singapore : McGraw-Hill, 2012
- Ivancevich, John M , et.al. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Erlangga, 2007
- Kaswan. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2009
- Nurgiyanto, Burhan, et.al. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT.Rajagrafindo Persada, 2009
- Robbins, *Organizational Behavior 13th Edition*. Pearson Education, 2009
- Sari, Elviera, "Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi Vol.16*, 2009
- Singh, Reecha Ranjan, et.al. "Impact of Organisational Climate On Job Satisfaction – A Comparative Study", *International Journal of Computer Science and Management Studies Vol.11*, 2011

Sudjana, *Metoda Statistik*. Bandung :PT Tarsito, 2005

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung:Alfabeta, 2010

_____, *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2007

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers, 2011

Wirawan, *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat, 2008

Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi, 2004

<http://www.putra-putri-indonesia.com/peraturan-tentang-jamsostek.html>.
(Diakses tanggal 4 Januari 2014)

<http://www.inilahkoran.com/read/detail/2037611/disnakertrans-tegur-pt-dambi-internasional>. (Diakses tanggal 4 Januari 2014)

<http://www.berdikarionline.com/kabar-rakyat/20130713/gsbi-perusahaan-pemasok-adidas-langgar-hak-hak-kaum-buruh.html#ixzz2pPZMSBit>.
(Diakses tanggal 4 Januari 2014)

<http://www.tribunnews.com/bisnis/2013/11/06/pengangguran-di-indonesia-mencapai-739-juta-orang>. (Diakses tanggal 14 Maret 2014)

<http://feyyie21.blogspot.com/2013/06/konsep-penempatan-pegawai-bukan-pada.html>. (Diakses tanggal 4 Januari 2014)

<http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/31420/4/Chapter%20II.pdf>.
(Diakses tanggal 4 Januari 2014)

Lampiran-Lampiran

Lampiran 1



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telp./Fax. : Rektor : (021) 4893854, PR I: 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982,
BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
Bag. UHTP : Telp. 4893726, Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536, HUMAS : 4898486
Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 0321/UN39.12/KM/2014 14 Februari 2014
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

Yth. Direktur Marketing & Operation PT. Unex Inti Indonesia,
Cargo Terminal Area Soekarno Hatta Airport

Kami mohon kesediaan Saudara, untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : Pujawati Widjaya
Nomor Registrasi : 8135108189
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk penulisan Skripsi

Di : PT. Unex Inti Indonesia,
Cargo Terminal Area Soekarno Hatta Airport

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul:
"Hubungan Iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan,



Tembusan :
1. Dekan Fakultas Ekonomi
2. Kaprog / Jurusan Ekonomi dan Administrasi

Drs. Syaifullah
NIP. 195702161984031001

Lampiran 2




PT UNEX INTI INDONESIA
 AVIATION SERVICES
 Cargo Terminal
 Soekarno Hatta International Airport
 Tangerang 19120, Indonesia
 Phone : (+62-21) 5500 000
 Fax : (+62-21) 5500 555 - 777
www.unex-aviation.co.id

Tangerang, 19 Februari 2014

No : EKS/09/UII/PERSUM/II/2014
 Lamp :
 Perihal : Jawaban Surat Permohonan ijin Penelitian Skripsi

Kepada Yth :
Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan
Universitas Negeri Jakarta
Di Tempat

Dengan Hormat,

Bersama ini disampaikan menunjuk surat dari Kepala Biro Administrasi Akademik dan Kemahasiswaan No. 0321/UN39.12/KM/2014 tertanggal 14 Februari 2014 tentang Permohonan Ijin Penelitian untuk Skripsi untuk mahasiswa dengan nama Pujawati Widjaya.

Dengan ini disampaikan bahwa perusahaan kami bersedia untuk membantu memberikan data yang diperlukan guna penulisan skripsi tersebut.

Untuk masalah teknis dapat menghubungi bagian personalia perusahaan kami.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Hormat Kami,
 PT. UNEX INTI INDONESIA




Daud Tjahjadi
 Manager Personalia dan Umum

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT.UNEX INTI INDONESIA DI TANGERANG”

Yth, Saudara/I

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya adalah mahasiswi S1 Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan tahun 2010 yang sedang menyusun skripsi mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasna kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Unex Inti Indonesia di Tangerang. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan telaah dalam memberi masukan kepada sistem kerja dan manajemen kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saya membutuhkan informasi sebagai data penelitian. Saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini. Semua jawaban yang Anda tulis akan membantu saya. Penelitian ini tidak akan mencapai sasaran apabila jawaban Anda tidak sesuai dengan apa yang ada pada diri Anda. Semua data akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian ini. Sebelum mengembalikan kuesioner ini, mohon periksa kembali jawaban Anda, jangan sampai ada bagian yang terlewat. Atas bantuan dan kerja sama yang Anda berikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Pujawati Widjaya

Lampiran 3

INSTRUMEN PENELITIAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No. Responden* : Nama : Divisi : Keterangan : *) Diisi oleh peneliti	Petunjuk Pengisian : 1. Bacalah baik-baik pernyataan pada angket ini 2. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya 3. Berilah tanda checklist (v) pada salah satu jawaban, yaitu : SS : Sangat Puas S : Puas RR : Ragu-ragu TS : Tidak Puas STS : Sangat Tidak Puas
--	---

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya tidak menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Kejujuran saya dihargai dengan baik oleh perusahaan					
3	Saya mengalami kesenjangan sosial dengan karyawan lain					
4	Saya tidak mendapat gaji yang dibayar satu kali dalam sebulan					
5	Disiplin saya menjadi salah satu penilaian untuk mendapatkan kesempatan promosi					
6	Saya tidak diberi kesempatan untuk naik jabatan					
7	Saya diberikan kesempatan untuk naik jabatan apabila saya setia kepada perusahaan					
8	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya tertekan					
9	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan saya acuhkan					
10	Kerjasama yang saya lakukan dengan rekan kerja dihargai oleh perusahaan					
11	Tanggung jawab atas pekerjaan sudah					

	sesuai dengan wewenang					
12	Saya mendapat gaji yang dibayar satu kali dalam sebulan					
13	Kerjasama dengan rekan kerja berlangsung dengan baik					
14	Saya sering diberi dukungan oleh rekan kerja					
15	Saya dibayar sesuai dengan beban kerja					
16	Saya diberi kesempatan untuk naik jabatan					
17	Saya berwenang mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab saya					
18	Pengawasan dari perusahaan membuat saya bekerja secara maksimal					
19	Saya tidak dibayar sesuai dengan beban kerja					
20	Disiplin saya diabaikan oleh perusahaan					

Lampiran 4

INSTRUMEN PENELITIAN

IKLIM ORGANISASI

No. Responden* : Nama : Divisi : Keterangan : *) Diisi oleh peneliti	Petunjuk Pengisian : 1. Bacalah baik-baik pernyataan pada angket ini 2. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya 3. Berilah tanda checklist (v) pada salah satu jawaban, yaitu : SS : Sangat Puas S : Puas RR : Ragu-ragu TS : Tidak Puas STS : Sangat Tidak Puas
--	---

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Waktu luang di tempat kerja dimanfaatkan untuk diskusi dan humor					
2	Saya bersemangat untuk memajukan perusahaan					
3	Suasana pekerjaan sangat tegang					
4	Saya terlibat konflik dengan rekan kerja					
5	Saya diberikan waktu untuk mengembangkan ide-ide yang saya punya					
6	Saya tidak terlibat konflik dengan rekan kerja					
7	Tiap pekerjaan harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan					
8	Saya memahami benar risiko pekerjaan yang saya jalankan					
9	Saya selalu berpedoman pada petunjuk dan prosedur pelaksanaan tugas					
10	Saya berangkat kerja dengan hati yang tidak mantap					
11	Saya tidak dilibatkan dalam					

	menentukan suatu hal yang akan dilakukan perusahaan					
12	Saya dibebaskan untuk mengambil keputusan					
13	Setiap keputusan yang saya ambil harus saya diskusikan dengan atasan saya					
14	Saya diberikan kepercayaan mengerjakan tugas yang lebih berat					
15	Saya merasa tertekan menghadapi pekerjaan yang diberikan					
16	Saya merasa cocok dengan teman sekerja					
17	Saya diberi kesempatan untuk memberikan ide kepada perusahaan					
18	Saya diberi kepercayaan oleh perusahaan untuk pengambilan risiko					
19	Saya merasa diawasi oleh perusahaan					
20	Waktu yang diberikan perusahaan terlalu sempit untuk mengembangkan ide baru					

Lampiran 5

SKOR UJI COBA INSTRUMEN																						
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)																						
No.	Butir Pernyataan																				XT	XT ²
Resp	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	2	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	5	3	3	2	3	4	1	56	3136
2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	4	3	60	3600
3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	4	3	4	67	4489
4	3	3	3	5	4	5	3	5	5	3	2	2	3	3	3	5	1	4	4	1	67	4489
5	3	4	2	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	5	4	3	4	5	75	5625
6	4	3	2	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5	2	3	3	4	2	4	5	72	5184
7	5	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	2	4	2	2	3	5	4	3	4	70	4900
8	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	1	5	2	3	4	4	4	5	5	75	5625
9	5	4	5	5	4	4	3	4	4	2	3	4	5	3	2	4	4	2	3	3	73	5329
10	4	4	4	4	5	4	3	3	3	1	3	3	5	4	2	5	3	4	5	3	72	5184
11	4	3	3	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	5	2	70	4900
12	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	3	1	3	5	4	4	2	72	5184
13	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	1	4	4	4	2	4	4	5	5	1	69	4761
14	3	2	4	3	5	2	1	1	3	4	4	3	5	3	1	5	3	4	4	4	64	4096
15	2	4	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	2	1	1	4	3	4	3	64	4096
16	2	3	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	3	3	2	2	4	4	3	1	64	4096
17	4	2	2	5	4	2	2	4	5	3	4	3	3	4	2	3	2	1	4	5	64	4096
18	4	4	2	4	5	4	1	4	5	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	3	67	4489
19	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	2	2	3	4	3	3	75	5625
20	5	2	3	3	2	4	4	2	3	4	1	3	4	4	2	4	3	5	4	2	64	4096
21	4	2	2	4	1	3	5	4	4	3	4	3	5	5	2	5	2	5	3	4	70	4900
22	5	4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	1	3	5	4	4	4	2	67	4489
23	3	4	4	5	4	5	3	1	5	5	3	3	3	2	3	4	2	5	5	4	73	5329
24	3	2	5	3	5	4	1	4	4	5	4	4	2	2	2	3	4	3	4	3	67	4489
25	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	3	1	4	1	2	2	2	48	2304
26	3	2	4	2	2	2	4	4	4	1	2	4	5	2	2	5	1	4	4	2	59	3481
27	3	4	3	3	1	1	5	3	5	3	1	2	1	1	1	4	2	5	3	2	53	2809
28	3	3	1	2	1	4	1	3	5	1	4	4	1	3	2	1	1	2	4	2	48	2304
29	2	2	1	4	2	2	1	1	4	1	2	1	2	2	2	1	1	3	2	1	37	1369
30	3	1	1	4	1	4	2	1	1	2	1	1	4	3	3	3	2	1	4	1	43	1849
$\sum X_i$	108	91	91	111	96	102	94	96	119	94	87	91	106	85	64	105	87	102	113	83	1925	126323
$\sum X_i^2$	416	299	317	433	358	380	342	358	501	346	293	305	418	269	150	413	297	386	445	281		

Xi.Xt																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
112	112	168	168	168	168	168	224	112	56	168	168	168	280	168	168	112	168	224	56
240	180	240	180	180	240	240	240	180	120	120	180	120	180	180	120	120	120	240	180
268	201	201	201	201	268	335	268	201	201	268	201	201	134	134	268	201	268	201	268
201	201	201	335	268	335	201	335	335	201	134	134	201	201	201	335	67	268	268	67
225	300	150	300	225	300	300	375	375	225	300	225	300	225	225	375	300	225	300	375
288	216	144	288	288	216	360	288	360	216	288	216	360	144	216	216	288	144	288	360
350	210	140	210	210	210	280	280	350	280	350	140	280	140	140	210	350	280	210	280
300	225	300	225	225	300	300	300	300	375	300	75	375	150	225	300	300	300	375	375
365	292	365	365	292	292	219	292	292	146	219	292	365	219	146	292	292	146	219	219
288	288	288	288	360	288	216	216	216	72	216	216	360	288	144	360	216	288	360	216
280	210	210	350	280	210	210	140	280	280	280	280	280	210	140	280	280	210	350	140
360	288	288	288	288	288	216	288	360	288	144	216	288	216	72	216	360	288	288	144
276	207	276	207	345	207	207	207	276	207	69	276	276	276	138	276	276	345	345	69
192	128	256	192	320	128	64	64	192	256	256	192	320	192	64	320	192	256	256	256
128	256	64	256	256	64	256	256	256	320	256	256	320	128	64	64	256	192	256	192
128	192	256	256	192	256	192	320	256	256	128	256	192	192	128	128	256	256	192	64
256	128	128	320	256	128	128	256	320	192	256	192	192	256	128	192	128	64	256	320
268	268	134	268	335	268	67	268	335	268	134	268	201	201	134	268	201	201	201	201
375	300	300	375	300	375	300	225	300	375	300	375	225	225	150	150	225	300	225	225
320	128	192	192	128	256	256	128	192	256	64	192	256	256	128	256	192	320	256	128
280	140	140	280	70	210	350	280	280	210	280	210	350	350	140	350	140	350	210	280
335	268	268	268	67	268	268	67	268	268	134	201	268	67	201	335	268	268	268	134
219	292	292	365	292	365	219	73	365	365	219	219	219	146	219	292	146	365	365	292
201	134	335	201	335	268	67	268	268	335	268	268	134	134	134	201	268	201	268	201
144	192	144	144	144	144	96	48	144	96	96	96	96	144	48	192	48	96	96	96
177	118	236	118	118	118	236	236	236	59	118	236	295	118	118	295	59	236	236	118
159	212	159	159	53	53	265	159	265	159	53	106	53	53	53	212	106	265	159	106
144	144	48	96	48	192	48	144	240	48	192	192	48	144	96	48	48	96	192	96
74	74	37	148	74	74	37	37	148	37	74	37	74	74	74	37	37	111	74	37
129	43	43	172	43	172	86	43	43	86	43	43	172	129	129	129	86	43	172	43
7082	5947	6003	7215	6361	6661	6187	6325	7745	6253	5727	5958	6989	5472	4137	6885	5818	6670	7350	5538

Lampiran 6

SKOR UJI COBA INSTRUMEN																						
VARIABEL X (IKLIM ORGANISASI)																						
No. Resp.	Butir Pernyataan																				Xt	Xt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	2	2	3	5	5	4	4	3	3	2	5	3	3	5	4	4	2	2	2	1	64	4096
2	4	2	4	5	4	5	3	3	4	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	1	69	4761
3	3	3	4	5	4	3	4	4	3	4	3	5	5	4	3	3	4	4	4	4	76	5776
4	4	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	5	4	2	4	4	1	1	56	3136
5	5	2	5	3	4	3	3	2	3	1	3	2	2	4	3	3	3	4	3	2	60	3600
6	3	2	3	5	4	2	2	3	2	3	4	1	3	3	5	4	2	2	2	2	57	3249
7	2	2	3	3	3	4	3	2	1	4	5	3	4	2	4	5	2	2	2	2	58	3364
8	3	3	4	3	2	2	4	3	1	3	3	4	5	3	3	5	3	3	1	1	59	3481
9	4	3	4	5	1	2	5	4	1	4	2	2	4	4	2	2	2	2	1	1	55	3025
10	4	3	5	3	3	4	4	3	2	5	3	5	4	3	5	4	4	5	4	5	78	6084
11	2	3	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	2	4	3	2	2	3	1	61	3721
12	2	3	4	4	3	2	2	1	4	3	4	2	5	1	5	2	1	1	4	1	54	2916
13	2	3	3	5	4	4	3	3	5	2	5	1	2	2	5	5	3	4	3	2	66	4356
14	4	4	4	3	3	5	5	4	5	2	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	76	5776
15	2	2	4	2	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	5	3	4	5	2	3	68	4624
16	3	2	3	5	2	2	2	5	2	4	3	4	5	3	4	5	2	4	2	2	64	4096
17	3	3	4	2	3	1	1	3	1	2	2	4	3	1	3	2	4	4	1	1	48	2304
18	2	2	3	5	1	2	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	49	2401
19	3	2	3	3	4	2	3	3	2	2	4	2	4	1	3	1	2	2	3	3	52	2704
20	2	2	5	5	3	2	1	2	4	4	5	2	5	4	4	3	2	4	1	5	65	4225
21	2	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	3	1	4	4	4	2	2	2	53	2809
22	2	2	3	5	4	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	4	49	2401
23	3	3	4	5	2	3	1	4	1	1	2	4	3	1	4	4	2	4	1	2	54	2916
24	2	2	3	4	2	2	4	2	3	2	1	3	2	3	3	2	1	3	1	3	48	2304
25	3	4	3	4	2	2	3	4	4	3	3	2	2	2	5	3	2	4	2	4	61	3721
26	3	4	5	1	5	3	2	2	5	1	4	5	3	2	4	4	4	4	5	4	70	4900
27	2	2	5	5	3	1	2	3	2	1	4	3	5	1	4	5	3	4	2	3	60	3600
28	2	4	3	5	4	2	3	3	3	3	5	4	4	3	5	3	3	5	2	2	68	4624
29	4	4	4	5	3	3	4	4	2	2	3	4	2	5	5	5	3	5	2	5	74	5476
30	5	4	5	2	5	3	4	5	2	3	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	84	7056
∑Xi	87	82	113	117	95	81	89	90	78	80	105	98	103	88	117	102	84	102	68	77	1856	117502
∑Xi ²	279	242	443	499	335	249	299	304	248	252	405	358	391	314	483	384	266	388	188	253		

Xi.Xt																			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
128	128	192	320	320	256	256	192	192	128	320	192	192	320	256	256	128	128	128	64
276	138	276	345	276	345	207	207	276	207	276	276	276	345	276	276	138	138	138	69
228	228	304	380	304	228	304	304	228	304	228	380	380	304	228	228	304	304	304	304
224	112	168	168	168	112	224	168	112	112	112	168	112	280	224	112	224	224	56	56
300	120	300	180	240	180	180	120	180	60	180	120	120	240	180	180	180	240	180	120
171	114	171	285	228	114	114	171	114	171	228	57	171	171	285	228	114	114	114	114
116	116	174	174	174	232	174	116	58	232	290	174	232	116	232	290	116	116	116	116
177	177	236	177	118	118	236	177	59	177	177	236	295	177	177	295	177	177	59	59
220	165	220	275	55	110	275	220	55	220	110	110	220	220	110	110	110	110	55	55
312	234	390	234	234	312	312	234	156	390	234	390	312	234	390	312	312	390	312	390
122	183	244	244	244	183	183	122	183	305	244	244	183	122	244	183	122	122	183	61
108	162	216	216	162	108	108	54	216	162	216	108	270	54	270	108	54	54	216	54
132	198	198	330	264	264	198	198	330	132	330	66	132	132	330	330	198	264	198	132
304	304	304	228	228	380	380	304	380	152	380	228	228	304	304	228	304	304	304	228
136	136	272	136	204	204	204	340	204	204	272	272	272	272	340	204	272	340	136	204
192	128	192	320	128	128	128	320	128	256	192	256	320	192	256	320	128	256	128	128
144	144	192	96	144	48	48	144	48	96	96	192	144	48	144	96	192	192	48	48
98	98	147	245	49	98	98	98	98	49	147	147	98	147	98	147	147	196	98	98
156	104	156	156	208	104	156	156	104	104	208	104	208	52	156	52	104	104	156	156
130	130	325	325	195	130	65	130	260	260	325	130	325	260	260	195	130	260	65	325
106	159	159	159	106	159	159	53	106	159	159	159	159	53	212	212	212	106	106	106
98	98	147	245	196	98	98	98	49	98	98	196	98	98	98	98	98	98	98	196
162	162	216	270	108	162	54	216	54	54	108	216	162	54	216	216	108	216	54	108
96	96	144	192	96	96	192	96	144	96	48	144	96	144	144	96	48	144	48	144
183	244	183	244	122	122	183	244	244	183	183	122	122	122	305	183	122	244	122	244
210	280	350	70	350	210	140	140	350	70	280	350	210	140	280	280	280	280	350	280
120	120	300	300	180	60	120	180	120	60	240	180	300	60	240	300	180	240	120	180
136	272	204	340	272	136	204	204	204	204	340	272	272	204	340	204	204	340	136	136
296	296	296	370	222	222	296	296	148	148	222	296	148	370	370	370	222	370	148	370
420	336	420	168	420	252	336	420	168	252	420	420	420	420	420	336	420	420	168	420
5501	5182	7096	7192	6015	5171	5632	5722	4968	5045	6663	6205	6477	5655	7385	6445	5348	6491	4344	4965

Lampiran 7

PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)
Beserta Contoh Perhitungan Untuk Butir 1

1. Kolom ΣX_i = Jumlah butir ke satu

$$\begin{aligned} SX_i &= 2 + 4 + 4 + 3 + \dots + 3 \\ &= 108 \end{aligned}$$
2. Kolom ΣX_t = Jumlah total butir dari setiap responden

$$\begin{aligned} SX_t &= 56 + 60 + 67 + 67 + \dots + 43 \\ &= 1925 \end{aligned}$$
3. Kolom ΣX_t^2

$$\begin{aligned} SX_t^2 &= 88^2 + 80^2 + 82^2 + 84^2 + \dots + 44^2 \\ &= 126323 \end{aligned}$$
4. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned} \Sigma X_i^2 &= 2^2 + 4^2 + 4^2 + 3^2 + \dots + 3^2 \\ &= 416 \end{aligned}$$
5. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_i \cdot X_t &= 112 + 240 + 268 + 201 + \dots + 129 \\ &= 7082 \end{aligned}$$
6. Kolom Σx_i^2

$$\begin{aligned} \Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 416 - \frac{108^2}{30} \\ &= 27,200 \end{aligned}$$
7. Kolom $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned} \Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 7082 - \frac{108 \times 1925}{30} \\ &= 152,00 \end{aligned}$$
8. Kolom Σx_t^2

$$\begin{aligned} \Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 126323 - \frac{1925^2}{30} \\ &= 2802,17 \end{aligned}$$
9. Kolom r_{hitung}

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{152,000}{\sqrt{27,200 \times 2802,167}} = 0,551 \end{aligned}$$

Lampiran 8

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR
VARIABEL X (IKLIM ORGANISASI)**
Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom ΣX_i = Jumlah butir ke satu

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 2 + 4 + 3 + 4 + \dots + 5 \\ &= 87\end{aligned}$$
2. Kolom ΣX_t = Jumlah total butir dari setiap responden

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 64 + 69 + 76 + 56 + \dots + 74 \\ &= 1856\end{aligned}$$
3. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 64^2 + 69^2 + 76^2 + 56^2 + \dots + 74^2 \\ &= 117502\end{aligned}$$
4. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 2^2 + 4^2 + 3^2 + 4^2 + \dots + 5^2 \\ &= 279\end{aligned}$$
5. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 128 + 276 + 228 + 224 + \dots + 370 \\ &= 5501\end{aligned}$$
6. Kolom Σx_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 279 - \frac{87^2}{30} \\ &= 26,700\end{aligned}$$
7. Kolom $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 5501 - \frac{87 \times 1856}{30} \\ &= 118,60\end{aligned}$$
8. Kolom Σx_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 117502 - \frac{1856^2}{30} \\ &= 2677,47\end{aligned}$$
9. Kolom r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{118.600}{\sqrt{26,700 \times 2677,467}} = \mathbf{0,444}\end{aligned}$$

Lampiran 9

**DATA PERHITUNGAN UJI VALIDITAS
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	Σx_i^2	$\Sigma x_i \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	108	416	7082	27,2	152	2802,17	0,5506	0,361	Valid
2	91	299	5947	23	107,833	2802,17	0,4251	0,361	Valid
3	91	317	6003	41	163,833	2802,17	0,4835	0,361	Valid
4	111	433	7215	22,3	92,5	2802,17	0,37	0,361	Valid
5	96	358	6361	50,8	201	2802,17	0,5327	0,361	Valid
6	102	380	6661	33,2	116	2802,17	0,3803	0,361	Valid
7	94	342	6187	47,5	155,333	2802,17	0,4259	0,361	Valid
8	96	358	6325	50,8	165	2802,17	0,4373	0,361	Valid
9	119	501	7745	29	109,167	2802,17	0,3832	0,361	Valid
10	94	346	6253	51,5	221,333	2802,17	0,5828	0,361	Valid
11	87	293	5727	40,7	144,5	2802,17	0,4279	0,361	Valid
12	91	305	5958	29	118,833	2802,17	0,4171	0,361	Valid
13	106	418	6989	43,5	187,333	2802,17	0,5368	0,361	Valid
14	85	269	5472	28,2	17,8333	2802,17	0,0635	0,361	Drop
15	64	150	4137	13,5	30,3333	2802,17	0,1562	0,361	Drop
16	105	413	6885	45,5	147,5	2802,17	0,4131	0,361	Valid
17	87	297	5818	44,7	235,5	2802,17	0,6654	0,361	Valid
18	102	386	6670	39,2	125	2802,17	0,3772	0,361	Valid
19	113	445	7350	19,4	99,1667	2802,17	0,4257	0,361	Valid
20	83	281	5538	51,4	212,167	2802,17	0,5592	0,361	Valid

Lampiran 10

**DATA PERHITUNGAN UJI VALIDITAS
VARIABEL X (IKLIM ORGANISASI)**

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	Σx_i^2	$\Sigma x_i \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	87	279	5501	26,70	118,60	2677,47	0,444	0,361	Valid
2	82	242	5182	17,87	108,93	2677,47	0,498	0,361	Valid
3	113	443	7096	17,37	105,07	2677,47	0,487	0,361	Valid
4	117	499	7192	42,70	-46,40	2677,47	-0,137	0,361	Drop
5	95	335	6015	34,17	137,67	2677,47	0,455	0,361	Valid
6	81	249	5171	30,30	159,80	2677,47	0,561	0,361	Valid
7	89	299	5632	34,97	125,87	2677,47	0,411	0,361	Valid
8	90	304	5722	34,00	154,00	2677,47	0,510	0,361	Valid
9	78	248	4968	45,20	142,40	2677,47	0,409	0,361	Valid
10	80	252	5045	38,67	95,67	2677,47	0,297	0,361	Drop
11	105	405	6663	37,50	167,00	2677,47	0,527	0,361	Valid
12	98	358	6205	37,87	142,07	2677,47	0,446	0,361	Valid
13	103	391	6477	37,37	104,73	2677,47	0,331	0,361	Drop
14	88	314	5655	55,87	210,73	2677,47	0,545	0,361	Valid
15	117	483	7385	26,70	146,60	2677,47	0,548	0,361	Valid
16	102	384	6445	37,20	134,60	2677,47	0,426	0,361	Valid
17	84	266	5348	30,80	151,20	2677,47	0,527	0,361	Valid
18	102	388	6491	41,20	180,60	2677,47	0,544	0,361	Valid
19	68	188	4344	33,87	137,07	2677,47	0,455	0,361	Valid
20	77	253	4965	55,37	201,27	2677,47	0,523	0,361	Valid

Lampiran 11

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH UJI VALIDITAS
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**

No. Resp	Butir Pernyataan																		Xt	Xt ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	2	1	3	3	3	3	2	3	4	1	48	2304
2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	4	3	54	2916
3	4	3	3	3	3	4	5	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	63	3969
4	3	3	3	5	4	5	3	5	5	3	2	2	3	5	1	4	4	1	61	3721	
5	3	4	2	4	3	4	4	5	5	3	4	3	4	5	4	3	4	5	69	4761	
6	4	3	2	4	4	3	5	4	5	3	4	3	5	3	4	2	4	5	67	4489	
7	5	3	2	3	3	3	4	4	5	4	5	2	4	3	5	4	3	4	66	4356	
8	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	4	1	5	4	4	4	5	5	70	4900	
9	5	4	5	5	4	4	3	4	4	2	3	4	5	4	4	2	3	3	68	4624	
10	4	4	4	4	5	4	3	3	3	1	3	3	5	5	3	4	5	3	66	4356	
11	4	3	3	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	2	65	4225	
12	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	4	3	5	4	4	2	68	4624	
13	4	3	4	3	5	3	3	3	4	3	1	4	4	4	4	5	5	1	63	3969	
14	3	2	4	3	5	2	1	1	3	4	4	3	5	5	3	4	4	4	60	3600	
15	2	4	1	4	4	1	4	4	4	5	4	4	5	1	4	3	4	3	61	3721	
16	2	3	4	4	3	4	3	5	4	4	2	4	3	2	4	4	3	1	59	3481	
17	4	2	2	5	4	2	2	4	5	3	4	3	3	3	2	1	4	5	58	3364	
18	4	4	2	4	5	4	1	4	5	4	2	4	3	4	3	3	3	3	62	3844	
19	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	2	3	4	3	3	70	4900	
20	5	2	3	3	2	4	4	2	3	4	1	3	4	4	3	5	4	2	58	3364	
21	4	2	2	4	1	3	5	4	4	3	4	3	5	5	2	5	3	4	63	3969	
22	5	4	4	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	5	4	4	4	2	63	3969	
23	3	4	4	5	4	5	3	1	5	5	3	3	3	4	2	5	5	4	68	4624	
24	3	2	5	3	5	4	1	4	4	5	4	4	2	3	4	3	4	3	63	3969	
25	3	4	3	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	4	1	2	2	2	44	1936	
26	3	2	4	2	2	2	4	4	4	1	2	4	5	5	1	4	4	2	55	3025	
27	3	4	3	3	1	1	5	3	5	3	1	2	1	4	2	5	3	2	51	2601	
28	3	3	1	2	1	4	1	3	5	1	4	4	1	1	1	2	4	2	43	1849	
29	2	2	1	4	2	2	1	1	4	1	2	1	2	1	1	3	2	1	33	1089	
30	3	1	1	4	1	4	2	1	1	2	1	1	4	3	2	1	4	1	37	1369	
ΣX_i	108	91	91	111	96	102	94	96	119	94	87	91	106	105	87	102	113	83	1776	1E+05	
ΣX_i^2	416	299	317	433	358	380	342	358	501	346	293	305	418	413	297	386	445	281			

Lampiran 12

PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH UJI VALIDITAS																			
VARIABEL X (IKLIM ORGANISASI)																			
No. Resp.	Butir Pernyataan																	Xt	Xt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	2	2	3	5	4	4	3	3	5	3	5	4	4	2	2	2	1	54	2916
2	4	2	4	4	5	3	3	4	4	4	5	4	4	2	2	2	1	57	3249
3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	5	4	3	3	4	4	4	4	62	3844
4	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	5	4	2	4	4	1	1	49	2401
5	5	2	5	4	3	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	2	54	2916
6	3	2	3	4	2	2	3	2	4	1	3	5	4	2	2	2	2	46	2116
7	2	2	3	3	4	3	2	1	5	3	2	4	5	2	2	2	2	47	2209
8	3	3	4	2	2	4	3	1	3	4	3	3	5	3	3	1	1	48	2304
9	4	3	4	1	2	5	4	1	2	2	4	2	2	2	2	1	1	42	1764
10	4	3	5	3	4	4	3	2	3	5	3	5	4	4	5	4	5	66	4356
11	2	3	4	4	3	3	2	3	4	4	2	4	3	2	2	3	1	49	2401
12	2	3	4	3	2	2	1	4	4	2	1	5	2	1	1	4	1	42	1764
13	2	3	3	4	4	3	3	5	5	1	2	5	5	3	4	3	2	57	3249
14	4	4	4	3	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	3	68	4624
15	2	2	4	3	3	3	5	3	4	4	4	5	3	4	5	2	3	59	3481
16	3	2	3	2	2	2	5	2	3	4	3	4	5	2	4	2	2	50	2500
17	3	3	4	3	1	1	3	1	2	4	1	3	2	4	4	1	1	41	1681
18	2	2	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	41	1681
19	3	2	3	4	2	3	3	2	4	2	1	3	1	2	2	3	3	43	1849
20	2	2	5	3	2	1	2	4	5	2	4	4	3	2	4	1	5	51	2601
21	2	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	4	4	4	2	2	2	44	1936
22	2	2	3	4	2	2	2	1	2	4	2	2	2	2	2	2	4	40	1600
23	3	3	4	2	3	1	4	1	2	4	1	4	4	2	4	1	2	45	2025
24	2	2	3	2	2	4	2	3	1	3	3	3	2	1	3	1	3	40	1600
25	3	4	3	2	2	3	4	4	3	2	2	5	3	2	4	2	4	52	2704
26	3	4	5	5	3	2	2	5	4	5	2	4	4	4	4	5	4	65	4225
27	2	2	5	3	1	2	3	2	4	3	1	4	5	3	4	2	3	49	2401
28	2	4	3	4	2	3	3	3	5	4	3	5	3	3	5	2	2	56	3136
29	4	4	4	3	3	4	4	2	3	4	5	5	5	3	5	2	5	65	4225
30	5	4	5	5	3	4	5	2	5	5	5	5	4	5	5	2	5	74	5476
ΣX_i	87	82	113	95	81	89	90	78	105	98	88	117	102	84	102	68	77	1556	83234
ΣX_i^2	279	242	443	335	249	299	304	248	405	358	314	483	384	266	388	188	253		

Lampiran 13

DATA PERHITUNGAN KEMBALI UJI VALIDITAS
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	108	416	6544	27,2	150,4	2802,17	0,54477	0,361	Valid
2	91	299	5506	23	118,8	2802,17	0,4683	0,361	Valid
3	91	317	5553	41	165,8	2802,17	0,48935	0,361	Valid
4	111	433	6658	22,3	86,8	2802,17	0,37675	0,361	Valid
5	96	358	5882	50,8	198,8	2802,17	0,52691	0,361	Valid
6	102	380	6139	33,2	100,6	2802,17	0,37265	0,361	Valid
7	94	342	5721	47,5	156,2	2802,17	0,42829	0,361	Valid
8	96	358	5839	50,8	155,8	2802,17	0,41294	0,361	Valid
9	119	501	7165	29	120,2	2802,17	0,4219	0,361	Valid
10	94	346	5800	51,5	235,2	2802,17	0,61934	0,361	Valid
11	87	293	5295	40,7	144,6	2802,17	0,42818	0,361	Valid
12	91	305	5505	29	117,8	2802,17	0,41347	0,361	Valid
13	106	418	6455	43,5	179,8	2802,17	0,51519	0,361	Valid
14	105	413	6357	45,5	141	2802,17	0,39488	0,361	Valid
15	87	297	5393	44,7	242,6	2802,17	0,68547	0,361	Valid
16	102	386	6169	39,2	130,6	2802,17	0,39405	0,361	Valid
17	113	445	6780	19,4	90,4	2802,17	0,38806	0,361	Valid
18	83	281	5127	51,4	213,4	2802,17	0,56248	0,361	Valid

Lampiran 14

**DATA PERHITUNGAN KEMBALI UJI VALIDITAS
VARIABEL X (IKLIM ORGANISASI)**

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	ΣX_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	87	279	4642	26,70	129,60	2529,47	0,499	0,361	Valid
2	82	242	4368	17,87	114,93	2529,47	0,541	0,361	Valid
3	113	443	5964	17,37	103,07	2529,47	0,492	0,361	Valid
4	95	335	5073	34,17	145,67	2529,47	0,496	0,361	Valid
5	81	249	4362	30,30	160,80	2529,47	0,581	0,361	Valid
6	89	299	4739	34,97	122,87	2529,47	0,413	0,361	Valid
7	90	304	4809	34,00	141,00	2529,47	0,481	0,361	Valid
8	78	248	4197	45,20	151,40	2529,47	0,448	0,361	Valid
9	105	405	5595	37,50	149,00	2529,47	0,484	0,361	Valid
10	98	358	5222	37,87	139,07	2529,47	0,449	0,361	Valid
11	88	314	4764	55,87	199,73	2529,47	0,531	0,361	Valid
12	117	483	6207	26,70	138,60	2529,47	0,533	0,361	Valid
13	102	384	5411	37,20	120,60	2529,47	0,393	0,361	Valid
14	84	266	4530	30,80	173,20	2529,47	0,621	0,361	Valid
15	102	388	5486	41,20	195,60	2529,47	0,606	0,361	Valid
16	68	188	3670	33,87	143,07	2529,47	0,489	0,361	Valid
17	77	253	4195	55,37	201,27	2529,47	0,538	0,361	Valid

Lampiran 15

PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS
Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No	Varians
1	0,9067
2	0,7656
3	1,3656
4	0,7433
5	1,6933
6	1,1067
7	1,5822
8	1,6933
9	0,9656
10	1,7156
11	1,3567
12	0,9656
13	0,9656
14	1,4489
15	1,5167
16	1,49
17	1,3067
18	0,6456
$\sum Si^2$	22,233

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{416 - \frac{108^2}{30}}{30} = 0,906667$$

2. Menghitung varians total

$$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{107888 - \frac{1776^2}{30}}{30} = 91,62667$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{18}{18-1} \left(1 - \frac{22,23333}{91,62667} \right)$$

$$= 0,801899$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Lampiran 16

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS
VARIABEL X (IKLIM ORGANISASI)**

No.	Varians
1	0,89
2	0,60
3	0,58
4	1,14
5	1,01
6	1,17
7	1,13
8	1,51
9	1,25
10	1,26
11	1,86
12	0,89
13	1,24
14	1,03
15	1,37
16	1,13
17	1,85
∑Si²	19,90

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{279 - \frac{87^2}{30}}{30} = 1,50$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{83234 - \frac{1556^2}{30}}{30} = 84,32$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \frac{17}{17-1} \left(1 - \frac{19,90}{84,32} \right)$$

$$= 0,812$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

KUESIONER PENELITIAN

“HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT.UNEX INTI INDONESIA DI TANGERANG”

Yth, Saudara/I

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam

Assalamualaikum Wr. Wb

Saya adalah mahasiswa S1 Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta angkatan tahun 2010 yang sedang menyusun skripsi mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT.Unex Inti Indonesia di Tangerang. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan telaah dalam memberi masukan kepada sistem kerja dan manajemen kerja guna meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Saya membutuhkan informasi sebagai data penelitian. Saya mohon kesediaan Anda untuk mengisi kuesioner ini. Semua jawaban yang Anda tulis akan membantu saya. Penelitian ini tidak akan mencapai sasaran apabila jawaban Anda tidak sesuai dengan apa yang ada pada diri Anda. Semua data akan dirahasiakan dan hanya digunakan untuk penelitian ini. Sebelum mengembalikan kuesioner ini, mohon periksa kembali jawaban Anda, jangan sampai ada bagian yang terlewat. Atas bantuan dan kerja sama yang Anda berikan, saya ucapkan terima kasih.

Peneliti,

Pujawati Widjaya

Lampiran 17

INSTRUMEN PENELITIAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN

No. Responden* : Nama : Divisi : Keterangan : *) Diisi oleh peneliti	Petunjuk Pengisian : 1. Bacalah baik-baik pernyataan pada angket ini 2. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya 3. Berilah tanda checklist (v) pada salah satu jawaban, yaitu : SS : Sangat Puas S : Puas RR : Ragu-ragu TS : Tidak Puas STS : Sangat Tidak Puas
--	---

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya tidak menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Kejujuran saya dihargai dengan baik oleh perusahaan					
3	Saya mengalami kesenjangan sosial dengan karyawan lain					
4	Saya tidak mendapat gaji yang dibayar satu kali dalam sebulan					
5	Disiplin saya menjadi salah satu penilaian untuk mendapatkan kesempatan promosi					
6	Saya tidak diberi kesempatan untuk naik jabatan					
7	Saya diberikan kesempatan untuk naik jabatan apabila saya setia kepada perusahaan					
8	Pengawasan yang dilakukan oleh perusahaan membuat saya tertekan					
9	Tanggung jawab yang diberikan perusahaan saya acuhkan					

10	Kerjasama yang saya lakukan dengan rekan kerja dihargai oleh perusahaan					
11	Tanggung jawab atas pekerjaan sudah sesuai dengan wewenang					
12	Saya mendapat gaji yang dibayar satu kali dalam sebulan					
13	Kerjasama dengan rekan kerja berlangsung dengan baik					
14	Saya diberi kesempatan untuk naik jabatan					
15	Saya berwenang mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab saya					
16	Pengawasan dari perusahaan membuat saya bekerja secara maksimal					
17	Saya tidak dibayar sesuai dengan beban kerja					
18	Disiplin saya diabaikan oleh perusahaan					

Lampiran 18

INSTRUMEN PENELITIAN

IKLIM ORGANISASI

No. Responden* : Nama : Divisi : Keterangan : *) Diisi oleh peneliti	Petunjuk Pengisian : 1. Bacalah baik-baik pernyataan pada angket ini 2. Isilah sesuai dengan keadaan yang sebenarnya 3. Berilah tanda checklist (v) pada salah satu jawaban, yaitu : SS : Sangat Puas S : Puas RR : Ragu-ragu TS : Tidak Puas STS : Sangat Tidak Puas
--	---

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Waktu luang di tempat kerja dimanfaatkan untuk diskusi dan humor					
2	Saya bersemangat untuk memajukan perusahaan					
3	Suasana pekerjaan sangat tegang					
4	Saya diberikan waktu untuk mengembangkan ide-ide yang saya punya					
5	Saya tidak terlibat konflik dengan rekan kerja					
6	Tiap pekerjaan harus sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan perusahaan					
7	Saya memahami benar risiko pekerjaan yang saya jalankan					
8	Saya selalu berpedoman pada petunjuk dan prosedur pelaksanaan tugas					
9	Saya tidak dilibatkan dalam menentukan suatu hal yang akan dilakukan perusahaan					

10	Saya dibebaskan untuk mengambil keputusan					
11	Saya diberikan kepercayaan mengerjakan tugas yang lebih berat					
12	Saya merasa tertekan menghadapi pekerjaan yang diberikan					
13	Saya merasa cocok dengan teman sekerja					
14	Saya diberi kesempatan untuk memberikan ide kepada perusahaan					
15	Saya diberi kepercayaan oleh perusahaan untuk pengambilan risiko					
16	Saya merasa diawasi oleh perusahaan					
17	Waktu yang diberikan perusahaan terlalu sempit untuk mengembangkan ide baru					

Lampiran 19

DATA MENTAH VARIABEL Y
KEPUASAN KERJA

No. Resp.	No. Item							5										Yt	Yt ²	
	1	2	3	4	5	6	7	4	9	10	11	12	13	14	15	16	17			18
1	3	2	1	4	5	5	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	69	4761
2	4	3	2	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	5	3	4	65	4225
3	4	4	3	3	5	4	3	5	3	3	5	4	3	4	3	3	2	4	65	4225
4	5	5	4	2	4	4	4	4	3	5	4	4	3	5	5	3	4	5	73	5329
5	4	5	4	2	3	4	5	3	4	2	3	4	3	5	3	4	2	4	64	4096
6	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	2	3	3	4	4	4	3	3	66	4356
7	3	4	2	3	4	3	3	5	3	4	3	3	4	2	4	5	4	2	61	3721
8	2	3	3	4	3	5	3	5	3	5	4	2	5	2	5	5	5	2	66	4356
9	2	2	4	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	2	5	5	5	1	69	4761
10	3	2	5	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	2	4	4	5	2	71	5041
11	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	2	70	4900
12	4	3	4	4	4	3	5	5	4	3	3	4	3	4	2	5	5	3	68	4624
13	5	3	3	2	5	3	4	4	4	5	4	3	3	5	2	5	4	3	67	4489
14	5	4	4	3	4	3	3	4	3	5	4	3	3	5	1	3	4	3	64	4096
15	5	5	5	3	5	4	3	4	3	5	4	2	3	4	2	5	3	4	69	4761
16	4	5	5	3	5	4	3	2	3	5	5	2	4	4	2	3	3	4	66	4356
17	3	2	4	4	5	3	4	5	3	2	4	3	4	3	3	4	4	4	64	4096
18	2	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	60	3600
19	2	2	4	3	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	3	4	3	4	69	4761
20	2	3	4	3	3	5	5	4	2	5	3	5	5	5	3	5	3	3	68	4624
21	3	1	3	2	4	3	3	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	3	65	4225
22	3	4	3	3	4	4	5	5	3	3	4	3	3	4	3	3	4	5	66	4356
23	4	4	2	4	2	5	4	5	3	5	3	3	5	2	3	4	4	5	67	4489
24	3	2	3	4	2	4	5	4	3	5	3	5	2	4	3	3	3	3	61	3721
25	2	5	4	5	4	4	3	4	4	4	3	5	5	4	4	5	3	3	71	5041
26	2	4	3	5	3	4	5	5	3	3	4	5	4	4	5	5	2	2	68	4624
27	4	3	3	4	2	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	72	5184
28	2	2	3	5	2	5	4	3	4	5	3	3	3	3	3	4	3	3	60	3600
29	3	2	2	5	2	4	4	4	5	5	4	3	3	2	5	3	5	5	66	4356
30	3	3	5	2	3	4	5	4	3	5	2	5	5	2	3	5	4	4	67	4489
31	3	4	2	3	3	5	5	4	3	3	3	5	5	2	3	3	5	3	64	4096
32	5	4	3	5	4	4	4	5	4	5	3	4	3	3	3	3	5	4	71	5041
33	4	3	3	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	3	4	3	4	71	5041
34	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	5	4	3	5	3	4	5	4	64	4096
35	2	1	3	4	2	4	5	4	2	2	4	4	2	2	2	5	2	3	53	2809
36	3	2	4	4	1	4	3	4	3	4	4	2	2	3	2	4	3	3	55	3025
37	3	2	5	4	1	3	3	3	3	4	5	5	2	3	2	5	3	2	58	3364
38	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	5	64	4096
39	3	4	3	3	5	5	5	5	2	4	3	4	4	3	5	4	3	3	68	4624
40	2	1	3	4	5	2	3	3	5	3	2	4	4	3	2	4	4	3	57	3249
41	2	1	4	1	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	3	4	3	67	4489
42	3	3	3	3	5	2	4	5	2	4	3	3	5	2	3	4	2	2	58	3364
43	3	3	5	4	5	4	4	5	2	4	5	5	4	2	3	5	5	4	72	5184
44	4	3	5	1	5	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	5	70	4900
Σ	142	133	153	150	167	173	180	182	152	182	161	163	167	151	141	180	162	150	2889	190641

Lampiran 20

**DATA MENTAH VARIABEL X
IKLIM ORGANISASI**

No. Resp.	No. Item																	Xt	Xt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	4	5	4	5	6	5	4	3	2	4	3	4	2	5	5	3	4	68	4624
2	5	4	3	5	4	4	3	4	3	3	3	4	5	5	5	5	3	68	4624
3	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	5	4	3	5	3	2	3	56	3136
4	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	4	2	4	4	5	5	3	58	3364
5	2	3	4	3	5	2	3	3	3	4	3	4	3	1	3	4	3	53	2809
6	5	3	5	3	4	5	6	5	4	5	3	4	5	5	3	5	4	74	5476
7	4	2	3	5	3	4	5	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	63	3969
8	3	3	5	3	4	5	3	5	3	4	5	5	3	4	3	4	2	64	4096
9	4	4	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	3	4	3	4	3	67	4489
10	4	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	3	4	5	4	5	5	69	4761
11	3	4	4	5	3	3	4	5	5	5	3	5	4	3	4	5	4	69	4761
12	3	5	2	2	3	4	5	4	3	2	4	3	2	5	2	2	3	54	2916
13	4	5	3	3	4	5	4	2	2	3	4	5	4	3	2	3	4	60	3600
14	4	4	4	3	2	3	4	5	5	5	1	4	2	2	2	3	4	57	3249
15	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	4	73	5329
16	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	5	5	4	4	5	3	3	70	4900
17	2	3	5	3	4	5	3	5	3	3	5	4	5	4	3	2	3	62	3844
18	3	2	3	5	3	4	2	3	4	5	4	5	4	3	2	3	3	58	3364
19	4	5	4	3	2	3	3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	72	5184
20	4	3	3	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	2	2	3	63	3969
21	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	5	3	2	2	3	4	4	61	3721
22	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	5	3	3	4	3	3	3	64	4096
23	2	2	3	4	5	4	3	3	4	4	3	5	4	3	2	4	4	59	3481
24	2	4	4	3	3	4	5	5	5	4	3	2	4	1	4	1	5	59	3481
25	2	4	4	5	5	4	4	3	5	5	4	4	5	3	5	4	4	70	4900
26	4	5	4	5	4	5	2	5	3	4	5	5	2	4	5	2	3	67	4489
27	5	5	5	4	4	4	3	2	5	5	3	5	4	3	5	5	3	70	4900
28	4	3	4	5	3	3	4	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	71	5041
29	3	5	4	5	4	4	5	2	5	5	5	5	4	2	2	2	3	65	4225
30	3	5	5	4	4	4	3	2	5	2	5	2	3	3	4	5	5	64	4096
31	3	5	4	5	5	4	3	4	5	4	2	2	5	2	5	5	3	66	4356
32	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	3	3	4	5	4	71	5041
33	4	3	5	3	5	5	4	5	4	4	3	5	5	4	2	3	4	68	4624
34	3	5	5	4	3	2	2	3	3	4	5	5	2	4	3	3	4	60	3600
35	1	2	3	4	4	3	5	4	3	2	5	3	4	2	3	2	1	51	2601
36	3	5	4	1	3	3	4	1	5	5	3	2	3	1	2	3	2	50	2500
37	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	3	2	2	2	3	1	46	2116
38	4	5	5	4	3	2	3	3	5	4	2	2	3	4	5	1	3	58	3364
39	1	2	3	4	3	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	4	5	64	4096
40	3	3	5	5	2	2	4	4	4	2	5	3	3	4	3	5	3	60	3600
41	3	3	3	4	3	2	4	3	4	4	5	5	5	5	5	3	5	66	4356
42	2	3	4	5	4	3	4	5	4	1	2	4	4	3	5	5	4	62	3844
43	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	1	2	4	5	3	4	66	4356
44	3	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	5	4	2	3	4	4	65	4225
Σ	147	164	170	173	163	167	165	164	173	175	174	168	157	152	158	156	155	2781	177573

Lampiran 21

DATA MENTAH
VARIABEL X (IKLIM ORGANISASI)
DAN VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)

NO	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	68	69
2	68	65
3	56	65
4	58	73
5	53	64
6	74	66
7	63	61
8	64	66
9	67	69
10	69	71
11	69	70
12	54	68
13	60	67
14	57	64
15	73	69
16	70	66
17	62	64
18	58	60
19	72	69
20	63	68
21	61	65
22	64	66
23	59	67
24	59	61
25	70	71
26	67	68
27	70	72
28	71	60
29	65	66
30	64	67
31	66	64
32	71	71
33	68	71
34	60	64
35	51	53
36	50	55
37	46	58
38	58	64
39	64	68
40	60	57
41	66	67
42	62	58
43	66	72
44	65	70
JUMLAH	2781	2889

Lampiran 22

Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian

No. Resp	X	Y	X²	Y²	XY
1	68	69	4624	4761	4692
2	68	65	4624	4225	4420
3	56	65	3136	4225	3640
4	58	73	3364	5329	4234
5	53	64	2809	4096	3392
6	74	66	5476	4356	4884
7	63	61	3969	3721	3843
8	64	66	4096	4356	4224
9	67	69	4489	4761	4623
10	69	71	4761	5041	4899
11	69	70	4761	4900	4830
12	54	68	2916	4624	3672
13	60	67	3600	4489	4020
14	57	64	3249	4096	3648
15	73	69	5329	4761	5037
16	70	66	4900	4356	4620
17	62	64	3844	4096	3968
18	58	60	3364	3600	3480
19	72	69	5184	4761	4968
20	63	68	3969	4624	4284
21	61	65	3721	4225	3965
22	64	66	4096	4356	4224
23	59	67	3481	4489	3953
24	59	61	3481	3721	3599
25	70	71	4900	5041	4970
26	67	68	4489	4624	4556
27	70	72	4900	5184	5040
28	71	60	5041	3600	4260
29	65	66	4225	4356	4290
30	64	67	4096	4489	4288
31	66	64	4356	4096	4224
32	71	71	5041	5041	5041
33	68	71	4624	5041	4828
34	60	64	3600	4096	3840
35	51	53	2601	2809	2703
36	50	55	2500	3025	2750
37	46	58	2116	3364	2668
38	58	64	3364	4096	3712
39	64	68	4096	4624	4352
40	60	57	3600	3249	3420
41	66	67	4356	4489	4422
42	62	58	3844	3364	3596
43	66	72	4356	5184	4752
44	65	70	4225	4900	4550
Jumlah	2781	2889	177573	190641	183381

Lampiran 23

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
KEPUASAN KERJA**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 73 - 53 \\ &= 20 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3.3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3.3) \log 44 \\ &= 1 + (3.3) \cdot 1,681241 \\ &= 1 + 5,55 \\ &= 6,55 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

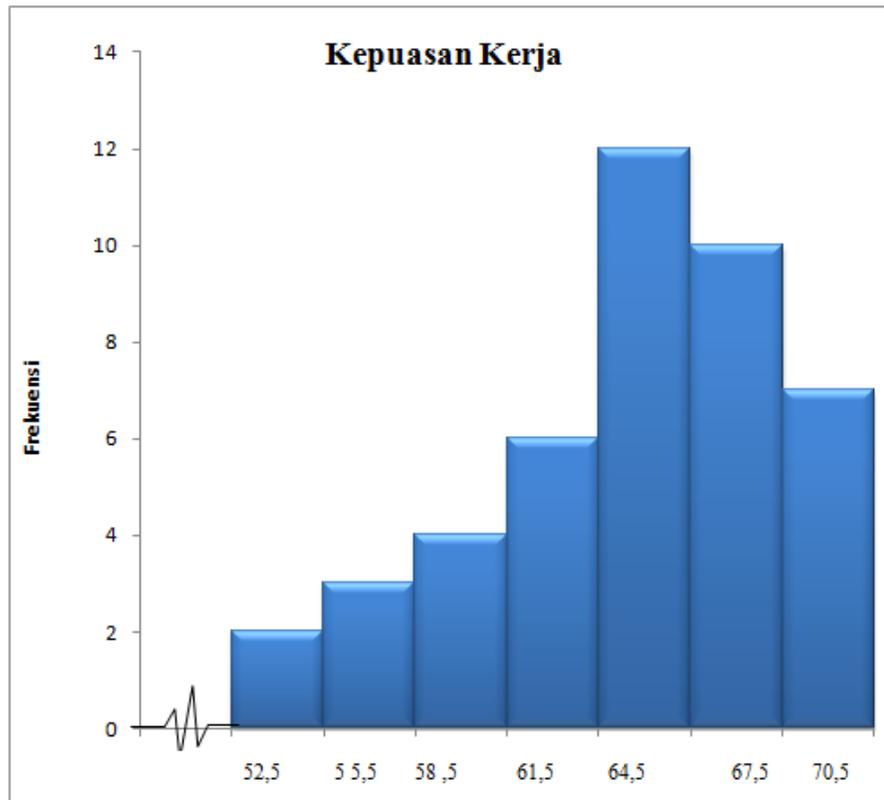
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} p &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{20}{7} = 2,86 \text{ (ditetapkan menjadi } 3 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
53 - 55	52,5	55,5	2	4,5%
56 - 58	55,5	58,5	3	6,8%
59 - 61	58,5	61,5	4	9,1%
62 - 64	61,5	64,5	6	13,6%
65 - 67	64,5	67,5	12	27,3%
68 - 70	67,5	70,5	10	22,7%
71 - 73	70,5	73,5	7	15,9%
Jumlah			44	100%

Lampiran 24

**GRAFIK HISTOGRAM
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)**



Lampiran 25

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
IKLIM ORGANISASI**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 74 - 46 \\ &= 28 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3.3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3.3) \log 44 \\ &= 1 + (3.3) \quad 1,681241 \\ &= 1 + 5,55 \\ &= 6,55 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

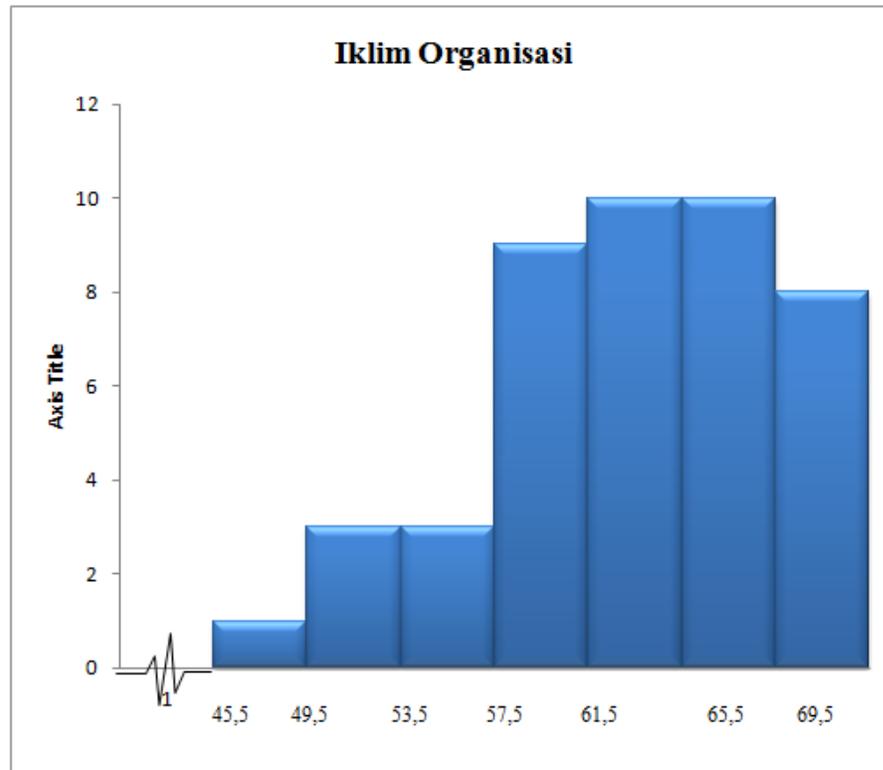
3. Panjang Kelas Interval (KI)

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{28}{7} = 4 \quad \text{(ditetapkan menjadi 4)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
46 - 49	45,5	49,5	1	2,3%
50 - 53	49,5	53,5	3	6,8%
54 - 57	53,5	57,5	3	6,8%
58 - 61	57,5	61,5	9	20,5%
62 - 65	61,5	65,5	10	22,7%
66 - 69	65,5	69,5	10	22,7%
70 - 74	69,5	74,5	8	18,2%
Jumlah			44	100%

Lampiran 26

**GRAFIK HISTOGRAM
VARIABEL X (IKLIM ORGANISASI)**



Lampiran 27

**TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA,
VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU, VARIABEL X DAN Y**

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	68	69	4,80	3,34	23,00	11,16
2	68	65	4,80	-0,66	23,00	0,43
3	56	65	-7,20	-0,66	51,91	0,43
4	58	73	-5,20	7,34	27,09	53,89
5	53	64	-10,20	-1,66	104,13	2,75
6	74	66	10,80	0,34	116,54	0,12
7	63	61	-0,20	-4,66	0,04	21,71
8	64	66	0,80	0,34	0,63	0,12
9	67	69	3,80	3,34	14,41	11,16
10	69	71	5,80	5,34	33,59	28,53
11	69	70	5,80	4,34	33,59	18,84
12	54	68	-9,20	2,34	84,72	5,48
13	60	67	-3,20	1,34	10,27	1,80
14	57	64	-6,20	-1,66	38,50	2,75
15	73	69	9,80	3,34	95,95	11,16
16	70	66	6,80	0,34	46,18	0,12
17	62	64	-1,20	-1,66	1,45	2,75
18	58	60	-5,20	-5,66	27,09	32,03
19	72	69	8,80	3,34	77,36	11,16
20	63	68	-0,20	2,34	0,04	5,48
21	61	65	-2,20	-0,66	4,86	0,43
22	64	66	0,80	0,34	0,63	0,12
23	59	67	-4,20	1,34	17,68	1,80
24	59	61	-4,20	-4,66	17,68	21,71
25	70	71	6,80	5,34	46,18	28,53
26	67	68	3,80	2,34	14,41	5,48
27	70	72	6,80	6,34	46,18	40,21
28	71	60	7,80	-5,66	60,77	32,03
29	65	66	1,80	0,34	3,22	0,12
30	64	67	0,80	1,34	0,63	1,80
31	66	64	2,80	-1,66	7,81	2,75
32	71	71	7,80	5,34	60,77	28,53
33	68	71	4,80	5,34	23,00	28,53
34	60	64	-3,20	-1,66	10,27	2,75
35	51	53	-12,20	-12,66	148,95	160,25
36	50	55	-13,20	-10,66	174,36	113,62
37	46	58	-17,20	-7,66	296,00	58,66
38	58	64	-5,20	-1,66	27,09	2,75
39	64	68	0,80	2,34	0,63	5,48
40	60	57	-3,20	-8,66	10,27	74,98
41	66	67	2,80	1,34	7,81	1,80
42	62	58	-1,20	-7,66	1,45	58,66
43	66	72	2,80	6,34	7,81	40,21
44	65	70	1,80	4,34	3,22	18,84
Jumlah	2781	2889			1801,16	951,89

Lampiran 28

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU**1. Rata-rata (X)**

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{2781}{44} \\ &= 63,20\end{aligned}$$

2. Varians (X)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{1801,16}{43} \\ &= 41,89\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (X)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{41,89} \\ &= 6,47\end{aligned}$$

1. Rata-rata (Y)

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{2889}{44} \\ &= 65,66\end{aligned}$$

2. Varians (Y)

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{951,89}{43} \\ &= 22,14\end{aligned}$$

3. Simpangan Baku (Y)

$$\begin{aligned}S &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{22,14} \\ &= 4,70\end{aligned}$$

Lampiran 29

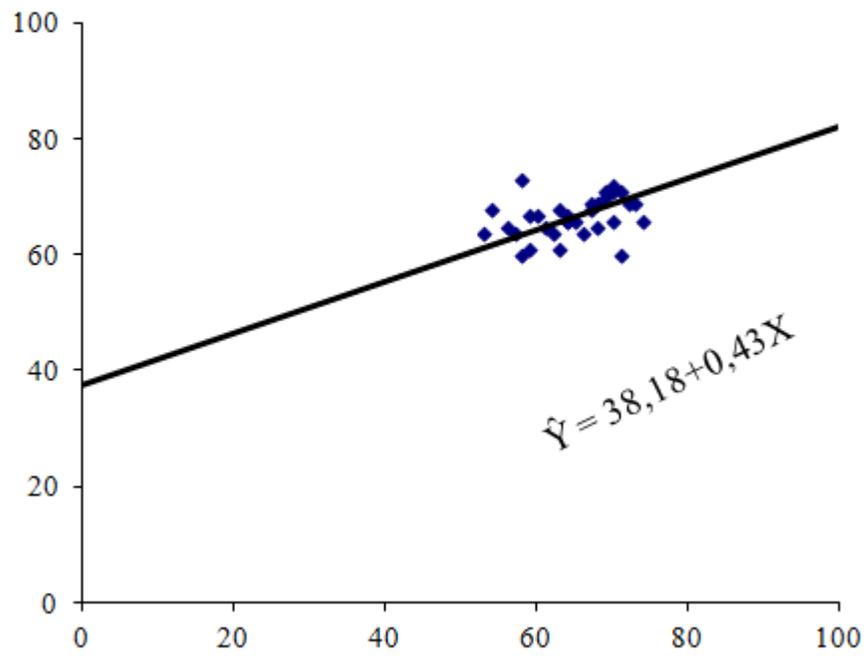
PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA

$$\hat{Y} = a + bX$$

$$\begin{aligned} n &= 44 & \Sigma X^2 &= 177573 \\ \Sigma XY &= 183381 & \Sigma Y^2 &= 190641 \\ \Sigma X &= 2781 & Y &= \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{2889}{44} = 65,66 \\ \Sigma Y &= 2889 & X &= \frac{\Sigma X}{n} = \frac{2781}{44} = 63,20 \\ \\ \Sigma x^2 &= \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} & \Sigma xy &= \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \\ &= 177573 - \frac{7733961}{44} & &= 183381 - \frac{8034309}{44} \\ &= 1801,16 & &= 783,07 \\ \\ \Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= 190641 - \frac{8346321}{44} \\ &= 951,89 \\ \\ b &= \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} & a &= Y - bX \\ &= \frac{783,06818}{1801,16} & &= 65,66 - (0,43 \times 63,20) \\ &= 0,4348 & &= 38,18 \\ &= \mathbf{0,4348} \end{aligned}$$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{Y} = 38,18 + 0,43X$

Lampiran 30

Grafik Persamaan Regresi

Lampiran 31

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$

n	X	$\hat{Y} = 38,18 + 0,43X$				\hat{Y}
1	68	38,18	+	0,43	68	67,74
2	68	38,18	+	0,43	68	67,74
3	56	38,18	+	0,43	56	62,53
4	58	38,18	+	0,43	58	63,40
5	53	38,18	+	0,43	53	61,22
6	74	38,18	+	0,43	74	70,35
7	63	38,18	+	0,43	63	65,57
8	64	38,18	+	0,43	64	66,00
9	67	38,18	+	0,43	67	67,31
10	69	38,18	+	0,43	69	68,18
11	69	38,18	+	0,43	69	68,18
12	54	38,18	+	0,43	54	61,66
13	60	38,18	+	0,43	60	64,27
14	57	38,18	+	0,43	57	62,96
15	73	38,18	+	0,43	73	69,92
16	70	38,18	+	0,43	70	68,61
17	62	38,18	+	0,43	62	65,14
18	58	38,18	+	0,43	58	63,40
19	72	38,18	+	0,43	72	69,48
20	63	38,18	+	0,43	63	65,57
21	61	38,18	+	0,43	61	64,70
22	64	38,18	+	0,43	64	66,00
23	59	38,18	+	0,43	59	63,83
24	59	38,18	+	0,43	59	63,83
25	70	38,18	+	0,43	70	68,61
26	67	38,18	+	0,43	67	67,31
27	70	38,18	+	0,43	70	68,61
28	71	38,18	+	0,43	71	69,05
29	65	38,18	+	0,43	65	66,44
30	64	38,18	+	0,43	64	66,00
31	66	38,18	+	0,43	66	66,87
32	71	38,18	+	0,43	71	69,05
33	68	38,18	+	0,43	68	67,74
34	60	38,18	+	0,43	60	64,27
35	51	38,18	+	0,43	51	60,35
36	50	38,18	+	0,43	50	59,92
37	46	38,18	+	0,43	46	58,18
38	58	38,18	+	0,43	58	63,40
39	64	38,18	+	0,43	64	66,00
40	60	38,18	+	0,43	60	64,27
41	66	38,18	+	0,43	66	66,87
42	62	38,18	+	0,43	62	65,14
43	66	38,18	+	0,43	66	66,87
44	65	38,18	+	0,43	65	66,44

Lampiran 32

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU
REGRESI $\hat{Y} = 38,18 + 0,43X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	46	58	58,18	-0,18	-0,18	0,03
3	50	55	60,35	-5,35	-5,35	28,66
2	51	53	59,92	-6,92	-6,92	47,86
15	53	64	64,27	-0,27	-0,27	0,07
4	54	68	61,22	6,78	6,78	45,93
21	56	65	66,00	-1,00	-1,00	1,01
5	57	64	61,66	2,34	2,34	5,49
6	58	73	62,53	10,47	10,47	109,69
7	58	64	62,96	1,04	1,04	1,08
8	58	60	63,40	-3,40	-3,40	11,54
9	59	67	63,40	3,60	3,60	12,99
10	59	61	63,40	-2,40	-2,40	5,74
11	60	57	63,83	-6,83	-6,83	46,66
12	60	64	63,83	0,17	0,17	0,03
13	60	67	64,27	2,73	2,73	7,48
14	61	65	64,27	0,73	0,73	0,54
16	62	64	64,70	-0,70	-0,70	0,49
17	62	58	65,14	-7,14	-7,14	50,91
18	63	68	65,14	2,86	2,86	8,21
20	63	61	65,57	-4,57	-4,57	20,89
22	64	66	66,00	0,00	0,00	0,00
24	64	66	66,00	0,00	0,00	0,00
25	64	67	66,44	0,56	0,56	0,31
26	64	68	66,44	1,56	1,56	2,43
28	65	66	66,87	-0,87	-0,87	0,76
30	65	70	67,31	2,69	2,69	7,24
31	66	72	67,31	4,69	4,69	22,00
32	66	67	67,74	-0,74	-0,74	0,55
33	66	64	67,74	-3,74	-3,74	14,02
34	67	69	67,74	1,26	1,26	1,58
35	67	68	68,18	-0,18	-0,18	0,03
36	68	71	68,18	2,82	2,82	7,96
37	68	69	68,61	0,39	0,39	0,15
38	68	65	68,61	-3,61	-3,61	13,06
39	69	71	68,61	2,39	2,39	5,70
40	69	70	69,05	0,95	0,95	0,91
41	70	72	69,05	2,95	2,95	8,71
42	70	71	69,48	1,52	1,52	2,30
43	70	66	69,92	-3,92	-3,92	15,35
27	71	71	66,87	4,13	4,13	17,02
29	71	60	66,87	-6,87	-6,87	47,26
19	72	69	65,57	3,43	3,43	11,76
23	73	69	66,00	3,00	3,00	8,97
44	74	66	70,35	-4,35	-4,35	18,94
Jumlah	2781	2889		0,00		612,31

Lampiran 33

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIAN, SIMPANGAN BAKU

$$\text{REGRESI } \hat{Y} = 38,18 + 0,43X$$

$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0,00}{44} \\ &= 0,000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{612,31}{43} \\ &= 14,24 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{14,24} \\ &= 3,77 \end{aligned}$$

Lampiran 34

PERHITUNGAN JK (G)

No.	K	n	X	Y	Y ²	XY	ΣY ²	(ΣY)	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	$\left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{nK} \right\}$
1	I	1	46	58	3364	2668					
2	II	1	50	55	3025	2750					
3	III	1	51	53	2809	2703					
4	IV	1	53	64	4096	3392					
5	V	1	54	68	4624	3672					
6	VI	1	56	65	4225	3640					
7	VII	1	57	64	4096	3648					
8	VIII	3	58	73	5329	4234	13025	197	38809	12.936,33	88,67
9			58	64	4096	3712					
10			58	60	3600	3480					
11	IX	2	59	67	4489	3953	8210	128	16384	8.192,00	18,00
12			59	61	3721	3599					
13	X	3	60	57	3249	3420	11834	188	35344	11.781,33	52,67
14			60	64	4096	3840					
15			60	67	4489	4020					
16	XI	1	61	65	4225	3965					
17	XII	2	62	64	4096	3968	7460	122	14884	7.442,00	18,00
18			62	58	3364	3596					
19	XIII	2	63	68	4624	4284	8345	129	16641	8.320,50	24,50
20			63	61	3721	3843					
21	XIV	4	64	66	4356	4224	17825	267	71289	17.822,25	2,75
22			64	66	4356	4224					
23			64	67	4489	4288					
24			64	68	4624	4352					
25	XV	2	65	66	4356	4290	9256	136	18496	9.248,00	8,00
26			65	70	4900	4550					
27	XVI	3	66	72	5184	4752	13769	203	41209	13.736,33	32,67
28			66	67	4489	4422					
29			66	64	4096	4224					
30	XVII	2	67	69	4761	4623	9385	137	18769	9.384,50	0,50
31			67	68	4624	4556					
32	XVIII	3	68	71	5041	4828	14027	205	42025	14.008,33	18,67
33			68	69	4761	4692					
34			68	65	4225	4420					
35	XIX	2	69	71	5041	4899	9941	141	19881	9.940,50	0,50
36			69	70	4900	4830					
37	XX	3	70	72	5184	5040	14581	209	43681	14.560,33	20,67
38			70	71	5041	4970					
39			70	66	4356	4620					
40	XXI	2	71	71	5041	5041	8641	131	17161	8.580,50	60,50
41			71	60	3600	4260					
42	XXII	1	72	69	4761	4968					
43	XXIII	1	73	69	4761	5037					
44	XXIV	1	74	66	4356	4884					
Σ	24	44	2781	2889	190641	183381					346,08

Lampiran 35

PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X							
REGRESI Y = 38,18+ 0,43X							
No.	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	F(zi) - S(zi)
1	-7,14	-7,14	-1,891	0,4706	0,029	0,0227	0,0067
2	-6,92	-6,92	-1,833	0,4664	0,034	0,0455	0,0119
3	-6,87	-6,87	-1,822	0,4656	0,034	0,0682	0,0338
4	-6,83	-6,83	-1,810	0,4649	0,035	0,0909	0,0558
5	-5,35	-5,35	-1,419	0,4207	0,079	0,1136	0,0343
6	-4,57	-4,57	-1,211	0,3869	0,113	0,1364	0,0233
7	-4,35	-4,35	-1,153	0,3749	0,125	0,1591	0,0340
8	-3,92	-3,92	-1,038	0,3485	0,152	0,1818	0,0303
9	-3,74	-3,74	-0,992	0,3389	0,161	0,2045	0,0434
10	-3,61	-3,61	-0,958	0,3289	0,171	0,2273	0,0562
11	-3,40	-3,40	-0,900	0,3159	0,184	0,2500	0,0659
12	-2,40	-2,40	-0,635	0,2357	0,264	0,2727	0,0084
13	-1,00	-1,00	-0,266	0,1026	0,397	0,2955	0,1019
14	-0,87	-0,87	-0,232	0,0910	0,409	0,3182	0,0908
15	-0,74	-0,74	-0,197	0,0754	0,425	0,3409	0,0837
16	-0,70	-0,70	-0,186	0,0714	0,429	0,3636	0,0650
17	-0,27	-0,27	-0,070	0,0279	0,472	0,3864	0,0857
18	-0,18	-0,18	-0,048	0,0160	0,484	0,4091	0,0749
19	-0,18	-0,18	-0,047	0,0160	0,484	0,4318	0,0522
20	0,00	0,00	-0,001	0,0000	0,500	0,4545	0,0455
21	0,00	0,00	-0,001	0,0000	0,500	0,4773	0,0227
22	0,17	0,17	0,045	0,0160	0,516	0,5000	0,0160
23	0,39	0,39	0,102	0,0398	0,540	0,5227	0,0171
24	0,56	0,56	0,148	0,0557	0,556	0,5455	0,0102
25	0,73	0,73	0,195	0,0754	0,575	0,5682	0,0072
26	0,95	0,95	0,252	0,0987	0,599	0,5909	0,0078
27	1,04	1,04	0,275	0,1064	0,606	0,6136	0,0072
28	1,26	1,26	0,333	0,1293	0,629	0,6364	0,0071
29	1,52	1,52	0,402	0,1554	0,655	0,6591	0,0037
30	1,56	1,56	0,413	0,1591	0,659	0,6818	0,0227
31	2,34	2,34	0,621	0,2324	0,732	0,7045	0,0279
32	2,39	2,39	0,632	0,2357	0,736	0,7273	0,0084
33	2,69	2,69	0,713	0,2612	0,761	0,7500	0,0112
34	2,73	2,73	0,725	0,2642	0,764	0,7727	0,0085
35	2,82	2,82	0,748	0,2704	0,770	0,7955	0,0251
36	2,86	2,86	0,759	0,2734	0,773	0,8182	0,0448
37	2,95	2,95	0,782	0,2823	0,782	0,8409	0,0586
38	3,00	3,00	0,794	0,2852	0,785	0,8636	0,0784
39	3,43	3,43	0,909	0,3159	0,816	0,8864	0,0705
40	3,60	3,60	0,955	0,3289	0,829	0,9091	0,0802
41	4,13	4,13	1,093	0,3621	0,862	0,9318	0,0697
42	4,69	4,69	1,243	0,3925	0,893	0,9545	0,0620
43	6,78	6,78	1,796	0,4633	0,963	0,9773	0,0140
44	10,47	10,47	2,775	0,4972	0,997	1,0000	0,0028

Lampiran 36

LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

$$\text{REGRESI } \hat{Y} = 38,18 + 0,43X$$

Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)

1. Kolom $Y - \hat{Y}$

Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar

2. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

Mengikuti kolom $Y - \hat{Y}$

3. Kolom Z_i untuk $i = 1$

$$Z_i = \frac{\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}}{S} = \frac{-7,14}{3,77} = -1,8909$$

4. Kolom Z_t

Nilai Z_t dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

Cari -1,89 diperoleh $Z_t = 0,4706$

Untuk $Z_i = -1,891$, maka $F(z_i) = 0,5 - 0,4706 = 0,0294$

5. Kolom $F(z_i)$

Jika Z_i negatif, maka $F(z_i) = 0,5 - Z_t$

Jika Z_i positif, maka $F(z_i) = 0,5 + Z_t$

6. Kolom $S(z_i) = \frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$

$$\text{Kolom } S(z_i) = \frac{1}{44} = 0,0227$$

7. Kolom $|F(z_i) - S(z_i)|$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$

$$= |0,0294 - 0,0227| = 0,0067$$

Merupakan harga mutlak dan selisih $F(Z_i)$ dan $S(Z_i)$

Lampiran 37

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 190641 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{2889^2}{44} \\ &= 189689,11 \end{aligned}$$

3. Mencari jumlah kuadrat regresi b JK (b/a)

$$\begin{aligned} \text{JK (b/a)} &= b \cdot \Sigma xy \\ &= 0,435 \quad \times \quad 783,06818 \\ &= 340,45 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 190641 - 189689,11 - 340,45 \\ &= 611,44 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n && 44 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 = \\ \text{dk}_{(res)} &= n - 2 = && 42 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(b/a)} &= \frac{\text{JK}_{(b/a)}}{\text{dk}_{(b/a)}} = \frac{340,45}{1} = 340,45 \\ \text{RJK}_{(res)} &= \frac{\text{JK}_{(res)}}{\text{dk}_{(res)}} = \frac{611,44}{42} = 14,56 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(b/a)}}{\text{RJK}_{(res)}} = \frac{340,45}{14,56} = 23,39$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 23,39$

Berdasarkan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut $n-2 = 44-2 = 42$ dihasilkan F_{tabel} sebesar 4,07

sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah **signifikan**

Lampiran 38

PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

$$JK(G) = \sum \left\{ \begin{array}{cc} \Sigma Y_k^2 & \Sigma Y_k^2 \\ \Sigma Y_k & n_k \end{array} \right\}$$

$$= 346,08 \text{ (Lihat tabel Perhitungan JK } G_{(galat)})$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK(TC) = JK(S) - JK(G)$$

$$= 611,44 - 346,08$$

$$= 265,36$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$k = 24$$

$$dk_{(TC)} = k - 2 = 22$$

$$dk_{(G)} = n - k = 20$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{265,36}{22} = 12,06$$

$$RJK_{(G)} = \frac{346,08}{20} = 17,30$$

5. Kriteria Pengujian

Tolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi tidak linier

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi linier

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{12,06}{17,30} = 0,70$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0,70$

Berdasarkan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan

Menggunakan dk pembilang 22 dan dk penyebut 20 dihasilkan F_{tabel} sebesar = 2,08

sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Lampiran 39

TABEL ANAVA UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN UJI KELINIERAN REGRESI

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	n	ΣY^2			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			Fo > Ft Maka regresi Berarti
Regresi (b/a)	1	b . Σxy	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$	$\frac{RJK(b/a)^*)}{RJK(res)}$	
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{RJK(TC)^{ns})}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} > F_{tabel}$

^{ns)} Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} < F_{tabel}$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	44	190641			
Regresi (a)	1	189689,11			
Regresi (b/a)	1	340,45	340,45	23,39 *)	4,07
Residu	42	611,44	14,56		
Tuna Cocok	22	265,36	12,06	0,70 ^{ns)}	2,08
Galat Kekeliruan	20	346,08	17,30		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (23,39) > F_{tabel} (4,07)$

^{ns)} Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (0,70) < F_{tabel} (2,08)$

Lampiran 40

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI
PRODUCT MOMENT

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus *Product Moment*

Diketahui :

$$\Sigma x^2 = 1801,1591$$

$$\Sigma y^2 = 951,88636$$

$$\Sigma xy = 783,06818$$

$$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y)^2}}$$

$$r_{XY} = \frac{783,07}{\sqrt{1801,16 \cdot 951,9}}$$

$$r_{XY} = \frac{783,07}{1309,3887}$$

$$r_{XY} = 0,598$$

Lampiran 41

**PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN
KOEFSISIEN KORELASI (Uji-t)**

Koefisien Korelasi *Product Moment* (Uji-t)

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0,598 \sqrt{42}}{\sqrt{1-0,358}} \\
 &= \frac{0,598 \times 6,48074}{\sqrt{0,642}} \\
 &= \frac{3,876}{0,8015} \\
 &= 4,836
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (44-2) = 42$ sebesar (1,68)

Kriteria pengujian :

H_0 ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} (4,836) > t_{\text{tabel}} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang **signifikan** antara variabel X dengan variabel Y

Lampiran 42

PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI

Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Koefisien Determinasi dengan rumus :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0,598^2 \\ &= 0,3577 \\ &= 35,77\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh iklim organisasi sebesar 35,77%.

Lampiran 43

SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL Y
KEPUASAN KERJA

$$\text{SKOR SUB INDIKATOR} = \frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal sub indikator}}{\text{Banyaknya soal sub indikator}}$$

Dimensi	Nomor Soal	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Gaji	15,12,4	3 soal	$\frac{141+163+150}{3}$ = 151	18,92%
Kesempatan Promosi	2,10,5,16,6,7,14	7 soal	$\frac{133+182+167+180+173+180+151}{7}$ = 167	20,93%
Pengawasan	8,18	2 soal	$\frac{182+150}{2}$ = 166	20,80%
Rekan Kerja	3,13	2 soal	$\frac{153+167}{2}$ = 160	20,05%
Tanggung Jawab	1,17,9,11	4 soal	$\frac{142+162+152+161}{4}$ = 154	19,30%

Dari hasil perhitungan, kelima dimensi tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang

Dimensi pengawasan memiliki pengaruh yang cukup besar dalam kepuasan kerja karyawan

Lampiran 44

SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL X
IKLIM ORGANISASI

$$\text{SKOR INDIKATOR} = \frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal indikator}}{\text{Banyaknya soal indikator}}$$

Dimensi	Nomor Soal	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Dukungan Untuk Ide-Ide	14,9	2 Soal	$\frac{152+173}{2}$ = 162	14,19%
Kepercayaan	15,16,11	3 Soal	$\frac{150+156+174}{3}$ = 163	14,27%
Semangat	2,12	2 Soal	$\frac{164+168}{2}$ = 166	14,54%
Humor	1,3	2 Soal	$\frac{147+170}{2}$ = 159	13,92%
Konflik	5,13	2 Soal	$\frac{163+157}{2}$ = 160	14,01%
Waktu Untuk Mengembangkan Ide	4,17	2 Soal	$\frac{173+155}{2}$ = 164	14,36%
Pengambilan Risiko	6,8,7,10	4 Soal	$\frac{167+164+165+175}{4}$ = 168	14,71%

Dari hasil perhitungan, ketujuh dimensi tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang

Dimensi pengambilan risiko memiliki pengaruh yang cukup besar dalam pembentukan iklim organisasi

Lampiran 45

PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU DENGAN TARAF
KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10 %		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	653	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

Lampiran 46

Tabel Nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	26	0.388	0.496	55	0.266	0.345
4	0.950	0.990	27	0.381	0.487	60	0.254	0.330
5	0.878	0.959	28	0.374	0.478	65	0.244	0.317
6	0.811	0.917	29	0.367	0.470	70	0.235	0.306
7	0.754	0.874	30	0.361	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

Lampiran 47

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel	Taraf Nyata (a)				
	0,01	0,05	0,10	0,15	0,20
n = 4	0,417	0,381	0,352	0,319	0,300
5	0,405	0,337	0,315	0,299	0,285
6	0,364	0,319	0,294	0,277	0,265
7	0,348	0,300	0,276	0,258	0,247
8	0,331	0,285	0,261	0,244	0,233
9	0,311	0,271	0,249	0,233	0,223
10	0,294	0,258	0,239	0,224	0,215
11	0,284	0,249	0,230	0,217	0,206
12	0,275	0,242	0,223	0,212	0,199
13	0,268	0,234	0,214	0,202	0,190
14	0,261	0,227	0,207	0,194	0,183
15	0,257	0,220	0,201	0,187	0,177
16	0,250	0,213	0,195	0,182	0,173
17	0,245	0,206	0,189	0,177	0,169
18	0,239	0,200	0,184	0,173	0,166
19	0,235	0,195	0,179	0,169	0,163
20	0,231	0,190	0,174	0,166	0,160
25	0,200	0,173	0,158	0,147	0,142
30	0,187	0,161	0,144	0,136	0,131
n > 30	1,031	0,886	0,805	0,768	0,736
	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}	\sqrt{n}

Lampiran 49

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

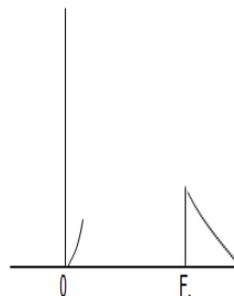
df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.0000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df \ Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

Lampiran 50

Nilai Persentil untuk Distribusi F
(Bilangan dalam Badan Daftar menyatakan Fp;
Baris atas untuk p = 0,05 dan Baris bawah untuk p = 0,01)



n2 = dk	n1 = dk pembilang																							
penyebu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254
	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366
2	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,40	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
	98,49	99,01	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53
	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,30	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
4	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,98	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
5	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36
	16,26	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02
6	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,81	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
7	5,59	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,81	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65
8	5,32	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23
	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,00	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	4,96	4,91	4,88	4,86
9	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,53	4,64	4,56	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
10	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91

penyebu	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.31	2.30
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21
	8.66	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.92	2.86	2.79	2.89
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
17	4.45	3.58	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17
26	4.22	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.08
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.86	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22							

Lampiran 51

Daftar Nama Karyawan Bagian *Cargo Domestic*

NO	NAMA	JABATAN
1	NANDANG WAHYUDI	STAF AACS
2	WORO APRIANTI MUKMINI	ACCEPTANCE INCOMING
3	WISONO AJI	STAF AACS
4	SETIAWAN FAUZAN	STAF AACS
5	RANGGA RAMADHAN	ACCEPTANCE OUTGOING
6	ITON FATHULLAH	ACCEPTANCE INCOMING
7	HERO AKBAR BAGASKORO	ACCEPTANCE OUTGOING
8	AHMAD	STAF AACS
9	ABIZAR	CHECKER SRIWIJAYA
10	AHMAD FAUZI	ACCEPTANCE OUTGOING
11	AJI SETYOKO	ACCEPTANCE OUTGOING
12	EKO BAGAS Satria	CHECKER INCOMING
13	HAMIDI	CHECKER SRIWIJAYA
14	QOSASIH	ACCEPTANCE INCOMING
15	HERDIANTI	KASIR
16	IPA FAIZIN	CHECKER OUTGOING
17	AKA BASUNI	PORTER INCOMING
18	ALPIANDI	PORTER OUTGOING
19	BUDIYANA	KASIR
20	DEDI SETIAWAN	PORTER OUTGOING
21	DESPRION NUGROHO	PORTER INCOMING
22	DIAN SAROJI YANTO WIJAYA	PORTER OUTGOING
23	EDDI DWANTORO	PORTER INCOMING
24	FERDI SAPUTRA	PORTER OUTGOING
25	HADI BUDIONO	PORTER INCOMING
26	HARYADI	PORTER OUTGOING
27	IMAT RAHMATILAH	PORTER INCOMING
28	JALALUDIN MALIK	CHECKER INCOMING
29	LUKY HAMZAH	KASIR OUTGOING
30	MAMAN SUHERMAN	PORTER OUTGOING
31	RUDI RASUDI	CHECKER OUTGOING
32	TIFANY SRI AJI	KASIR OUTGOING
33	MISBA	PORTER INCOMING
34	MUKSIN	DOCPROC INCOMING
36	RAHMAT	PORTER OUTGOING
37	SEPTI DEWI MAHARANI	KASIR
38	SHERLINA DITA	KASIR
39	SITI NOER FAIDAH	DOCPROC INCOMING
40	SITI NURJANAH	DOCPROC INCOMING
41	SURYO ADI WINOTO	PORTER INCOMING
42	TATANG	PORTER INCOMING
43	TAUFIK HIDAYAT	PORTER OUTGOING
44	WAHYUDI HARTONO	PORTER INCOMING

Daftar Riwayat Peneliti



Pujawati Widjaya, lahir di Jakarta tanggal 08 Juli 1992. Bertempat tinggal di Jl.Menteng Kecil I No.17 Rt 010/009 Kel.Kebon Sirih Kec.Menteng Jakarta Pusat 10340. Peneliti memulai pendidikan di TK PSKD Kwitang IV pada tahun 1997-1998. Melanjutkan pendidikan di SD PSKD Kwitang IV tahun 1998-2004. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di SMP I PSKD tahun 2004-2007. Kemudian, peneliti menamatkan pendidikan sekolah menengah di SMA Negeri 1 Jakarta jurusan IPS pada tahun 2007-2010. Saat ini, peneliti tengah menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Peneliti pernah menjadi ketua Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) sewaktu menempuh pendidikan di SMP I PSKD selama satu periode. Peneliti menjadi atlet aktif Inti Club Taekwondo, Jakarta yang telah diikuti semenjak duduk di kelas V bangku sekolah dasar. Saat ini peneliti menyandang sabuk hitam DAN I KUKKIWON.

Peneliti memiliki beberapa pengalaman kerja yaitu Praktik Kerja Lapangan (PKL) di Direktorat Jenderal Kekayaan Negara (DJKN) Kementerian Keuangan Republik Indonesia pada tahun 2013 dan Program Keterampilan Mengajar (PKM) di SMK Negeri 14 Jakarta.