

**HUBUNGAN ANTARA AMBIGUITAS PERAN DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. TELKOMSEL
ATRIUM MULIA JAKARTA SELATAN**

**YONIS AKHIRMAN
8135082705**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai salah satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Pendidikan**

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

***RELATIONSHIP BETWEEN ROLE AMBIGUITY WITH JOB
SATISFACTION EMPLOYEES AT PT. TELKOMSEL ATRIUM
MULIA SORTH JAKARTA***

***YONIS AKHIRMAN
8135082705***



Skripsi Is Written as Part Of Bachelor Degree In Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
CONENTRATION IN OFFICE TATA NIAGA
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2014***

ABSTRAK

YONIS AKHIRMAN: Hubungan Antara Ambiguitas peran Dengan Kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan. Skripsi, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Tata Niaga, Program studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Amninstrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.2014

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris yang valid, dan dapat dipercaya (reliable) tentang apakah hubungan antara Ambiguitas peran dengan Kepuasan kerja karyawan Pada PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan. Penelitian ini dilakukan di selama empat bulan terhitung sejak Maret sampai dengan Juni 2014. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Telkomsel. Berdasarkan survei awal, populasi sebanyak 302 orang dan jumlah populasi terjangkau sebanyak 90 karyawan. Kemudian berdasarkan sampel dari tabel populasi, diambil sampel sebanyak 72 orang dengan tingkat kesalahan 5 %. Untuk menjaring data dari kedua variabel digunakan kuesioner model skala likert untuk Ambiguitas peran (Variabel X) dan Kepuasan kerja karyawan (Variabel Y). Sebelum instrumen ini digunakan dilakukan uji validitas untuk kedua variabel. Untuk variabel X, dari 35 butir pernyataan setelah divalidasi terdapat 10 butir pernyataan yang drop, sedangkan yang memenuhi kriteria atau valid terdiri dari 25 butir pernyataan. Untuk variabel Y, dari 36 butir pernyataan setelah divalidasi terdapat 8 butir pernyataan yang drop, sedangkan yang memenuhi kriteria atau valid terdiri 28 butir pernyataan. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0.046$, sedangkan L_{tabel} untuk $n = 72$ pada taraf signifikan 0.05 adalah 0.104. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 118.67 - 0.296X$. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $4.02 > 3.98$, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $-2.33 < 1.79$, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson menghasilkan $r_{xy} = -0.233$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = -2.00$ dan $t_{tabel} = -1.67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = -0.233$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 5.43% yang menunjukkan bahwa 5.43 % variasi kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh ambiguitas peran. Hasil perhitungan menyimpulkan terdapat hubungan yang negatif antara ambiguitas peran dengan Kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel Atrium Mulia.

ABSTRACT

YONIS AKHIRMAN. Relationship Between Role Ambiguity with Job Satisfaction of employees at PT Telkomsel Atrium mulia Sorth Jakarta. Thesis, Jakarta: Concentrations of Education Tata Niaga, Educational Study Program Economics, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, University of Jakarta.2014

This study aims to obtain empirical datas are valid, and trustworthy (reliable) about whether the relationship between role ambiguity with job satisfaction of employees at PT. Telkomsel Atrium Mulia Sorth Jakarta. This research was conducted in the past four months from March to June 2010. The method used is survey method with the correlational approach. The sampling technique used is simple random sampling (random simple sampling). The population in this study were all employees at PT. Telkomsel. Based on initial surveys, and population are 302 peoples. Then, based on samples from the population tables, as many as 72 people were taken samples with a sampling error of 5%. To gather datas from both varaibel used questionnaire likert scale model for role ambiguity (Variable X) and job satisfaction (Variable Y).Before this instrument is used to test the validity of these two variables. For variable X, the 35 statements have been validated statement after that drop 10 points, while meeting the criteria or a valid statement consists of 25 statements.For variable Y, 36 statements have validated the statement after that drop eight points, while valid criteria or requirements comprised at 28 statements. Test requirements analysis, namely normality test error estimate of Y on X regression test produces liliefors L count = 0.046, while the L table for n = 72 in significant level 0. 05 is 0.104.cause the L count < L table the estimated error of Y on X have normal distribution. The resulting regression equation was $Y = 118.67 - 0.296X$. From the significance test of regression produces F count > F table, there are $4.02 > 3.98$, that meaning is the regression equation is significant.

Testing linearity of regression produce calculated F count < F table, there are $-2.33 < 1.79$, this concluded equation regreasi is linear .Product Moment correlation coefficient of Pearson produce $r_{xy} = -0.233$, then made a significance test of correlation coefficient by using T test and the resulting T count = - 2.00 and T table = -1.67. Thus we can conclude that the correlation coefficient $r_{xy} = -0.233$ are significant.The coefficient of determination obtained for 5.43% which shows that the variations of job satisfaction of employees is determined by role ambiguity. The calculation result concludes there is a negative relationship between role ambiguity with job satisfaction of employees PT. Telkomsel Atrium Mulia.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FAKULTAS EKONOMI



Drs. Dedi Purwana, ES, M.Bus
NIP. 196712071992031001

TIM PENGUJI

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
1. Ketua	<u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si</u> NIP. 196610302000121001	
2. Sekretaris	<u>Dra. Rochyati, M.Pd</u> NIP. 195404031985032002	
3. Penguji Ahli	<u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 195310021985032001	
4. Pembimbing I	<u>Dr. Corry Yohana, MM</u> NIP. 195909181985032011	
5. Pembimbing II	<u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 195311171982032001	

Dinyatakan Lulus hari / tanggal :

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 lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Juni 2014
Yang membuat pernyataan



Yonis Akhirman
No.Reg : 8135082705

LEMBAR PERSEMBAHAN

*Kita bisa, jika Kita berpikir bisa,,
selama akal mengatakan bisa...
Batasan apakah sesuatu masuk akal atau tidak,
Kita lihat saja orang lain,
jika orang lain telah melakukannya atau telah mencapai impiannya,
maka impian tersebut adalah masuk akal...*

*Ku Persembahkan skripsi ini untuk ibu, bapak, dan kakakku..
Terimakasih untuk dukungan, dan doanya..*

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayahnya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana, 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 kepada :

1. Corry Yohana, MM,M.Si, selaku Dosen Pembimbing I yang dengan kesabaran, kebaikan, kelembutan hatinya dan atas saran dan masukannya yang telah banyak membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
2. Dra. Tjutju Fatimah,M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Pembimbing Akademik dan Dosen Pembimbing II yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, saran, masukan, dukungan dan semangat dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Drs. Nurdin Hidayat, MM,M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Adminstrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dedi Purwana, ES,M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi yang telah memberikan saran dan ilmunya.
5. Seluruh Dosen Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Tata Niaga.
6. Seluruh karyawan PT. Telkomsel.

7. Kepada Orang Tua, kakak dan teman-teman yang telah memberikan banyak dukungan materil, moral serta doa setiap saat.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. 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

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN	v
LEMBAR ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	7
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KERANGKA TEORETIK	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kepuasan Kerja Karyawan	9
2. Ambiguitas peran	18

B. Hasil Penelitian Relevan	24
C. Kerangka Teoretik	26
D. Perumusan Hipotesis	28
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Metode Penelitian	
1. Metode	29
2. Konstelasi Hubungan Antar Variable	30
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	30
E. Instrumen Penelitian	
1. Kepuasan Kerja Karyawan	
a. Definisi Konseptual	32
b. Definisi Operasional	32
c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan	32
d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan	34
2. Ambiguitas Peran	
a. Definisi Konseptual	36
b. Definisi Operasional	37
c. Kisi-kisi Instrumen Ambiguitas Peran	37
d. Validasi Instrumen Ambiguitas Peran	39
F. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi	41

2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	42
b. Uji Linearitas Regresi	43
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	43
b. Uji Koefisien Korelasi	44
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	45
d. Koefisien Determinasi	46
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	
1. Kepuasan Kerja Karyawan	47
2. Ambiguitas Peran	49
B. Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	52
2. Pengujian Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	53
b. Uji Linearitas	54
3. Pengujian Hipotesis Penelitian	54
C. Interpretasi Penelitian	57
D. Keterbatasan Penelitian	59
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	60
B. Implikasi	61

C. Saran	62
DAFTAR PUSTAKA	63
LAMPIRAN	66
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	131

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III 1.	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)	33
III 2.	Skala Penilaian Variabel Kepuasan Kerja Karyawan	34
III 3.	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X (Ambiguitas Peran)	38
III 4.	Skala Penilaian Variabel Ambiguitas Peran	39
III 5.	Daftar Analisis Varians (ANAVA) Untuk Regresi Linier	
	Sederhana	44
IV.1.	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan	48
IV.2.	Distribusi Frekuensi Ambiguitas Peran	50
IV.3.	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	53
IV.4.	ANAVA Untuk Pengujian Signifikansi dan Linieritas Persamaan	
	Regresi Ambiguitas peran dengan Kepuasan kerja karyawan	55
IV.5.	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana X dan Y	57

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1.	Grafik Histogram Kepuasan Kerja Karyawan	49
IV.2.	Grafik Histogram Ambiguitas Peran	51
IV.3.	Persamaan Garis Regresi $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1.	Permohonan Izin Penelitian Skripsi	67
2.	Surat Balasan Permohonan Izin Penelitian Skripsi	68
3.	Kuesioner Uji Coba Variabel X.....	69
4.	Kuesioner Uji Coba Variabel Y	71
5.	Instrumen Uji Coba Variabel X	73
6.	Instrumen Uji Coba Variabel Y	75
7.	Analisis Butir Variabel X	77
8.	Analisis Butir Variabel Y	78
9.	Perhitungan Validitas Variabel X	79
10.	Perhitungan Validitas Variabel Y	80
11.	Perhitungan Uji Coba Setelah Validitas Variabel X	81
12.	Perhitungan Uji Coba Setelah Validitas Variabel Y	83
13.	Analisis Butir Setelah Validitas Variabel X	85
14.	Analisis Butir Setelah Validitas Variabel Y	86
15.	Realibilitas Variabel X	87
16.	Realibilitas Variabel Y	88
17.	Kuesioner Variabel X	89
18.	Kuesioner Variabel Y	91
19.	Data Mentah Variabel Y	93

20. Data Mentah Variabel X	95
21. Data Variabel X dan Variabel Y.....	97
22. Proses perhitungan menggambar grafik histogram variabel X	99
23. Proses perhitungan menggambar grafik histogram variabel Y	100
24. Gambar Histogram Variabel X.....	101
25. Gambar Histogram Variabel Y.....	102
26. Tabel Perhitungan Rata-Rata Varians dan Simpangan Baku	103
27. Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku	104
28. Rekapitulasi Skor total	105
29. Perhitungan Uji linierits dengan Persamaan Regresi Linier.....	106
30. Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a - bx$	107
31. Grafik Persamaan Regresi	108
32. Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan baku Regresi.....	
$\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$	109
33. Perhitungan Rata-rata, Varian dan Simpangan baku	110
34. Perhitungan Normalitas Galat Taksiran X atas Y Regresi	
$\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$	111
35. Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi	
$\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$	112
36. Tabel Perhitungan Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	113
37. Perhitungan Uji Keberartian Regresi	114
38. Perhitungan Uji Kelinieran Regresi	116
39. Tabel ANAVA Untuk Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi	117

40. Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment118
41. Perhitungan Uji Signifikansi119
42. Perhitungan Uji Koefisien Determinasi120
43. Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel X121
44. Perhitungan Indikator yang Dominan Variabel Y122
45. Tabel Penentuan Ukuran Sampel.....	..123
46. Tabel Nilai Kritis untuk Uji Liliefors.....	..124
47. Tabel Kurva Normal dari 0 samapai Z.....	..125
48. Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	..126
49. Nilai Persentil Untuk Distribusi F.....	..127
50. Riwayat Hidup.....	..131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi dan industrialisasi yang pesat dalam era globalisasi menuntut perusahaan harus memiliki sumber daya yang berkualitas, untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Salah satu sumber daya tersebut adalah manusia. Pengolahan sumber daya manusia yang dilakukan oleh perusahaan bertujuan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkembang tinggi mengolah perusahaan apalagi dalam dunia perekonomian yang semakin cepat pergerakannya.

Perusahaan mengeluarkan berbagai usaha untuk merekrut, mendidik, dan mengeluarkan kebijakan – kebijakan yang ditujukan untuk memperoleh tenaga kerja yang profesional. Perusahaan juga harus mampu menciptakan kondisi yang seimbang antara pencapaian tujuan perusahaan dan pencapaian tujuan individu seorang karyawan di mana salah satu tujuannya adalah tercapainya kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, diperlukan suatu strategi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Namun pada kenyataannya, usaha untuk mencapai kepuasan kerja karyawan tidaklah mudah karena terdapat berbagai hambatan atau permasalahan yang menghalangi tercapainya kepuasan kerja karyawan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah fasilitas yang menunjang pelaksanaan perkerjaan. Fasilitas yang di sediakan oleh perusahaan sangat diperlukan karyawan dalam menjalankan aktifitasnya. Fasilitas seperti fasilitas rumah sakit dan dana pensiun merupakan standar yang harus didapatkan oleh seorang karyawan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas dalam diri karyawan. Serta fasilitas yang lengkap seperti alat- alat kantor dapat membantu karyawan untuk mempermudah pekerjaannya sehingga pekerjaan yang dilaksanakannya akan efektif dan efisien. Karyawan akan merasa puas apabila aktifitas pekerjaan dapat berjalan dengan baik dan lancar.

Sering kita temui kurang lengkapnya fasilitas kantor seperti alat – alat kantor yang tersedia, yang kadangkala menimbulkan rasa tidak puas dalam diri karyawan karena menyebabkan terhambatnya pelaksanaan kerja. Pekerjaan yang sebenarnya tidak membutuhkan waktu yang lama dalam pengerjaannya akan menjadi lama akibat tidak ada fasilitas yang mendukung.

Kedisiplinan juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah. Salah satu contoh karyawan yang memiliki kedisiplinan tinggi adalah karyawan yang disiplin akan selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaannya yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu pula itu akan menguntungkan bagi perusahaan.

Namun pada saat ini sangat sulit menemukan karyawan yang disiplin. Disiplin yang paling sering dilanggar oleh karyawan adalah disiplin waktu seperti

datang terlambat dan mengulur waktu pada saat jam masuk kerja setelah istirahat. Mungkin ini masalah kecil tapi berdampak besar bagi perusahaan dan jika dibiarkan dapat memberikan dampak negatif bagi perusahaan.

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan. Komitmen perusahaan memperlihatkan sejauhmana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan komit terhadap tujuan-tujuan perusahaan. Dengan memiliki komitmen terhadap perusahaan maka karyawan memiliki sikap dalam diri karyawan sebagai tekadnya untuk melakukan sesuatu yang telah menjadi kewajiban yang diberikan oleh perusahaan.

Namun jika melihat keadaan sekarang ini karyawan banyak yang kurang berkomitmen atau tidak memiliki komitmen organisasi. Itu dikarenakan para manajer tidak meningkatkan kepuasan kerja untuk dapat memperoleh tingkat yang paling tinggi dari komitmen karyawan terhadap organisasi. Dan sebagai hasilnya, komitmen yang tinggi tidak dapat diperoleh oleh karyawan dan menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah partisipasi. Mereka yang diberikan kesempatan untuk berpartisipasi lebih akan mempunyai kepuasan yang tinggi. Mereka merasa dihargai oleh atasan mereka atas pekerjaan mereka yang dianggap baik.

Akan tetapi, banyak perusahaan menganggap dengan memberikan kesempatan untuk berpartisipasi lebih pada karyawan akan dapat memberi dampak yang negatif terhadap perusahaan. Pimpinan menganggap bahwa

karyawan belum atau tidak memiliki pengalaman yang cukup untuk ikut berpartisipasi. Masalah ini lah yang sering membuat karyawan merasa tidak puas.

Hal lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah komunikasi antara karyawan dan pimpinan, hal ini dapat memberikan gagasan dan membuat diri karyawan dipahami oleh karyawan lain. Karyawan akan merasa puas jika perusahaan melakukan komunikasi dengan efektif, baik secara horisontal maupun vertikal. Dengan adanya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan maupun bawahan dengan bawahan membuat karyawan merasa dihargai dan diakui keberadannya.

Masalah yang ditemui di lapangan, ada karyawan maupun pimpinan yang belum mampu berkomunikasi dengan baik, dimana pimpinan yang tidak dapat berkomunikasi dengan karyawannya tentang pekerjaan – pekerjaan yang perlu di kerjakan tidak akan berhasil memerintah karyawannya. Sebaliknya apabila karyawan tidak dapat berkomunikasi dengan pimpinannya maka bawahan tidak akan berhasil melaksanakan pekerjaannya, akibatnya karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh sikap –sikap pemimpin dalam kepemimpinannya. Seorang pimpinan perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat, sehingga dapat mendukung pelaksanaan kerja karyawan. Sikap pemimpin yang berlaku adil, menghargai bawahan, dan memotivasi kerja bawahannya akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada diri karyawan.

Akan tetapi hal yang terjadi di lapangan pimpinan sering bersikap kurang adil, tidak menghargai karyawan, dan gaya kepemimpinan yang digunakan kurang mendukung pelaksanaan kerja karyawan, maka akan timbul rasa tidakpuas dalam diri karyawan.

Begitu pula dengan peran karyawan yang melatarbelakangi seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Kejelasan peran (*role clarity*) adalah seseorang yang dapat memahami perannya dan menerima perannya. Jika karyawan merasa jelas dengan tugasnya maka tugas atau pekerjaannya dipandang sebagai bukan beban yang memberatkannya, melainkan merupakan suatu tantangan yang menarik untuk diselesaikan dan apabila karyawan berhasil menyelesaikannya maka akan timbul rasa kepuasan kerja dalam diri karyawan tersebut.

Naman sering terjadi kendala, yang disebabkan karena ambiguitas peran (ketidakjelasan peran). Ambiguitas peran terjadi pada saat karyawan kurang informasi mengenai tugas yang harus mereka selesaikan sehingga karyawan merasa bingung dengan apa yang harus mereka lakukan dan itu akan menyebabkan rasa ketidakpuasan apabila pekerjaan yang mereka terima tidakjelas. Ambiguitas peran dapat mengganggu pencapaian tujuan perusahaan. Ambiguitas peran muncul ketika karyawan tidak mempunyai informasi atau pengetahuan yang cukup atau jelas untuk menjalankan suatu pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari antara lain sikap karyawan dalam bekerja, tingkat absensi, banyaknya keluhan, sering memperlambat atau menunda pekerjaan.

Ambiguitas peran pada tingkat tinggi akan membawa dampak yang amat berbahaya bagi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan gangguan secara psikologi

maupun fisik pada diri karyawan. Karyawan akan selalu tertekan, merasa bingung dan sulit untuk berkonsentrasi. Hal ini selain akan menghambat pekerjaan mereka, juga akan menurunkan kepuasan kerja karyawan pada akhirnya akan berakibat menurunnya efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya. Dimana hal tersebut sangat tidak menguntungkan dan harus dihindari oleh setiap perusahaan.

PT. Telkomsel adalah salah satu perusahaan bergerak dalam bidang telekomunikasi yang sudah cukup besar di Indonesia. PT. Telkomsel mempunyai visi yaitu penyedia solusi telekomunikasi nirkabel terkemuka di Indonesia dan misi sebagai pilihan utama penyedia solusi telekomunikasi nirkabel terkemuka di Indonesia yang bekerja sama dengan pemegang saham serta mitra lainnya untuk menghasilkan nilai tambah bagi investor, karyawan, dan negara.

Dari pengamatan yang dilakukan di PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan, telah terjadi masalah ambiguitas peran. Perusahaan tidak menyadari bahwa ambiguitas peran dapat menimbulkan kondisi kerja tidak kondusif sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja karyawan dan menjadikan tujuan perusahaan tidak dapat tercapai dengan baik. Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, antara lain fasilitas kerja yang kurang lengkap, kurangnya disiplin kerja karyawan, rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan, partisipasi karyawan yang terhambat, komunikasi yang buruk, gaya kepemimpinan yang kurang tepat, dan ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan. Hal ini yang membuat peneliti tertarik untuk meneliti masalah kepuasan kerja karyawan.

B. Identifikasi masalah

Berdasarkan masalah tersebut di atas, maka dapat identifikasi permasalahan yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas yang kurang memadai.
2. Kurangnya disiplin kerja karyawan.
3. Rendahnya komitmen karyawan terhadap perusahaan.
4. Partisipasi karyawan yang terhambat.
5. Komunikasi yang kurang baik.
6. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat.
7. Ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, ternyata cukup banyak dimensi, aspek dan lingkup yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Karena keterbatasan penelitian untuk melakukan penelitian dalam waktu, biaya dan tenaga maka masalah penelitian dibatasi pada masalah "Hubungan antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan".

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan”?.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak diantaranya yaitu:

1. Bagi peneliti, dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan berpikir, menambah pengalaman, melatih peneliti dan pengetahuan tentang ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi Universitas Negeri Jakarta, menambah koleksi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan Perpustakaan Fakultas Ekonomi, serta diharapkan menjadi salah satu referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti bidang yang sama.
3. Bagi perusahaan, sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk mencegah terjadinya ambiguitas peran pada karyawan dan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Bagi masyarakat, sebagai bahan untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang ambiguitas peran dan hubungannya dengan kepuasan kerja karyawan.

BAB II

KERANGKA TEORETIK

A. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Peranan manusia dalam suatu perusahaan sangat penting, karena manusia merupakan penggerak roda perusahaan. Walaupun demikian, dalam bekerja manusia memiliki berbagai permasalahan dan tuntutan yang harus diatasi oleh perusahaan sesuai dengan kondisinya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya. Bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Pembahasan mengenai kepuasan kerja perlu didahului oleh penegasan bahwa masalah kepuasan kerja bukanlah hal yang sederhana, baik dalam arti konsepnya maupun dalam arti analisisnya, karena “kepuasan” mempunyai konotasi yang beraneka ragam. Meskipun demikian tetap relevan untuk mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif tentang pekerjaannya.

Menurut Stephen P. Robbins “Kepuasan kerja sebagai suatu sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya”¹. Pandapat yang sama menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, “*Job satisfaction as*

¹ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Gramedia, 2003) hal 30

*individual positif or negarif attitudes toward their job. Job Descriptive Index is “the work itself, pay, promotional opportunities, supervision, and people (i.e., coworkers)”*². Dapat diartikan, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negarif seseorang terhadap pekerjaannya. Dimeninya adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, supervisi, dan rekan kerja.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan :

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan³.

Berdasarkan definisi di atas dapat diartikan bahwa apabila seseorang mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya maka dia akan menunjukkan sikap positif dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik pula. Sebaliknya apabila seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerja maka dia akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Richard L. Daft memberikan pengertian kepuasan kerja sebagai berikut :

Kepuasan kerja adalah sebuah sikap positif untuk mengarahkan pekerjaan seseorang. Secara umum, manusia mengalami sikap ini ketika pekerjaannya dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan sesuai dengan minatnya, ketika kondisi kerja dan penghargaan yang diterima (seperi gaji) memuaskan dan ketika mereka mempunyai rekan kerja⁴.

Ditambahkan oleh Fred Luthans mengemukakan bahwa “Kepuasan kerja adalah hasil persepsi karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan sesuatu yang dianggap penting. Luthans juga membagi kepuasan

² Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior Organization*, (New Jersey: Prentice-Hall, 2000) hal 170-173

³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*,(Jakarta: bumi Aksara, 2002) hal 202

⁴ Richard L. Daft, *Manajemen, Edisi 5*, (Jakarta: Erlangga, 2003) hal 9

kerja dibagi menjadi tiga dimensi yaitu ”kepuasan kerja adalah suatu emosi yang merupakan respon terhadap situasi kerja, perolehan hasil yang sesuai atau bahkan melebihi dari yang diharapkan, dan dinyatakan dalam sikap ”⁵.

Menurut Schermerhorn dan Osborn yang dikutip oleh Bertina ”Kepuasan kerja adalah suatu tingkat perasaan yang positif atau negatif tentang beberapa aspek dari pekerjaan, situasi kerja dan hubungan dengan rekan sekerja”⁶.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan. Sikap positif tersebut dapat ditunjukkan oleh sikap dan perasaan senang terhadap pekerjaan. Selain itu, kepuasan kerja karyawan juga didapatkan jika apa yang diharapkan dari pekerjaan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan sesuai dengan minatnya.

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Locke yang dikutip oleh Munandar menjelaskan kepuasan kerja adalah ”*The appraisal of one’s job as attaining or allowing the attainment of one’s important job values, providing these values are congruent with or help fulfil one’s basic needs*”⁷. Artinya kepuasan kerja adalah penilaian dari suatu pekerjaan sebagai penyedia atau pemberi hasil dari suatu nilai kerja yang penting, dimana nilai kerja tersebut menyediakan keseimbangan dengan salah satu keinginan dasar yang ingin dipenuhi.

Menurut Veithzal Rivai dan Ella Jauvani :

Kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek aspeknya. Dan faktor – faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan adalah : isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang akurat dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan, supervisi,

⁵ Fred Luthans. *Perilaku Organisasi, Edisi 10*. (Yogyakarta : ANDI, 2006) Hal :243

⁶ Bertina Sjabadhyni, *Kualitas SDM dari Perspektif PIO* (Bogor : Bagaian PIO Fakultas Psikologi UI, 2000) hal 461

⁷ Ashar Sunyoto Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi* (Jakarta: UI-Press, 2001), hal. 350

organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial lainnya seperti adanya insentif, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan⁸.

Definisi tersebut menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah bagaimana karyawan menilai pekerjaannya. Serta cara mengukur kepuasan kerja adalah dengan melihat faktor-faktor dari isi pekerjaan, penilaian tugas, supervisi, promosi, gaji, rekan kerja, dan kondisi kerja.

Menurut Ronald J. Ebert dan Ricky W. Griffin memberikan pengertian kepuasan kerja adalah "Tingkat kenikmatan diterima orang dari melakukan pekerjaan mereka. Yang meliputi kepuasan kerja dan kepuasan atas berbagai faktor seperti upah, rekan-rekan kerja dan kesempatan mendapatkan promosi"⁹. Bertina mengutip pengertian kepuasan dari Siegel bahwa "Kepuasan kerja adalah cara seseorang pekerja merasakan pekerjaannya"¹⁰

Menurut pengertian di atas kepuasan kerja adalah derajat kesenangan seorang pekerja yang ditunjukkan melalui pekerjaannya. Pekerjaan yang puas memiliki moral yang tinggi. Selain itu faktor yang menentukan kepuasan kerja antara lain, gaji, tunjangan, rekan kerja, dan kesempatan promosi.

Ivancevich menyatakan kepuasan kerja memiliki faktor – faktor penting ialah :

1. Imbalan : jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat keseriusan antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.
2. Pekerjaan itu sendiri : sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab.
3. Peluang promosi : ketersediaan peluang untuk maju.

⁸ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada, 2009) hal 860

⁹ Ronald J Ebert dan Ricky W. Griffin, *Business 1th Edition*, (Jakarta :Erlangga, 2006) hal 246

¹⁰ Bertina Sjabadhyni, *Ibid*

4. Supervise : kompetensi teknik dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung.
5. Rekan kerja : sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan.
6. Kondisi kerja : sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktifitas.
7. Keamanan pekerjaan : keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi¹¹.

Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, menambahkan kepuasan kerja : Sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasan kerjanya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya¹².

Dari teori ini disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja tidak hanya berasal dari aspek pekerjaan tetapi juga dari lingkungan kerja. Aspek- aspek pekerjaan dan lingkungan kerja seperti pemberian upah yang adil dan layak, kesempatan promosi yang objektif bagi karyawan, sikap penyelia yang adil dan menghargai bawahan, dukungan sosial yang baik dari rekan kerja, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

Pengertian kepuasan kerja menurut Porter yang dikutip oleh Sopiah “*Job satisfaction is difference between how much of something there should be and how much there is now*”¹³. Artinya kepuasan kerja adalah perbedaan antara banyaknya sesuatu yang seharusnya diterima dengan seberapa banyak sesuatu yang sebenarnya dia terima. Dan menurut Mathis and Jackson yang dikutip oleh Sopiah juga menyatakan bahwa “*Job satisfaction is a positif emotional state*

¹¹. John M. Ivancevich, *Organization :Peilaku, Struktur, Proses*, Jilid 7, (Jakarta : Erlangga, 2005) hal; 90

¹² Herman Sofyandi, Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), hal. 90

¹³ Sopiah, *Perilaku Organisasi*,(Yogyakarta: ANDI,2008) Hal 170

resulting one's job experience"¹⁴. Artinya kepuasan merupakan pernyataan emosional yang positif yang merupakan hasil evaluasi dari pengalaman.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja. Kepuasan kerja karyawan membandingkan antara apa yang diharapkan dengan apa yang sebenarnya dia peroleh dari hasil kerjanya dan kepuasan kerja mencerminkan beberapa sikap yang berhubungan dengan pekerjaan mereka.

S.P. Robbins mengemukakan aspek- aspek kepuasan kerja :

1. Rekan kerja : rekan sekerja yang ramah dan mudah bekerjasama,
2. supervise : penyelia langsung penuh pengertian dan ramah, memuji bagi kinerja yang baik, mendengarkan opini bawahan dan memberikan perhatian peribadi kepada bawahan,
3. pekerjaan itu sendiri : menantang secara mental, kesempatan untuk menggunakan keterampilan, dan kemampuan dan tugas bervariasi, kebebasan dan umpan balik atas hasil kerja.,
4. promosi : policy dan praktek yang adil,
5. kondisi kerja: kondisi kerja yang nyaman dan memudahkan kerja,
6. imbalan: imbalan yang adil berdasarkan kebutuhan pekerja, tingkat keterampilan individual dan standar imbalan komunitas¹⁵.

Bertina mengutip pendapat Lawler yang mengatakan bahwa "individu (karyawan) dipuaskan dengan suatu aspek khusus dari kerja mereka (seperti rekan kerja, atasan, upah, dan lain-lain)"¹⁶. Aspek –aspek kepuasan kerja yang dikutip oleh Mutiara Sibarani menurut Kreitner dan Kinicki mengemukakan bahwa

¹⁴ Sopiah, Ibid

¹⁵ .Firdus Ahmadi, *Pengaruh Budaya Organisasi, dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Direktorat Pendidikan Islam Departemen Agama Republik Indonesia*, Jurnal Ekonomi Vol.3 No. 2 hal 35

¹⁶ Bertina Sjabadhyni, *op.cit* . hal 451

”Aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri dari atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan kerja, dan penyelia”¹⁷.

Dari pendapat di atas mengenai aspek-aspek atau faktor penyebab kepuasan kerja terdapat dalam pekerjaan adalah pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan, gaji yang dirasakan adil dan sesuai oleh karyawan, pengakuan sebagai sebagian dari perusahaan, kondisi kerja yang mendukung, hubungan dengan atasan, supervise pada pekerjaan yang tepat, dan semua karyawan yang harmonis dan adanya kesempatan untuk maju dalam karir.

Menurut Malayu kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu :

1. Balas jasa yang adil dan layak.
2. Penempatan yang tepat sesuai keahlian.
3. Berat ringannya pekerjaan.
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan.
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan
7. Sikap pekerjaan monoton atau tidak¹⁸.

Aspek –aspek kepuasan yang dikutip oleh Sopiah dalam bukunya yang berjudul “Perilaku organisasi”. Menurut Gibson menyebutkan aspek –aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu upah, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja”¹⁹. Masih dalam buku yang sama yang dikutip oleh Sopiah, elemen – elemen kepuasan kerja menurut Sariati adalah “Pekerjaan yang menantang, gaji yang adil, kondisi yang mendukung, dukungan dari rekan kerja”²⁰. Sanusi maupun Purnomosidhi mengemukakan bahwa indikator kepuasan kerja adalah “Rasa aman

¹⁷ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004) hal 129

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan, *op.cit*, hal 203

¹⁹ Sopiah, *op.cit.*, hal 171

²⁰ Sopiah, *Ibid.*, Loc. cit

dalam bekerja dengan kelompok, kepuasan terhadap atasan, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, gaji, kemajuan, kesempatan untuk maju²¹.

Fred Luthans menambahkan, terdapat lima dimensi yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri : dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
2. Gaji : sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
3. Kesempatan promosi : kesempatan untuk maju dalam organisasi.
4. Pengawasan : kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
5. Rekan kerja: tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial²².

Dari berbagai pendapat yang telah diuraikan di atas dapat di simpulkan secara umum bahwa dimensi atau aspek-aspek pekerjaan yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah balas jasa, supervisi, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja dan, promosi. Hal ini yang menjadikan karyawan lebih giat dalam bekerja, dan sebaliknya.

Veithzal Rivai dan Ella Jauvani mengemukakan teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*). Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan.
2. Teori Keadilan (*Equity theory*). Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja.
3. Teori dua faktor (*Two factor theory*). Menurut teori ini kepuasan kerja ada ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*²³.

²¹ Sopiah, Ibid., Loc. cit

²² Fred Luthans, *op.cit* hal. 243

²³ Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *op.cit.* hal 856-857

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan yang mereka rasakan dalam suatu organisasi atau perusahaan bisa dibidang puas atau tidak puas tergantung bagaimana setiap karyawan merasakannya. Dari teori tentang kepuasan kerja di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki tiga teori yaitu teori ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*), teori keadilan (*Equity theory*), teori dua faktor (*Two factor theory*). Di setiap teori itu menegemukakan arti yang berbeda-beda oleh karena itu kepuasan kerja dipengaruhi oleh banyak faktor.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat tergantung pada pelaksanaan yaitu karyawan sebagai salah satu unsur perusahaan. Mempunyai peran yang penting dalam operasional perusahaan semua jenis pekerjaan hanya dapat dilakukan apabila adanya campur tangan karyawan, baik pekerjaan yang menggunakan tenaga maupun pekerjaan yang menggunakan pikiran.

A. Ikhsan memberikan pandangan bahwa "Karyawan adalah orang yang bekerja dengan menjual tenaga (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa sesuai dengan peraturan dan perjanjian"²⁴.

Menurut Malayu Hasibuan "Karyawan adalah kekayaan atau aset utama dari setiap perusahaan. Peran karyawan sangat menentukan berhasil tidaknya perusahaan mencapai sasarannya"²⁵.

Dalam hal ini karyawan berfungsi sebagai tenaga pelaksana operasional yang merupakan roda penggerak bagi jalannya perusahaan dalam mencapai

²⁴ A. Ikhsan, *Tata Administrasi Kekaryawanan*.(Bandung : Aksara, 2001) hal 99

²⁵ Malayu Hasibuan, *op.cit* hal 46

tujuan. Dengan keikutsertaan karyawan secara aktif dalam perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Dari berbagai definisi yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang timbul bila apa yang diterima karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini tercermin dari aspek-aspek rekan kerja, supervisi, promosi, dan pekerjaan itu sendiri.

2. Ambiguitas Peran

Setiap karyawan mengharapkan pekerjaan yang jelas agar tidak buang waktu dalam pelaksanaan kerjanya. Saat karyawan mengalami ambiguitas peran karyawan akan merasa bingung dalam melaksanakan tugasnya. Ambiguitas peran terjadi karena karyawan tidak yakin bagaimana mereka harus bertindak dalam suatu situasi pekerjaan, karyawan merasa tidak pasti mengenai tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Selain itu informasi yang diterima karyawan di rasa kurang jelas oleh karyawan.

Menurut Dyah “Ambiguitas peran adalah tidak adanya informasi yang memadai yang diperlukan seseorang untuk menjalankan perannya dengan cara yang memuaskan”²⁶. Pendapat yang sama yang dikemukakan oleh John B. Miner

²⁶ Dyah, S.R, Antsedan dan Konsekuensi Tekanan Peran (Role Stress)pada Auditor Independen,(Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, 2002) Jurnal Riset Akuntansi Indonesia, Vol.5, No 2 hal 178

“Ambiguitas peran terjadi ketika informasi yang berhubungan dengan pekerjaan kurang atau tidak jelas dikomunikasikan”²⁷.

Menurut Robert Keitner :

Ambiguitas peran diartikan sebagai kegagalan peran dalam berkomunikasi dengan harapan yang berfokus pada orang lain untuk mendapatkan informasi yang diperlukan agar dapat menjalankan peran mereka, dan salah satu dari mereka mendapatkan informasi tersebut namun tidak diperdulikan informasi yang didapatnya. Ambiguitas peran yang berkepanjangan dapat memupuk ketidakpuasan kerja, mengikis rasa percaya diri, dan menghambat kinerja²⁸.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat di simpulkan bahwa ambiguitas peran adalah tidak adanya informasi yang jelas dan mencukupi yang berkaitan dengan harapan dan berhubungan dengan peran seseorang untuk menjalankan pekerjaannya. Untuk melakukan pekerjaan secara baik, karyawan membutuhkan informasi terutama mengenai apakah mereka diharapkan berbuat atau tidak berbuat sesuatu, serta perlu tahu hak dan kewajibannya..

Sopiah menambahkan “Ambiguitas peran muncul dan dirasakan ketika para pegawai merasa bimbang tentang tugas-tugas mereka, harapan kinerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain”²⁹. Dari definisi tersebut maka ambiguitas peran muncul di karenakan rasa bimbang mengenai harapan kinerja, tingkat kewenangan dan kondisi kerja yang lain.

Pendapat lain yang serupa Menurut Robert B. Baron dalam buku *Behavior in organizations* mengemukakan :

²⁷ John B. Miner, *Industrial Organizational Psychology*, (Singapore : McGRAW-Hill Interational Editions, 1992) hal 158

²⁸ Robert Kreitner&Angelo kinicki, *Organization Behavior 5th Edition* (New York : McGRAW-Hill, 2001)hal : 388

²⁹ Sopiah, Op. cit hal 88

Ambiguitas peran adalah ketidakpastian individu tentang beberapa hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka yang mencakup ruang lingkup tanggung jawab mereka, batas-batas kekuasaan mereka, persyaratan produksi tertentu, kriteria yang digunakan dalam mengevaluasi pekerjaan mereka dan sebagainya³⁰.

Arti dari beberapa definisi di atas ambiguitas peran merupakan ketidakpastian tentang tanggung jawab, batas kekuasaan, dan kriteria evaluasi yang di alami oleh karyawan dalam suatu pekerjaan.

Ambiguitas peran menurut Jennifer M. George *"Role ambiguity is the uncertainty that occurs when employees are not sure about what is expected of them and how should perform their jobs"*³¹. Artinya ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang terjadi ketika karyawan tidak yakin tentang apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana seharusnya melakukan pekerjaan mereka. Pendapat yang sama menurut Dunete "Ambiguitas peran sebagai ketidakpastian dari karyawan akan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab yang dilakukan karyawan dalam suatu perusahaan"³².

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas adalah ketidakpastian seseorang atas tugas-tugas, wewenang, harapan dan apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya

Menurut Richard M. Steers "Ambiguitas peran adalah ketidakpastian atas definisi pekerjaan mengambil banyak bentuk, termasuk tidak mengetahui ekspektasi kinerja, tidak tahu bagaimana untuk memenuhi harapan, dan tidak

³⁰ Robert A. Baron, *Behavior in Organization Understanding and Managing the human side of work* (Liberty : Allyn and Bacon, Inc, 2000) Hal 209-210

³¹ Jennifer M. Goerge, *Understanding and Managing Organization Behavior* (New Jersey : pearson Prenting Hall, 2008) hal : 296

³² Dunnete, *Handbook of Industrial Psychology and organizational psygology* (Chicago: Rand McNally,1999)Hal : 56

mengetahui konsekuensi dari perilaku pekerjaan”³³. Cascio menambahkan “Ambiguitas peran adalah ketidakpastian tentang apa yang pekerja harus lakukan secara khusus untuk diperankan”³⁴.

Berdasarkan beberapa definisi ambiguitas peran di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ambiguitas adalah ketidakpastian seseorang atas tugas-tugas dan apa yang harus dilakukan dalam pekerjaannya. Ambiguitas peran sering terjadi ketika individu karyawan tidak jelas tentang perintah yang diberikan kepadanya, informasi yang tidak memadai untuk melakukan pekerjaan karena komunikasi yang kurang efektif.

Anastasi mengemukakan “Ambiguitas peran adalah ketidakpastian karyawan terhadap tugas-tugas, tanggungjawab dan wewenang serta kurang jelasnya pemahaman terhadap penilaian atasan sehubungan dengan peran yang diberikan kepadanya”³⁵.

Menurut Jerald Greenberg “*Uncertainty among employees about the key requirements of their jobs and how they should divide their time between various tasks*”³⁶. Yang dapat diartikan ambiguitas peran adalah ketidakpastian antara karyawan tentang persyaratan utama pekerjaan mereka dan bagaimana mereka harus membagi waktu antara berbagai tugas. Richard L. Daft menambahkan

³³ Richard M. Steers, *organizational Behavior* (America : Harper Collins Publisher, 1991) hal 550-551

³⁴ Cascio, W.F *Applied Psychology in Human Resource Management* 5th (New Jersey: Prentice- Hall International Inc, 1998) hal 309

³⁵ Anastasi. A, *Bidang-bidang Psikologi Terapan, Terjemahan Aryanti, dkk*(Jakarta: PT. Grafinda, 2000) hal 22

³⁶ Jerald Greenberg, *Behavior in Organization* (America : Allyn and Bacon, 1993) hal :257

bahwa ambiguitas peran adalah “ketidakpastian tentang perilaku apa yang diharapkan dari seseorang pada peran tertentu”³⁷

Curtis W. Cook menambahkan bahwa :

Ambiguitas peran adalah ketidakpastian tentang apa yang pekerja harus lakukan secara khusus untuk diperankan. Ambiguitas peran memiliki beberapa penyebab, salah satunya kadang - kadang mereka tidak jelas tentang apa yang dibutuhkan, sehingga mereka tidak tahu harapan yang akan disampaikan dengan tidak jelas³⁸.

Dari definisi dan penyebab terjadinya ambiguitas peran dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran adalah ketidakpastian karyawan tentang pekerjaan mereka dan bagaimana mereka harus membagi waktu dan penyebab ambiguitas peran karena karyawan terkadang merasa tidak jelas tentang kebutuhan perusahaan dan karyawan tidak tahu harapan yang diinginkan oleh perusahaan kepadanya.

Pengetian lain tentang ambiguitas peran menurut Gibson “Ambiguitas peran terjadi karena kurangnya pemahamannya seseorang mengenai hak dan kewajiban dari suatu pekerjaan”³⁹. Ivancevich menambahkan ”*A person’s lack of understanding about the rights, privileges, and obligation of a job*”⁴⁰. Artinya ambiguitas peran didefinisikan sebagai kesenjangan (kurangnya) pemahaman berbagai hak, tanggung jawab, dan kewajiban seseorang terhadap suatu pekerjaan.

³⁷ Richard L. Daft. Op.cit , 38

³⁸ Curtis W. Cook, Ibid.

³⁹ Gibson, James L, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses, jilid 1* (Jakarta : Binarupa Aksara, 2000) hal; 346

⁴⁰ Ivancevich, John M, *Organizational Behavior and Management 4th* (America: Higher education Group, inc,1996) hal : 396

Definisi ini menjelaskan bahwa ambiguitas peran adalah kurangnya pemahaman karyawan terhadap hak, kewajiban, dan tanggung jawab karyawan terhadap suatu pekerjaan.

Menurut John Wiley “Ambiguitas peran terjadi ketika seseorang tidak yakin tentang perannya untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan tidak tahu apa yang di harapkan dari mereka”⁴¹. Stephen P. Robbins menambahkan ” *Role ambiguity means that the prescribed behavior of the employee are not clear*”⁴². Diartikan ambiguitas peran berarti bahwa perilaku ditentukan karyawan tidak jelas.

Definisi ini menjelaskan bahwa ambiguitas peran adalah ketidak yakinan karyawan dari tugas dan harapan – harapan yang diharapkan oleh karyawan. Beberapa faktor yang mempengaruhi ketidakjelasan peran yaitu :

1. faktor organisasi – fungsi individu tidak jelas dalam organisasi sehingga peran yang dilakukannya pun tidak jelas,
2. faktor pemberi peran – ketidakjelasan peran timbul karena harapan yang tidak jelas dari atasan terhadap bawahannya,
3. faktor penerima peran – ketidakjelasan peran yang timbul akibat individu tidak mengerti tentang peran yang diharapkan darinya meskipun sudah jelas⁴³.

Dari faktor yang mempengaruhi ambiguitas peran diatas menyatakan bahwa ketidakjelasan peran mengenai kurangnya ketersediaan informasi dari organisasi, pemberi dan penerima peran dalam suatu posisi organisasi akan menimbulkan perilaku yang negatif dari seorang karyawan, yang bisa membuat karyawan mengalami stress. Sehingga, ketidakjelasan akan meningkatkan

⁴¹ John Wiley, *Organizational Behavior 9th* (America : Wiley International Edition, 2005) hal : 226

⁴² Stephen P. Robbins, *organizational Behavior* (New Jersey: Prentice Hall Internatinal, Inc, 1993) hal : 425

⁴³ Bertina Sjabadhyni, *op.cit* hal 459

kemungkinan seseorang menjadi tidak puas dengan perannya, mengalami kegelisahan, dan akibatnya dia akan bekerja dengan kurang efektif.

Dapat disimpulkan ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang dialami oleh karyawan pada saat melakukan apa yang dibebankan kepadanya meliputi ketidakpastian (tugas, harapan, dan wewenang) serta kurangnya pemahaman karyawan (hak dan kewajiban).

B. Hasil Penelitian yang Relevan

- a. Penelitian yang di lakukan oleh Prof. Dr. FX. Suwanto, MS. mengenai pengaruh konflik peran dan ambiguitas sebagai *stressor* dalam perusahaan berkaitan dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Konflik peran dan ambiguitas peran sebagai variabel independen akan dikaji pengaruhnya terhadap komitmen organisasional sebagai variabel dependen dan juga terhadap kepuasan kerja sebagai variabel mediatornya. Penelitian ini akan dilakukan di salah satu lembaga pendidikan musik non formal yakni Sekolah Musik Indonesia di mana yang menjadi obyek penelitian adalah populasi tenaga pengajar yang berjumlah total 31 orang. Metode penelitian menggunakan sensus karena total populasi sangat memungkinkan untuk diteliti secara keseluruhan. Metode analisis yang digunakan adalah *path analysis* (analisis jalur). Hasil temuan penelitian ini adalah *job stressor* dalam Sekolah Musik Indonesia, (konflik peran dan ambiguitas peran) memiliki korelasi negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan peran kepuasan kerja sebagai

variabel mediator terbukti dan signifikan dapat menurunkan besar pengaruh *job stressor* tersebut terhadap komitmen organisasional.

- b. Penelitian dilakukan oleh Madziatul Churiyah mengenai pengaruh konflik peran dan kelelahan emosional terhadap kepuasan konsumen pada organisasi. Penelitian eksperimen ini dilaksanakan pada guru Madrasah Aliyah Negeri 3 Malang, yang terdiri dari 64 orang dan tes hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis path. Hasil penelitian menindikasikan bahwa konflik peran dan kelelahan emosional secara langsung berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lebih jauh, hasil penelitian mengindikasikan bahwa tidak ada pengaruh langsung konflik peran dan kelelahan emosional pada komitmen pada organisasi, namun kedua peran tersebut memiliki pengaruh langsung melalui kepuasan kerja para guru.
- c. Penelitian Van Sell menyatakan “Ambiguitas peran sebagai tingkat kejelasan informasi yang mencukupi, yang berkaitan dengan harapan yang berhubungan dengan sebuah peran dan metode yang diharapkan untuk menyelesaikan peran”⁴⁴. Ko et al mendefinisikan “Ambiguitas peran sebagai derajat yang menunjukkan ketidakpastian ekspektasi- ekspektasi peran”⁴⁵.

⁴⁴ Van sell, Pengaruh Partisipasi dalam Penyusunan Anggaran terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Manajer , *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia* (Volume 7 No.2,2003 hal97.)

⁴⁵ Ko. J. W, J.L Price, and C.W. Mueller , *Assessment of Meyer and Allens's Three-Component Model of Organizational Commitment in South korea* ' Journal of applied Psychology, 82 (6): 961-973

Ketiga sumber tersebut mengatakan ambiguitas peran berkaitan dengan kepuasan kerja seseorang, dalam penelitian ini dapat dikatakan bahwa ambiguitas peran seseorang akan mengurangi kepuasan kerja.

C. Kerangka Teoretik

Setiap organisasi atau perusahaan harus meningkatkan kepuasan kerja karyawan karena dengan karyawan merasa puas terhadap pekerjaan atau aspek-aspeknya membuat karyawan merasa dihargai dan akan melakukan tugas serta tanggung jawabnya lebih baik dan semaksimal mungkin.

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang timbul bila apa yang diterima karyawan sesuai dengan yang diharapkan tercerminkan dari aspek-aspek rekan kerja, supervisi, promosi, dan pekerjaan itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dan perusahaan karena dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi mengakibatkan peningkatan kinerja mereka dan pada akhirnya akan mendatangkan keuntungan bagi perusahaan.

Oleh karena itu kepuasan kerja menjadi hal yang perlu diperhatikan perusahaan. Karena kepuasan kerja ini dapat berdampak pada aktivitas karyawannya. Karyawan yang merasa puas tentu akan bekerja dengan sangat baik sehingga kebutuhan akan hidupnya dapat tercapai. Dan bila sudah demikian tentunya karyawan memilih untuk tetap bertahan di perusahaan.

Ambiguitas peran adalah ketidakpastian karyawan terhadap tugas-tugas, tanggungjawab dan wewenang serta kurang jelasnya pemahaman terhadap penilaian atasan sehubungan dengan peran yang diberikan kepadanya. Ambiguitas peran sering terjadi ketika karyawan tidak merasa yakin tentang beberapa hal yang berkaitan dengan pekerjaan mereka

Ambiguitas peran mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan cenderung menurun dan ambiguitas peran pada umumnya terbukti berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja. Karyawan cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka ketika peran mereka dalam suatu perusahaan dirasakan tidak jelas. Keadaan ini membuat karyawan menjadi ragu-ragu dan hal tersebut akan berdampak pada rendahnya kepuasan kerja karyawan. Sehingga munculnya keterambatan karyawan dalam mengambil tindakan, kerja karyawan menjadi tidak efisien dan tidak terarah, serta bias mendorong munculnya rasa frustrasi dalam diri karyawan.

Hubungan antara ambiguitas dengan kepuasan kerja sesuai dengan pendapat para ahli, menurut pendapat John W. Newstrom dalam buku *Organizational Behavior*: “Ambiguitas peran mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi akan cenderung menurun”⁴⁶.

Ditambahkan oleh Gibson “ Ambiguitas peran berkaitan secara nyata dengan kepuasan kerja yang rendah”⁴⁷. Menurut Anastasi ”ambiguitas peran pada umumnya terbukti berkorelasi negatif dengan kepuasan kerja”⁴⁸.

⁴⁶ John W. Newstrom, *Organizational Behavior*, (North America : McGraw-Hill, 2007) hal 84

⁴⁷ Gibson, *Organisas, .op.cit.*, hal 346

⁴⁸ Anastasi. A, *op.cit.*, hal 22

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka teoretik yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut” Terdapat hubungan yang negatif antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan”. Semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah – masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, maka tujuan penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang “hubungan antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT Telkomsel Atrium Jakarta Selatan. Alasan peneliti memilih tempat tersebut di karenakan setelah survey, terdapat indikasi masalah sesuai dengan variable yang ingin di teliti.

Waktu penelitian berlangsung selama 4 bulan (empat) bulan dilaksanakan sejak Maret - Juni 2014. Waktu tersebut dipilih karena merupakan waktu yang paling efektif untuk melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

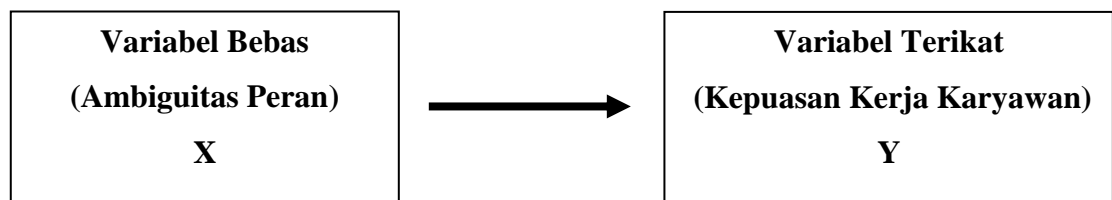
1. Metode

Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas dan data primer untuk variabel terikat. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat kesetaraan antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan.

Pendekatan korelasional digunakan untuk melihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel terikat (ambiguitas peran) yang diberi simbol X, dengan variabel bebas (kepuasan kerja karyawan) yang diberi simbol Y.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan negatif antara variabel X (ambiguitas peran) dan variabel Y (kepuasan kerja karyawan), maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel (X) : Ambiguitas peran

Variabel (Y) : Kepuasan kepuasn karyawan

—————> : Arah Hubungan

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah total semua nilai yang mungkin, hasil menghitung ataupun pengukuran, kuantitatif maupun kualitatif mengenai karakteristik tertentu dari

semua anggota kumpulan yang lengkap dan jelas yang ingin dipelajari sifat-sifatnya¹.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Telkomsel Regional Jabotabek yang berjumlah 302 karyawan. Sedangkan populasi terjangkau adalah karyawan divisi *marketing* PT Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan berjumlah 90 karyawan.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”². Dari populasi tersebut yang dijadikan sampel dengan menggunakan Tabel Isaac dan Michael maka diambil sampel berjumlah 72 karyawan.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik acak sederhana (*sample random sampling*) yang diambil secara proposional. Teknik ini digunakan berdasarkan pertimbangan bahwa seluruh populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dijadikan sampel.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan dua variabel, yaitu ambiguitas peran (variabel X) yang merupakan variabel bebas dan Kepuasan Kerja (variabel Y) yang merupakan variabel terikat. Instrumen penelitian untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

¹ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), hal. 6

² Ibid.hal 91

1. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya yang timbul bila apa yang diterima karyawan sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini tercermin dari aspek-aspek rekan kerja, supervisi, promosi, dan pekerjaan itu sendiri.

b. Definisi Operasional

Kepuasan karyawan memiliki indikator rekan kerja (memberikan dukungan, bersahabat, mudah bekerjasama), supervisi (mendengarkan opini bawahan, memberikan perhatian kepada bawahan), promosi (kesempatan untuk maju), pekerjaan itu sendiri (menerima tanggung jawab, kesempatan untuk belajar, pekerjaan yang menarik). Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan instrumen berbentuk Skala Likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja karyawan yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel III.1
Kisi- kisi Instrumen Variabel Y
(Kepuasan Kerja Karyawan)

Variabel terikat	Indikator	Sub Indikator	Butir soal Uji Coba		Butir Final		
			(+)	(-)	(+)	(-)	
Kepuasan Kerja Karyawan	Rekan Kerja	Memberikan Dukungan	11	20	7	15	
		Bersahabat	3,21	7*,28	3,16	22	
		Mudah Bekerjasama	4,22	8*,34	4,17	27	
	Supervisi	Mendengarkan Opini Bawahan	15	29	11	23	
		Memberikan Perhatian Kepada Bawahan	1, 5, 12, 23, 24*	9*, 16, 35	1, 5, 8, 18	12, 28	
	Promosi	Kesempatan untuk maju	2, 6, 10*, 27	19, 33*	2, 6, 21	14	
	Pekerjaan itu sendiri	Menerima Tanggung Jawab,	13, 36*	17, 30	9	13, 24	
		Kesempatan Untuk Belajar	25	31	19	25	
		Pekerjaan Yang Menarik	14, 26	18*, 32	10, 20	26	
	Jumlah			20	16	17	11
				36		28	

*) Butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan Skala Likert, terdapat lima alternatif jawaban yang telah disediakan dengan rentang skor 1 sampai 5 sebagai berikut :

Tabel III. 2
Skala Penilaian Untuk Kepuasan Kerja Karyawan

Option	Positif	Negatif
SS : Sangat setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja Karyawan

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja karyawan dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 36 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel kepuasan kerja karyawan seperti terlihat pada tabel III.2 yang disebut konsep instrumen.

Tahap berikutnya instrumen diuji validitasnya yaitu seberapa jauh butir-butir pertanyaan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel kepuasan kerja karyawan. Langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan divisi *finance* PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan.

Proses validitas dilakukan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{hitung} = \frac{\sum x_i \cdot \sum x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2)(\sum x_t^2)}}^3$$

Ket:

- r_{hitung} = koefisien antara skor butir dengan skor total
 $\sum x_i^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari X_i
 $\sum x_t^2$ = jumlah deviasi skor total dari X

Sedangkan rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n} \quad \text{dan} \quad S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}^4$$

Dimana :

- S_i^2 = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total
 $\sum X_i^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari X_i
 $\sum X_t^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor total dari X_t
 N = jumlah sampel

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$ jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, didrop atau tidak digunakan. Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 36 butir pertanyaan setelah di uji

³ Sudjama, Metoda Statistika. 2002. Bandung: Tarsito. Hal. 369.

⁴ *Ibid*

validitas terdapat 8 butir pertanyaan yang drop, sehingga pertanyaan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 28 butir pertanyaan.

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut :

$$r_{ii} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{t - \sum S_i^2}{S_t^2} \right) \quad 5$$

Dimana:

- r_{ii} = reliabilitas instrumen
- k = banyaknya butir pernyataan yang valid
- $\sum S_i^2$ = jumlah varians butir
- S_t^2 = varians total

Berdasarkan rumus diatas, reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (S_i^2) sebesar 22.88 Selanjutnya dicari jumlah varians total (S_t^2) sebesar 202.60 kemudian dimasukkan ke dalam rumus *Alpha Cronbach* dan di dapat hasil r_{ii} yaitu 0.920. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 28 butir yang digunakan sebagai instrumen final yang mengukur kepuasan kerja karyawan.

2. Variabel Ambiguitas Peran

a. Definisi Konseptual

Ambiguitas peran adalah ketidakpastian yang dialami oleh karyawan pada saat melakukan apa yang dibebankan kepadanya.

⁵ Ibid. Hal. 193

b. Definisi Operasional

Ambiguitas peran terdiri dari indikator dan sub indikator sebagai berikut ketidakpastian (wewenang, tugas-tugas, harapan), kurangnya pemahaman (hak dan kewajiban).

Variabel ambiguitas peran dalam penelitian ini diperoleh dengan kuesionar model skala Likert. Instrumen ambiguitas peran terdiri dari 35 butir dengan 5 alternatif jawaban yang diukur dengan skala Likert.

c. Kisi-kisi Instrumen Ambiguitas Peran

Kisi-kisi instrumen ambiguitas peran yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variable ambiguitas peran memberikan sejauh mana instrumen ini mencerminkan sub indikator variabel ambiguitas peran.

Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas dan analisis butir soal. Serta untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator ambiguitas peran. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur ambiguitas peran dapat dilihat pada Tabel III.3

Tabel III. 3
Kisi-kisi instrumen variabel X
(Ambiguitas Peran)

Variabel terikat	Indikator	Subindikator	Butir soal uji coba		Butir soal final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Ambiguitas Peran	Kurangnya Pemahaman	Hak	6*,13	15, 16, 29, 33*	8,	10,11 22
		Kewajiban	2,23*, 34*	12, 17, 30,	1,	7, 12, 23
	Ketidakpastian	Wewenang	5, 10, 31	11,21, 28	3,5, 24	6, 16, 21
		tugas-tugas	3, 7*, 8,22*, 24,25	1*,4*, 18, 19, 26,32, 35*	2, 4, 18	13,14 19,25
		Harapan	9*, 24, 27	14, 20	17, 20	9, 15
Jumlah			17	18	10	15
			35		25	

*) Butir pernyataan yang drop

Data untuk mengisi kuesioner dengan model skala Likert dalam instrumen penelitian, telah disediakan alternatif jawaban dari butir pertanyaan-pertanyaan. Responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai dan setiap item jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan jawaban. Untuk lebih jelasnya, dapat dilihat dalam tabel sebagai berikut.

Tabel III. 4

Skala Penilaian Untuk Ambiguitas Peran

Option	Positif	Negatif
SS : Sangat setuju	5	1
S : Setuju	4	2
RR : Ragu-Ragu	3	3
TS : Tidak Setuju	2	4
STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Ambiguitas Peran

Proses pengembangan instrumen ambiguitas peran dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert yang mengacu pada indikator dan sub indikator variabel ambiguitas peran seperti terlihat pada tabel III.4 yang disebut konsep instrumen.

Tahap berikutnya instrumen diuji validitasnya yaitu seberapa jauh butir-butir pertanyaan instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel ambiguitas peran. Langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan kepada 30 orang karyawan bagian *finance* PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir

dengan skor total. Adapun rumus yang digunakan untuk uji validitas sebagai berikut:

$$r_{it} = \frac{\sum y_i y_t}{\sqrt{\sum y_i^2 \sum y_t^2}} \quad 6$$

Dimana :

r_{it} = koefisien antara skor butir dengan skor total
 y_i^2 = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari Y_i
 y_t^2 = jumlah deviasi skor total dari Y

Rumus untuk menghitung varians butir dan varians total adalah sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 \frac{(\sum Y_i)^2}{N}}{N} \quad \text{dan} \quad S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 \frac{(\sum Y_t)^2}{N}}{N} \quad 7$$

Dimana :

S_i^2 = jumlah varians butir
 S_t^2 = jumlah varians total
 $\sum Y_i^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor butir dari Y_i
 $\sum Y_t^2$ = jumlah kuadrat deviasi skor total dari Y_t
 n = jumlah sampel

Kriteria batas minimum butir pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0.361$ jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, didrop atau tidak digunakan.

⁶ Djali, *Pengukuran Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Program Pasca Sarjana UNJ, 2000), h 117

⁷ Burhan Nurgiyantoro. *Statistik Terapan untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada, 2004), h.76

Selanjutnya, untuk menghitung reliabilitasnya, maka digunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut:

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$$

8

Dimana :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)
- $\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir
- S_t^2 = Varians total

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi:

Adapun perhitungan persamaan regresi linear sederhana dilakukan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a - bx \quad ^9$$

Keterangan :

- \hat{Y} = Nilai yang diprediksi atau kriterium
- X = Nilai variabel prediktor
- b = Bilangan koefisien prediktor
- a = Bilangan konstan

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

⁸ Ibid. Hal. 193

⁹ Sudjana. "Metode Statistika", (Bandung : Tarsito, 2002), hal. 312

$$a = \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{N \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2}$$

2. Uji persyaratan analisis :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y atas X dengan menggunakan Liliefors pada taraf signifikan (α) = 0.05. rumus yang digunakan adalah:

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|^{10}$$

Keterangan:

F (Z_i) = Merupakan peluang baku

S (Z_i) = Merupakan proporsi angka baku

L_o = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik :

H_o : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian :

Jika L_{hitung} < L_{tabel}, maka H_o diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

¹⁰ *Ibid.*, hal.466

b. Uji Linearitas Regresi

Uji linearitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linear atau non linear.

Hipotesis statistik :

$$H_o : Y = a - bX$$

$$H_i : Y \neq a - bX$$

Kriteria Pengujian linearitas regresi adalah :

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_o diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_o ditolak.

Persamaan regresi yang diperoleh adalah linear jika H_o diterima.

3. Uji Hipotesis Penelitian :

a. Uji Keberartian Regresi

Uji Keberartian Regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak.

Hipotesis Statistik :

$$H_o : \beta = 0$$

$$H_i : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

Tolak H_o jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, terima H_o jika $F_{hitung} < F_{tabel}$. Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak H_o .

Langkah perhitungan keberartian dan kelinearitasan terlihat pada tabel di bawah ini:¹¹

¹¹ *Ibid.*, hal.332

Tabel III.5
DAFTAR ANALISIS VARIANS
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI

Sumber Varians	Derajat Bebas (db)	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat	F Hitung (Fo)	Ket
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{\sum Y^2}{N}$			
Regresi (a/b)	1	$\sum XY$	$\frac{Jk (b/a)}{Dk (b/a)}$		
Sisa (s)	n-2	$JK(T) - JK(a) - Jk(b)$	$\frac{Jk (s)}{Dk (s)}$	$\frac{RJK (b/a)}{RJK (s)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Tuna Cocok (TC)	k-2	$Jk(s) - Jk(G) - (b/a)$	$\frac{Jk (TC)}{Dk (TC)}$	$\frac{RJK (TC)}{RJK (G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk Linear
Galat	n-k	$\sum Y^2 - \frac{Jk(G) \sum Y}{Nk} =$	$\frac{Jk (G)}{Dk (G)}$	RJK (G)	

b. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{XY} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

12

Dimana:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variable X dan Y

$\sum x$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Uji ini untuk mengetahui keberartian hubungan dua variabel dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}} \quad 13$$

Keterangan:

t_{hitung} = skor signifikan koefisien korelasi

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya sampel/data

Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho = 0$

$H_0 : \rho < 0$

Terima H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$

Tolak H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hal ini dilakukan pada taraf signifikansi 0.05 dengan derajat bebas (dk) = $n-2$. H_0 ditolak, maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan Y terdapat hubungan negatif, tetapi jika H_0 diterima, maka tidak terdapat hubungan antara variabel X dan Y.

¹³ *Ibid.*, hal. 337

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji ini digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (kepuasan kerja karyawan) ditentukan X (ambiguitas peran) dengan menggunakan rumus :

$$KD = r_{xy}^2$$
¹⁴

Keterangan :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien korelasi product moment.

¹⁴ *Ibid.*, hal. 369

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai penyebaran distribusi data. Skor yang akan disajikan setelah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata, varians dan simpangan baku atau standar deviasi.

Terdapat dua variabel yang berperan dalam penelitian ini. Variabel pertama yaitu ambiguitas peran sebagai variabel X dan variabel kedua yaitu kepuasan kerja karyawan sebagai variabel Y.

1. Kepuasan Kerja Karyawan

Data kepuasan kerja karyawan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 28 pernyataan oleh 72 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor terendah 72 dan skor tertinggi 111, skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 93.68; varians (S^2) sebesar 61.629 dan simpangan baku (S) sebesar 7.850.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja bawah ini dimana rentang skor adalah 39, banyaknya kelas interval 8 dengan perhitungan $1 + 3,3 \text{ Log } n$ serta panjang kelas adalah 5.

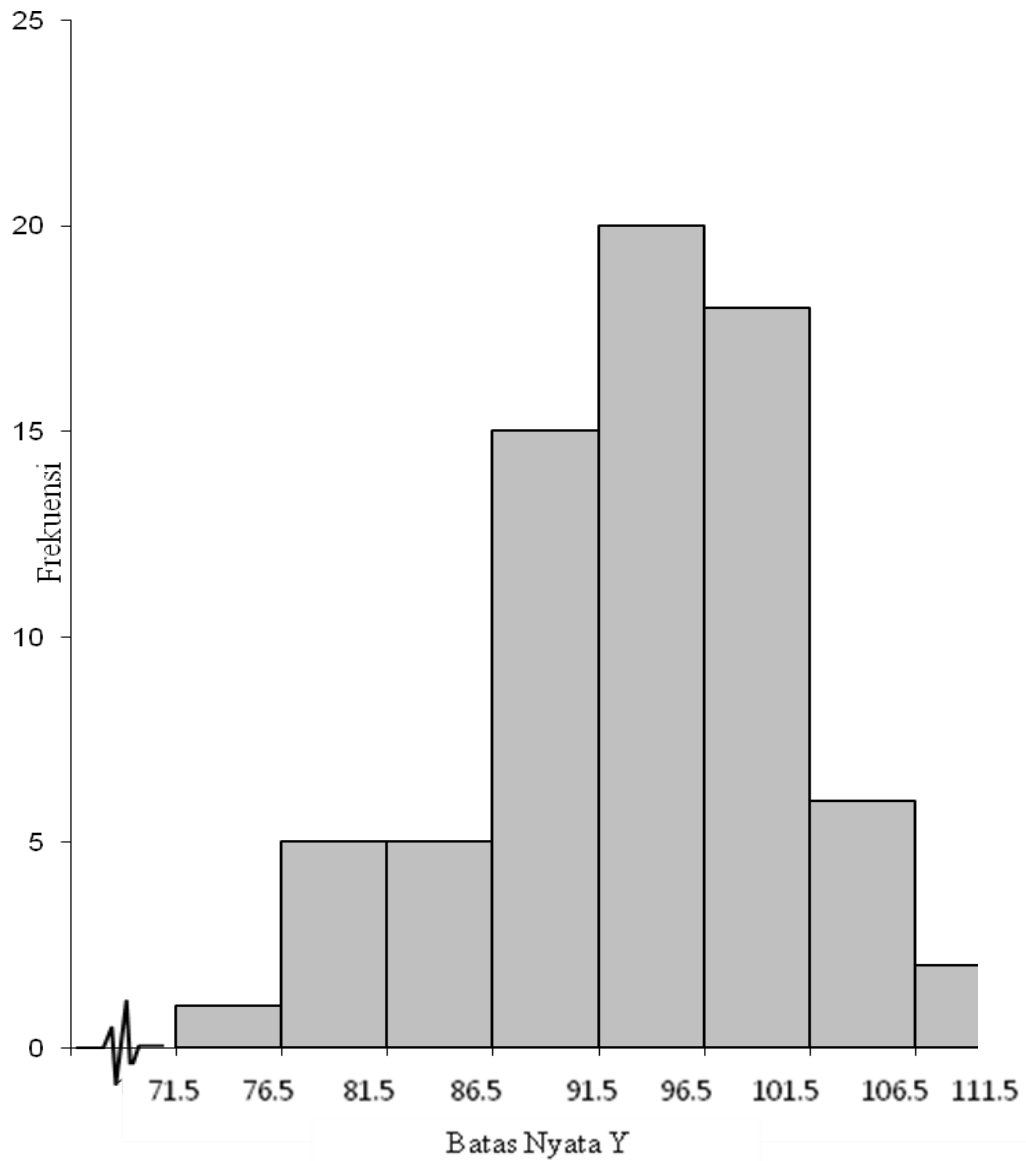
Tabel IV.1
Tabel Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 - 76	71.5	76.5	1	1.4%
77 - 81	76.5	81.5	5	6.9%
82 - 86	81.5	86.5	5	6.9%
87 - 91	86.5	91.5	15	20.8%
92 - 96	91.5	96.5	20	27.8%
97 - 101	96.5	101.5	18	25.0%
102 - 106	101.5	106.5	6	8.3%
107 - 111	106.5	111.5	2	2.8%
Jumlah			72	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel Y di atas dapat dilihat bahwa frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 20 responden berada pada kelas kelima yaitu pada rentang 92-96 sebesar 27.8%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 72-76 sebesar 1.4%.

Dari tabel distribusi variabel Y diatas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja karyawan sebagai berikut.

Gambar IV. I
Grafik Histrogram Kepuasan Kerja Karyawan
(Variabel Y)



2. Ambiguitas Peran

Data ambiguitas peran diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 25 pernyataan oleh 72 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh

skor terendah 66 dan skor tertinggi 97, sehingga skor rata – rata (\bar{X}) sebesar 84.43; varians (S^2) sebesar 38.164 dan simpangan baku (S) sebesar 6.178.

Distribusi data ambiguitas peran dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 30, banyaknya kelas interval 8 dicari dengan menggunakan rumus Sturges ($K=1+3,3 \log n$), panjang interval 4.

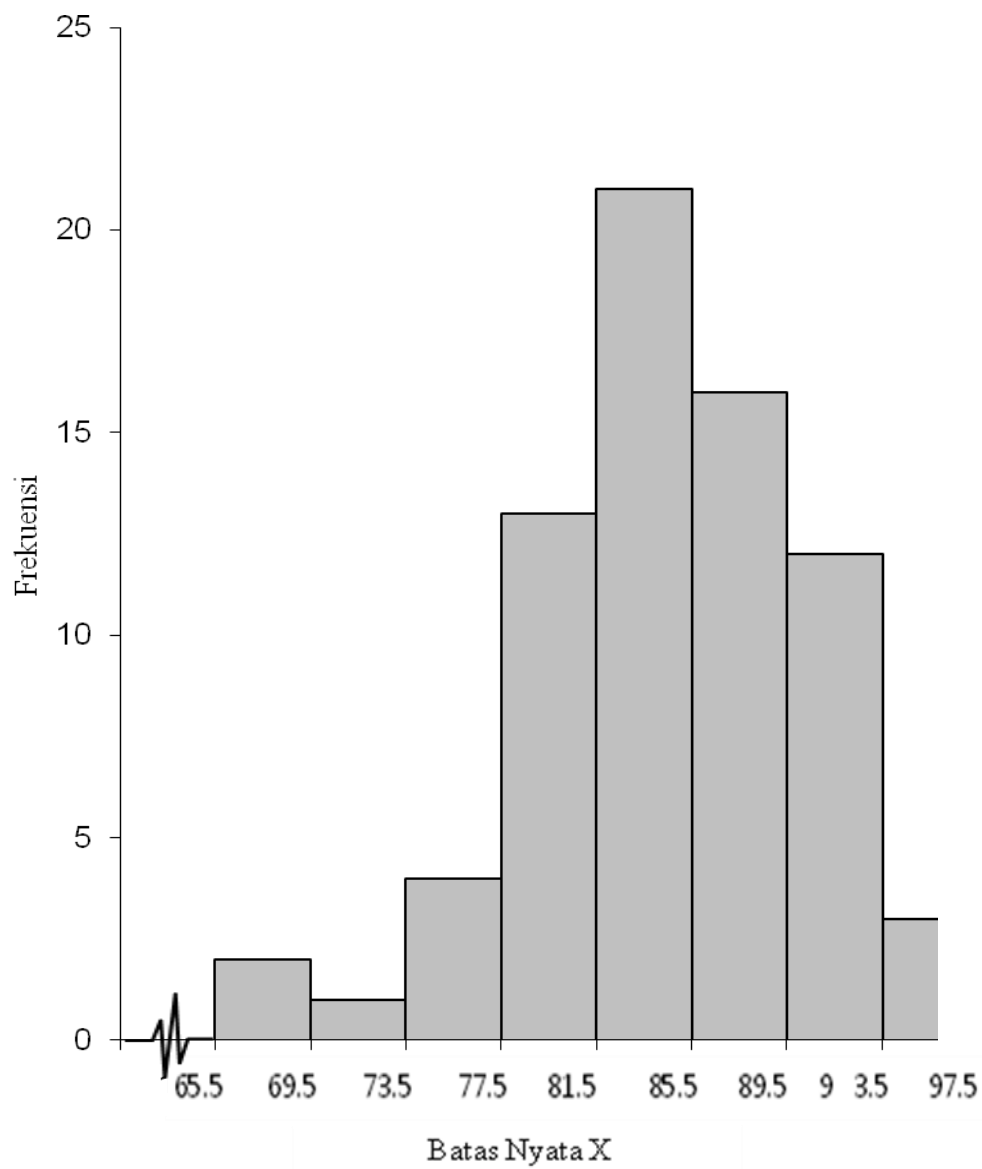
Tabel IV.2
Tabel Distribusi Frekuensi Ambiguitas Peran

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
66 - 69	65.5	69.5	2	2.8%
70 - 73	69.5	73.5	1	1.4%
74 - 77	73.5	77.5	4	5.6%
78 - 81	77.5	81.5	13	18.1%
82 - 85	81.5	85.5	21	29.2%
86 - 89	85.5	89.5	16	22.2%
90 - 93	89.5	93.5	12	16.7%
94 - 97	93.5	97.5	3	4.2%
Jumlah			72	100%

Berdasarkan tabel distribusi frekuensi variabel X di atas dapat dilihat bahwa frekuensi relatif terbesar yaitu sebanyak 21 responden berada pada kelas kelima yaitu pada rentang 82 – 85 sebesar 29.2%, sedangkan frekuensi relatif terendah yaitu sebanyak 1 responden berada pada kelas pertama yaitu pada rentang 70-73 sebesar 1.4%.

Dari tabel distribusi variabel X diatas, maka dapat dilihat grafik histogram ambiguitas peran.

Gambar IV.2
Grafik Histogram Ambiguitas Peran
(Variabel X)



B. Analisis Data

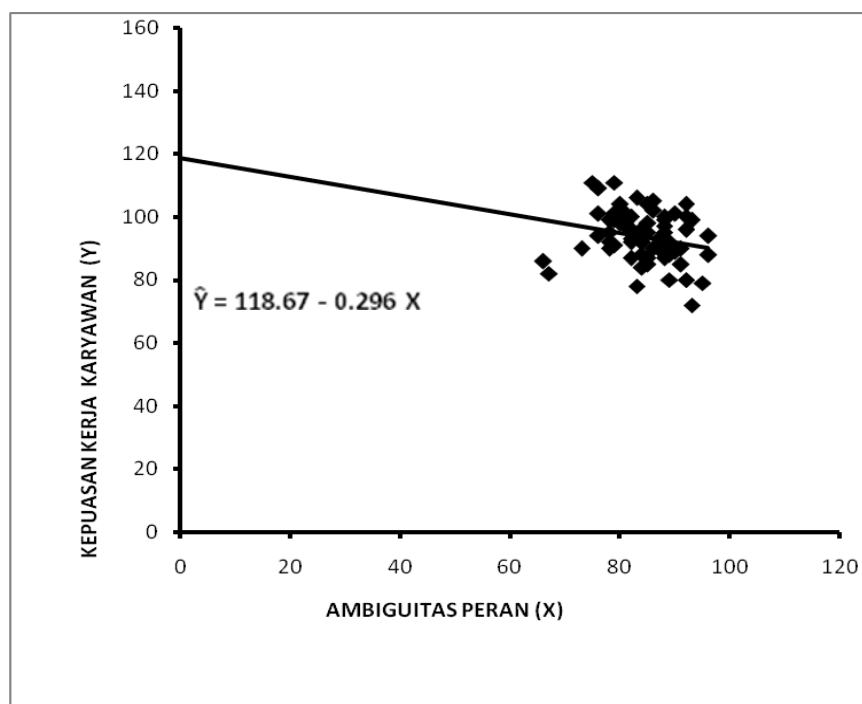
1. Persamaan Regresi

Setelah dilakukan perhitungan dengan rumus $\hat{Y} = a - bX$ terhadap penelitian antara variabel X (Ambiguitas Peran) terhadap variabel Y (kepuasan kerja karyawan), maka dihasilkan koefisien arah regresi -0.296 dan konstanta sebesar 118.67.

Dengan demikian diperoleh persamaan regresi linear sederhana dari kedua variabel tersebut (variabel Ambiguitas Peran dan variabel kepuasan kerja karyawan), yaitu $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$ artinya kenaikan 1 skor X akan diikuti oleh penurunan 0.296 Y pada konstanta sebesar 118.67. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada grafik di bawah ini:

Gambar IV.3

Persamaan Garis $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$



2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Uji normalitas 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 liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk sampel sebanyak 72 orang, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} < L_{tabel}$ dan jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal. Hasil tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan yang diperoleh $L_{hitung} = 0.046$ sedangkan $L_{tabel} = 0.104$, ini membuktikan bahwa $L_{hitung} < L_{tabel}$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran Y atas X berdistribusi normal.

Tabel IV.3
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat	L_o	L_{tabel}	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0.046	0.104	Terima Ho	Normal

Hipotesis Statistik :

Ho : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

Hi : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Jika L_o (L_{hitung}) $<$ L_t (L_{tabel}), maka Ho diterima, berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier. Dengan kriteria Pengujian linearitas regresi adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak. Persamaan regresi yang diperoleh adalah linear jika H_0 diterima. Hasil yang diperoleh dapat membuktikan bahwa nilai $F_{hitung} = -2.33$ dan $F_{tabel} = 1.79$. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi. Sedangkan uji Linearitas dilakukan untuk mengetahui hubungan linier antara variabel X dan variabel Y.

Uji keberartian (signifikansi) dan linieritas regresi ambiguitas peran (variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel Y) perhitungannya disajikan dalam tabel IV.4 di bawah ini, yaitu :

Tabel IV.4
Analisis Varians (Anava) untuk Uji Keberartian dan Linieritas Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	72	636251.00			
Regresi (a)	1	631875.35			
Regresi (b/a)	1	237.43	237.43	4.02 *)	3.98
Sisa	70	4138.22	59.12		
Tuna Cocok	21	23337117.36	1111291.30		
Galat Kekeliruan	49	- 23332979.14	-476183.25	-2.33 ^{ns)}	1.79

Berdasarkan tabel di atas, maka persamaan regresi $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$ untuk uji keberartian regresi diperoleh nilai $F_{hitung} = 4.02$ dan $F_{tabel} = 3.98$. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ berarti H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$ adalah berarti (signifikan).

Sedangkan berdasarkan hasil perhitungan uji linieritas yang telah dilakukan, diperoleh $F_{hitung} = 4.02$ dan $F_{tabel} = 1.79$. Ini menunjukkan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ berarti H_0 diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$ dikatakan linier.

Dengan demikian hasil perhitungan sesuai dengan tabel IV.4 di atas dapat disimpulkan, bahwa bentuk hubungan antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan adalah signifikan dan linier. Hasil pengujian hipotesis

menunjukkan bahwa ambiguitas peran bukan secara kebetulan mempunyai hubungan negatif dengan kepuasan kerja karyawan, melainkan didasarkan atas analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$)

Dan persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor ambiguitas peran (X) dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0.296 pada konstanta 118.67.

Selanjutnya menentukan koefisien korelasi mengetahui hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh $r_{xy} = -0.233$ dengan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$ dari sampel sebanyak 72 karyawan sehingga dapat disimpulkan bahwa $r_{xy} = -0.233 < 0$. Hal ini menunjukkan terdapat hubungan negatif antara variabel X (ambiguitas peran) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Untuk mengetahui apakah hubungan variabel X dengan Y signifikan atau tidak, maka dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2). Kriteria pengujiannya adalah signifikan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tidak signifikan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa $t_{hitung} = -2.00$ sedangkan $t_{tabel} = -1.67$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} (-2.00) < t_{tabel} (-1.67)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (ambiguitas peran) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan).

Berikutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui besarnya persentase ketergantungan variabel Y (kepuasan kerja karyawan) terhadap variabel X (ambiguitas peran). Berdasarkan perhitungan, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 5.43%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa 5.43% variasi kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh ambiguitas peran dan sisanya ditentukan oleh faktor lain.

Tabel IV.5
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Antara X dan Y

Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
-0,233	5.43%	-2.00	-1.67

Keterangan: $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $-2.00 < -1.67$

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan pada penelitian ini normalitas galat taksiran Y atas X, diperoleh nilai L_{hitung} terbesar = 0.046, L_{tabel} untuk $n = 72$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.104. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Sedangkan persamaan regresi linier sederhana menghasilkan $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$ menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1 skor ambiguitas peran dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja karyawan sebesar 0.296 pada konstanta 118.67 adalah signifikan. Adapun kriteria pengujian, H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4.02 > 3.98$) sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 112.15 -$

0.195 X adalah berarti. Dan H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($- 2.33 < 1.79$), sehingga dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$ dikatakan linier.

Dari hasil perhitungan diperoleh r_{xy} sebesar -0.233 , karena $r_{xy} < 0$ maka H_0 ditolak artinya terdapat hubungan antara variabel X (ambiguitas peran) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Untuk menguji signifikansi koefisien korelasi, maka menunjukkan $t_{hitung} = -2.00$ sedangkan $t_{tabel} = -1.67$.

Dengan demikian dapat simpulkan bahwa $t_{hitung} (-2.00) < t_{tabel} (-1.67)$, H_0 ditolak, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X (ambiguitas peran) dengan variabel Y (kepuasan kerja karyawan). Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 5.43%. Hal ini berarti bahwa 5.43% kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh ambiguitas peran. Besarnya pengaruh tersebut sebesar 5.43% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya hubungan negatif antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan. Semakin tinggi ambiguitas peran seseorang, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan, begitu pula sebaliknya.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sampai pada kebenaran yang mutlak. Peneliti juga menyadari masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan, diantaranya adalah:

- a. Keterbatasan faktor yang diteliti, yaitu peneliti hanya meneliti mengenai hubungan antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan kepuasan kerja karyawan juga berhubungan dengan faktor – faktor lainnya.
- b. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian. Selain itu peneliti juga mendapat kendala dalam survei awal karena banyaknya jumlah karyawan PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan.
- c. Keterbatasan kemampuan yang dimiliki peneliti untuk dapat melakukan penelitian yang lebih dalam mengenai ambiguitas peran dan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan deskripsi, analisis, interpretasi data dan pengolahan data statistik yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan temuan fakta dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan. Semakin tinggi ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan PT. Telkomsel makin rendah kepuasan kerja karyawan PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan.
2. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yang pertama adalah mencari persamaan regresi. Dari analisis tersebut antara ambiguitas peran (variabel X) dengan kepuasan kerja karyawan (variabel Y) memiliki persamaan regresi yaitu $\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$.
3. Untuk uji koefisien korelasi dengan menggunakan rumus korelasi *Product Moment* dari Pearson dihasilkan koefisien korelasi sebesar $- 0.233$ yang berarti terdapat hubungan negatif antara ambiguitas peran dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi ambiguitas peran, maka semakin rendah kepuasan kerja karyawan dan sebaliknya.
4. Sedangkan berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh ambiguitas peran sebagai salah satu faktor

yang mempengaruhi besarnya kepuasan kerja karyawan sebesar 5.43% yang artinya masih ada faktor-faktor lain sebesar 94.57% yang mempengaruhi besarnya kepuasan kerja karyawan.

B. Implikasi

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini membuktikan bahwa ternyata ambiguitas peran merupakan salah satu variabel yang dapat menurunkan kepuasan kerja karyawan di PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan. Mengingat ambiguitas peran memberikan dampak negatif dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan maka perusahaan perlu menjaga kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaan mereka.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan menjaga batasan-batasan pekerjaan karyawan agar tidak terjadi ambiguitas peran. Dari hasil pengolahan data terlihat bahwa hal penting yang sangat perlu dipertahankan agar tercipta kepuasan kerja karyawan adalah suatu pekerjaan dimana kejelasan peran dari setiap karyawan di PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan melakukan pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan keahliannya, agar menghasilkan produk yang berkualitas dan di percaya oleh konsumen.

Berdasarkan pengolahan data penelitian ini terlihat bahwa kebutuhan oleh rangsangan internal dan kebutuhan oleh rangsangan eksternal merupakan faktor dominan dalam membuat sebuah kepuasan kerja karyawan.

C. Saran

Berdasarkan implikasi penelitian di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
2. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memperhatikan pekerjaan karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
3. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memperhatikan hak karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.
4. Pemantauan kondisi karyawan perlu dilakukan guna melihat tingkat ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan.
5. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memperhatikan pekerjaan yang dilimpahkan kepada karyawan agar tidak terjadi ambiguitas peran sehingga menurunkan kepuasan kerja karyawan.
6. PT. Telkomsel Atrium Mulia Jakarta Selatan sebaiknya memenuhi kebutuhan karyawannya dalam hal fasilitas dalam pekerjaan agar karyawan selalu merasa puas dan memberikan tugas-tugas kepada karyawan sesuai bidang dan keahliannya agar tidak mengalami ambiguitas peran.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Moh., *Psikologi Industri*, Yogyakarta: Liberty Yogyakarta, 2002
- Cascio, F. Wayne. *Applied Psychology Human Resource Management*. New jersey : International Edition, 1998
- Cook, W. Curtis. *Management and Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Irwin, 2001
- Daft, L.Richard. *Manajemen, Edisi 5*. Jakarta: Erlangga, 2003
- Davis, Keith., and John W. Newstrom. *Human Behavior at Work: organization behavior. 7thed.* New York : McGraw-Hall, 1985
- Djali, *Pengukuran Bidang Pendidikan*, Jakarta : Program Pasca Sarjana UNJ, 2000
- Dyah Sri Rahayu. *Antesden dan Konsekuensi Tekanan (role Stress) pada Auditor Independen, Jurnal Riset Akuntansi indonesia*, Vol 5 no 2, 2002
- Ebert, J. Ronald dan Ricky W. Griffin. *Business 1th Edition*, Jakarta: Erlangga, 2006
- Greenberg Jerald , *behavior in organization*. New Jersey,: pearson Edition international, 2008
- George, M. Jennifer . *Understanding and Managing Organization Behavior* New Jersey: Pearson Prenting Hall, 2008
- Gibson, *Organisasi : Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta : Binarupa Aksara, 2000
- Hasibuan S. P, *Malayu Manajemen Sumber daya Manusia Edisi Revisi*,

Jakarta: bumi Aksara, 2002

Handoko T Hani. *Manajemen Sumber daya Manusia dan Manajemen Personalia*, Yogyakarta BPEE, 2001

Ivancevich M. John *Organization :Peilaku, Struktur, Proses, Jilid 7*, Jakarta : Erlangga, 2005

John W. Newstron, *Organizational Behavior*, North America : McGraw-Hill, 2007

John Wiley, *Organizational Behavior 9th* America : Wiley International Edition, 2005

Kreitner, Robert. *Organization Behaviour*.New York: McGraw-Hill, 2001

Luthans Fred. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10. Yogyakarta : 2006

Munandar, Ashar Sunyoto. *Psikologi Industri dan Organisasi* , Jakarta: UI Press,2001

Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia , 2004

Newstron W John. *Organizational Behavior,North America* : McGraw-Hill, 2007

Rivai Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*,Jakarta PT.Rajagrafindo Persada, 2009

Robbins, P. Stephen. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia, 2003

Robert Kreitner & Angelo Kinicki, *Organization Behavior fifth (5)edition*, .New York, McGraw-Hill Companies,2001

Schermerhorn, R. John. *Organizational Behavior 9th*. America:wiley International Edition, 2005

Sofyandi Herman, Iwa Garniwa. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu,2007

Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta:2008

Sjabadhyni Bertina, *Kualitas SDM dari Perspektif PIO*, Bogor : Bagaian PIO Fakultas Psikologi UI, 2001

Wexley, N. Kenneth dan Gary A. Auki, *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta, 2005

LAMPIRAN - LAMPIRAN



**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 : 1636A/UN39.12/KM/2014 20 Mei 2014
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. **Manager Marketing PT. Telkomsel**

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

Nama : **Yonis Akhirman** No. Telp/HP : 081314646222
Nomor Registrasi : 8135082705
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Untuk Mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT. Telkomsel Regional Jabodetabek,
Gedung Atrium Mulia, Jakarta Selatan**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penyusunan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :
"Hubungan Antara Ambiguitas Peran Terhadap Kepuasan Kerja"

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

Dr. Syaifullah
NIP 195702161984031001



Jakarta , 21 Mei 2014

Nomor : 005/PENELITIAN-UNJ/Telkomsel/III/2014
Lamp : -
Perihal : Permohonan Ijin Penelitian Dalam Rangka Skripsi

Kepada Yth,
Kepala Program Studi Pendidikan Tata Niaga
Universitas Negeri Jakarta
Di Tempat

Bersama ini kami sampaikan bahwa pada prinsipnya kami tidak keberatan dengan permohonan ijin penelitian dalam rangka skripsi yang akan dilaksanakan oleh Universitas Negeri Jakarta.

Adapun Penelitian tersebut akan kami persiapkan untuk:

Nama : Yonis Aakhirman
No.Reg : 8135082705
Kampus / Fakultas : Universitas Negeri Jakarta / Ekonomi
Waktu : Mei 2014

Semoga dengan adanya program ini dapatlah kiranya memberi manfaat untuk Universitas Negeri Jakarta sekaligus juga untuk perbaikan kinerja Perusahaan Telkomsel kedepan.

Demikian informasi ini kami sampaikan , atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terimakasih

Telkomsel

TELKOMSEL

Juni A Pakpahan

Marketing Manager

Kantor Regional Jabotabek
Atrium Mulia Lt. 6 - 9
Jl. H.R. Rasuna Said Kav. B 10-11
Jakarta 12910, Indonesia
Telp : +62-21 52909811 (Hunting)
Fax. : +62-21 5214811

Kuesioner Uji Coba Kepuasan Kerja

Nama :

Bagian :

Ket : SS (Setuju Sekali), S (Setuju), RR (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)
Jawablah pernyataan dibawah ini dengan menggunakan tanda check list (\checkmark)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pengawasan yang dilakukan atasan akan meningkatkan prestasi kerja saya.					
2.	Perusahaan memberikan peningkatan jabatan kepada karyawan yang berprestasi.					
3.	Hubungan antara rekan kerja berlangsung harmonis.					
4.	Jika terjadi kesulitan bekerja karyawan lain sangat membantu.					
5.	Atasan memberikan perhatian kepada saya sebagai karyawan.					
6.	Saya mengetahui kriteria pengembangan karir yang di tetapkan perusahaan.					
7.	Hubungan tidak harmonis dengan rekan kerja membuat saya tidak nyaman dalam bekerja.					
8.	Tidak ada sikap saling membantu diantara karyawan					
9.	Pengawasan yang berlebihan malah akan					

	menurunkan kinerja saya.					
10.	Setiap ada peluang untuk mengembangkan diri, saya lakukan walaupun tanpa dukungan dari atasan.					
11.	Dukungan dari rekan sekerja dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
12.	Sapaan atasan pada saya memberikan perasan puas pada diri saya.					
13.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena ini adalah tanggung jawab saya.					
14.	Saya senang dengan pekerjaan saja.					
15.	Opini dari saya selalu ditanggapi oleh atasan secara baik					
16.	Saya merasa terganggu bila atasan mengawasi ketika sedang bekerja.					
17.	Saya tidak melakukan tanggung jawab saya dengan baik					
18.	Pekerjaan saya sangat membosankan.					
19.	Hanya karyawan yang dekat dengan pimpinan yang mendapat kesempatan meningkatkan jabatannya.					
20.	Rekan kerja tidak memberi dukungan saat bekerja.					
21.	Saya senang memiliki rekan kerja yang bersahabat.					
22.	Teman sekerja saya mudah bekerjasama					
23.	Atasan memberikan saran kepada saya tentang hasil pekerjaan saya.					
24.	Pengawasan dilakukan oleh atasan secara berkala.					

25.	Saya merasa puas apabila saya diberikan kesempatan untuk belajar.					
26.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
27.	Saya mendapat kesempatan promosi yang sama dengan karyawan lain.					
28.	Teman sekerja saya tidak bersahabat					
29.	Atasan tidak pernah mendengarkan opini saya tentang pekerjaan saya.					
30.	Saya suka mengabaikan apa yang menjadi tanggung jawab saya.					
31.	Saya tidak pernah diberi kesempatan untuk belajar.					
32.	Pekerjaan saya tidak menyenangkan					
33.	Pengembangan karir tidak saya rasakan					
34.	Saya tidak bisa berkerjasama dengan rekan kerja saya					
35.	Atasan tidak memberikan perhatian kepada saya.					
36.	Saya sangat bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya.					

Kuesioner Uji Coba Ambiguitas Peran

Nama :

Bagian :

Ket : SS (Setuju Sekali), S (Setuju), RR (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)
Jawablah pernyataan dibawah ini dengan menggunakan tanda check list (\surd)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya kurang memahami tugas yang diberikan dari atasan, karena tidak diberikan penjelasan.					
2.	Yang menjadi kewajiban saya sesuai dengan hak yang saya terima.					
3.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
4.	Yang menjadi tugas-tugas saya dalam perusahaan tidak jelas					
5.	Wewenang saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					
6.	Perusahaan sangat memperhatikan hak saya sebagai karyawan.					
7.	Saya mengetahui apa yang menjadi tugas saya dalam bekerja.					
8.	Dari penjelasan yang telah diberikan, saya cukup jelas dengan apa yang harus di lakukan.					
9.	Saya tahu pasti apa yang diharapkan perusahaan					

	dari saya.					
10.	Saya mengetahui apa yang menjadi kewenangan saya.					
11.	Saya mendapatkan wewenang yang kurang saya pahami.					
12.	Saya kurang paham apa saja yang menjadi kewajiban saya.					
13.	Saya mengetahui apa saja yang menjadi hak saya					
14.	Dalam bekerja, saya tidak mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan oleh perusahaan mengenai hasil kerja saya.					
15.	Saya tidak tahu bagaimana meminta hak yang saya miliki					
16.	Tidak ada kejelasan mengenai hak yang saya dapatkan					
17.	Saya merasa bingung apabila diberi kewajiban oleh atasan					
18.	Tidak ada keterangan yang jelas mengenai apa yang harus saya kerjakan dalam tugas-tugas.					
19.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.					
20.	Saya tidak mengerti mengenai apa yang diharapkan oleh atasan atas tugas yang saya lakukan.					
21.	Wewenang yang dilimpahkan kepada saya tidak bisa saya jalankan dengan baik					
22.	Saya mengerti tugas-tugas yang dibebankan kepada saya					
23.	Kewajiban yang dibebankan kepada saya terlalu banyak					

24.	Saya mengetahui apa yang diharapkan oleh rekan kerja saya.					
25.	Saya mengetahui apa yang akan saya lakukan atas tugas-tugas yang di beban kepada saya.					
26.	Saya menerima tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan .					
27.	Saya tahu apa yang diharapkan oleh atasan.					
28.	Saya merasa kurang yakin tentang wewenang saya.					
29.	Hak saya sering tidak di pedulikan.					
30.	Saya tidak tahu bagaimana menjalankan kewajiban saya.					
31.	Yang menjadi kewenangan saya sudah jelas.					
32.	Tugas saya sesuai dengan bidang saya					
33.	Informasi mengenai hak saya tidak jelas					
34.	saya paham dengan kewajiban yang dibebankan kepada saya.					
35.	Saya diberikan tugas yang tidak saya pahami					

Xi.Xi

		Jumlah																																		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35		
544	544	544	544	272	544	272	680	272	680	544	680	680	544	544	544	544	680	680	544	544	544	544	680	680	544	544	544	544	680	680	544	544	272	544	544	18486
416	208	312	416	208	312	416	312	416	312	312	312	208	208	208	312	208	208	312	312	416	416	208	208	208	208	416	416	208	208	208	416	416	312	416	312	10816
488	488	488	488	244	488	488	488	488	488	244	488	488	488	488	244	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	244	244	244	488	488	488	14884	
490	490	196	490	196	490	392	98	392	98	196	196	196	196	490	196	98	98	98	98	392	490	98	392	490	490	490	98	98	98	98	98	196	392	490	9804	
500	200	200	500	200	500	400	200	400	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	200	400	400	400	200	200	500	500	100	100	100	100	100	400	500	10000		
190	190	380	190	190	190	380	190	380	190	380	380	190	380	190	380	190	190	380	380	190	190	380	380	190	190	190	190	285	190	190	380	190	380	9025		
402	536	536	402	536	536	536	536	536	536	402	536	536	536	536	402	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	536	17956		
830	694	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	830	27556		
234	488	234	234	468	468	585	468	234	468	351	234	468	234	468	351	351	234	468	468	351	468	468	468	234	234	234	234	468	468	468	468	585	351	13889		
750	600	750	450	600	750	750	600	750	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	22300		
404	101	202	404	505	404	404	303	303	303	202	202	303	202	101	202	303	303	303	303	202	404	505	505	101	202	202	202	202	202	202	303	404	404	10201		
548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	548	18769		
424	318	212	530	212	424	318	530	318	318	318	212	212	212	318	212	318	212	318	318	106	530	212	318	318	318	318	424	424	318	212	318	106	424	11236		
524	393	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	393	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	524	17161		
452	452	339	226	452	452	452	226	452	226	226	452	452	452	452	226	452	452	452	452	339	585	339	452	339	452	339	339	113	462	452	226	452	452	12769		
544	544	680	272	544	680	408	680	408	680	544	680	680	544	544	544	544	680	680	544	544	544	680	680	544	544	544	544	544	544	544	544	544	544	18486		
228	456	228	342	228	456	456	342	456	456	456	228	456	456	456	456	456	456	456	456	228	456	456	456	456	456	456	456	456	456	456	456	456	456	12986		
464	464	232	464	232	464	348	232	464	232	464	464	464	464	464	232	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	13456		
408	204	204	306	408	102	510	408	408	408	204	408	408	204	204	204	408	408	408	408	204	306	204	204	204	204	204	204	204	204	204	204	204	204	10404		
492	246	492	492	492	492	492	492	368	492	246	492	492	492	492	246	492	492	492	492	492	492	492	492	492	492	492	492	492	492	492	492	492	492	15129		
448	336	224	224	336	448	448	224	448	224	448	336	336	448	336	448	336	336	448	448	448	448	448	448	448	448	448	448	448	448	448	448	448	448	12544		
500	375	375	500	375	500	500	500	500	500	375	500	500	500	375	375	375	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	500	15625		
645	387	516	387	387	516	258	645	645	645	258	645	387	645	387	258	645	645	645	645	645	516	516	645	387	516	516	258	387	387	516	645	516	16641			
616	616	462	616	770	616	770	770	770	770	462	770	770	770	770	462	770	770	770	770	770	770	770	770	770	770	770	770	616	616	616	616	616	616	23716		
488	488	366	488	488	244	488	488	488	488	366	488	488	488	488	366	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	488	14884		
540	540	540	540	675	540	540	540	540	540	405	540	540	540	540	405	540	540	540	540	540	540	540	540	540	540	540	540	540	540	540	540	540	540	18225		
545	218	436	436	436	436	436	327	436	327	218	436	436	436	218	436	327	436	436	436	436	327	436	436	436	436	436	436	436	436	436	436	436	436	11881		
552	414	690	276	414	552	690	552	552	552	690	690	414	690	414	690	552	552	552	552	552	690	690	414	552	414	552	414	552	552	552	552	552	552	19044		
399	399	665	532	399	532	665	399	665	399	665	399	665	399	665	399	665	399	665	665	665	665	665	665	665	665	665	665	665	665	665	665	665	665	17689		
520	280	520	520	650	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	520	16900		
14585	12147	12925	13171	12547	14148	14876	14529	13897	14529	11700	13573	11950	12925	12467	11594	13116	12679	14529	13456	14090	14644	12167	14014	12467	13520	13998	11817	12212	11897	13190	10867	13004	14876	14186	46292	

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA KARYAWAN)**

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom $\sum Y_i$

$$\begin{aligned} \sum Y_i &= \text{Jumlah Skor Tiap Butir} \\ &= 119 \end{aligned}$$

2. Kolom $\sum Y_t$

$$\begin{aligned} \sum Y_t &= \text{Jumlah Skor Total} \\ &= 4068 \end{aligned}$$

3. Kolom $\sum Y_t^2$

$$\begin{aligned} \sum Y_t^2 &= \text{Jumlah Kuadrat Skor Total} \\ &= 558010 \end{aligned}$$

1. Kolom $\sum Y_i^2$

$$\begin{aligned} \sum Y_i^2 &= \text{Jumlah Kuadrat Tiap Butir} \\ &= 491 \end{aligned}$$

2. Kolom $\sum Y_i \cdot Y_t$

$$\begin{aligned} \sum Y_i \cdot Y_t &= \text{Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan} \\ &= 16346 \end{aligned}$$

3. Kolom $\sum y_i^2$

$$\begin{aligned} \sum y_i^2 &= \sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n} \\ &= 491 - \frac{119^2}{30} \\ &= 18.967 \end{aligned}$$

4. Kolom $\sum y_i \cdot y_t$

$$\begin{aligned} \sum y_i \cdot y_t &= \sum Y_i \cdot Y_t - \frac{(\sum Y_i)(\sum Y_t)}{n} \\ &= 16346 - \frac{119 \times 4068}{30} \\ &= 209.600 \end{aligned}$$

5. Kolom $\sum y_t^2$

$$\begin{aligned} \sum y_t^2 &= \sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n} \\ &= 558010 - \frac{4068^2}{30} \\ &= 6389.200 \end{aligned}$$

6. Kolom r_{hitung}

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{\sum y_i \cdot y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}} \\ &= \frac{209.600}{\sqrt{18.967 \times 6389.200}} = \mathbf{0.602} \end{aligned}$$

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR
VARIABEL X (AMBIGUITAS PERAN)**

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom ΣX_i

$$\begin{aligned} \Sigma X_i &= \text{Jumlah Skor Tiap Butir} \\ &= 118 \end{aligned}$$

2. Kolom ΣX_t

$$\begin{aligned} \Sigma X_t &= \text{Jumlah Skor Total} \\ &= 3688 \end{aligned}$$

3. Kolom ΣX_t^2

$$\begin{aligned} \Sigma X_t^2 &= \text{Jumlah Kuadrat Skor Total} \\ &= 462292 \end{aligned}$$

4. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned} \Sigma X_i^2 &= \text{Jumlah Kuadrat Tiap Butir} \\ &= 484 \end{aligned}$$

5. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_i \cdot X_t &= \text{Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan} \\ &= 14585 \end{aligned}$$

6. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned} \Sigma X_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 484 - \frac{118^2}{30} \\ &= 19.867 \end{aligned}$$

7. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned} \Sigma X_i \cdot X_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i) (\Sigma X_t)}{n} \\ &= 14585 - \frac{118 \cdot 3688}{30} \\ &= 78.867 \end{aligned}$$

8. Kolom ΣX_t^2

$$\begin{aligned} \Sigma X_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= \frac{462292 - 3688^2}{30} \\ &= \sqrt{8913.867} \end{aligned}$$

9. Kolom r_{hitung}

$$\begin{aligned} r_{hitung} &= \frac{\Sigma X_i \cdot X_t}{(\Sigma X_i^2) (\Sigma X_t^2)} \\ &= \frac{78.867}{19.867 \cdot 8913.867} = \mathbf{0.187} \end{aligned}$$

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

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	119	491	15431	18.97	199.00	5736.00	0.603	0.361	Valid
2	133	605	17218	15.37	194.00	5736.00	0.653	0.361	Valid
3	128	560	16546	13.87	162.00	5736.00	0.574	0.361	Valid
4	119	491	15431	18.97	199.00	5736.00	0.603	0.361	Valid
5	120	498	15504	18.00	144.00	5736.00	0.448	0.361	Valid
6	110	420	14231	16.67	151.00	5736.00	0.488	0.361	Valid
7	69	193	8717	34.30	-115.00	5736.00	-0.259	0.361	Drop
8	104	430	13305	69.47	-7.00	5736.00	-0.011	0.361	Drop
9	94	350	12214	55.47	182.00	5736.00	0.323	0.361	Drop
10	109	435	14033	38.97	81.00	5736.00	0.171	0.361	Drop
11	127	555	16431	17.37	175.00	5736.00	0.554	0.361	Valid
12	108	426	14029	37.20	205.00	5736.00	0.444	0.361	Valid
13	139	657	17951	12.97	159.00	5736.00	0.583	0.361	Valid
14	117	491	15198	34.70	222.00	5736.00	0.498	0.361	Valid
15	106	396	13707	21.47	139.00	5736.00	0.396	0.361	Valid
16	95	337	12326	36.17	166.00	5736.00	0.364	0.361	Valid
17	124	538	16086	25.47	214.00	5736.00	0.560	0.361	Valid
18	102	370	13052	23.20	-4.00	5736.00	-0.011	0.361	Drop
19	120	512	15632	32.00	272.00	5736.00	0.635	0.361	Valid
20	109	423	14229	26.97	277.00	5736.00	0.704	0.361	Valid
21	126	544	16237	14.80	109.00	5736.00	0.374	0.361	Valid
22	120	498	15575	18.00	215.00	5736.00	0.669	0.361	Valid
23	112	438	14592	19.87	256.00	5736.00	0.758	0.361	Valid
24	116	468	14851	19.47	3.00	5736.00	0.009	0.361	Drop
25	120	506	15617	26.00	257.00	5736.00	0.665	0.361	Valid
26	119	491	15431	18.97	199.00	5736.00	0.603	0.361	Valid
27	109	435	14290	38.97	338.00	5736.00	0.715	0.361	Valid
28	118	484	15293	19.87	189.00	5736.00	0.560	0.361	Valid
29	106	408	13767	33.47	199.00	5736.00	0.454	0.361	Valid
30	124	532	16042	19.47	170.00	5736.00	0.509	0.361	Valid
31	114	468	14868	34.80	276.00	5736.00	0.618	0.361	Valid
32	101	367	13267	26.97	339.00	5736.00	0.862	0.361	Valid
33	94	334	12164	39.47	132.00	5736.00	0.277	0.361	Drop
34	110	432	14736	28.67	656.00	5736.00	1.618	0.361	Valid
35	106	412	13758	37.47	190.00	5736.00	0.410	0.361	Valid
36	121	525	15566	36.97	78.00	5736.00	0.169	0.361	Drop

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
VARIABEL X (AMBIGUITAS PERAN)**

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	118	484	14585	19.87	78.87	8913.87	0.187	0.361	Drop
2	97	341	12147	27.37	222.47	8913.87	0.450	0.361	Valid
3	102	382	12925	35.20	385.80	8913.87	0.689	0.361	Valid
4	107	409	13171	27.37	17.13	8913.87	0.035	0.361	Drop
5	100	370	12547	36.67	253.67	8913.87	0.444	0.361	Valid
6	114	458	14148	24.80	133.60	8913.87	0.284	0.361	Drop
7	120	500	14876	20.00	124.00	8913.87	0.294	0.361	Drop
8	115	473	14529	32.17	391.67	8913.87	0.731	0.361	Valid
9	112	442	13897	23.87	128.47	8913.87	0.279	0.361	Drop
10	115	473	14529	32.17	391.67	8913.87	0.731	0.361	Valid
11	93	315	11700	26.70	267.20	8913.87	0.548	0.361	Valid
12	107	419	13573	37.37	419.13	8913.87	0.726	0.361	Valid
13	95	329	11950	28.17	271.33	8913.87	0.542	0.361	Valid
14	102	382	12925	35.20	385.80	8913.87	0.689	0.361	Valid
15	99	359	12467	32.30	296.60	8913.87	0.553	0.361	Valid
16	92	310	11594	27.87	284.13	8913.87	0.570	0.361	Valid
17	105	401	13116	33.50	208.00	8913.87	0.381	0.361	Valid
18	100	366	12679	32.67	385.67	8913.87	0.715	0.361	Valid
19	115	473	14529	32.17	391.67	8913.87	0.731	0.361	Valid
20	106	406	13456	31.47	425.07	8913.87	0.803	0.361	Valid
21	112	444	14090	25.87	321.47	8913.87	0.669	0.361	Valid
22	119	491	14644	18.97	14.93	8913.87	0.036	0.361	Drop
23	99	357	12167	30.30	-3.40	8913.87	-0.007	0.361	Drop
24	112	442	14014	23.87	245.47	8913.87	0.532	0.361	Valid
25	99	359	12467	32.30	296.60	8913.87	0.553	0.361	Valid
26	108	416	13520	27.20	243.20	8913.87	0.494	0.361	Valid
27	112	444	13998	25.87	229.47	8913.87	0.478	0.361	Valid
28	93	323	11817	34.70	384.20	8913.87	0.691	0.361	Valid
29	96	352	12212	44.80	410.40	8913.87	0.649	0.361	Valid
30	94	332	11897	37.47	341.27	8913.87	0.591	0.361	Valid
31	104	396	13190	35.47	404.93	8913.87	0.720	0.361	Valid
32	86	286	10867	39.47	294.73	8913.87	0.497	0.361	Valid
33	105	401	13004	33.50	96.00	8913.87	0.176	0.361	Drop
34	120	500	14876	20.00	124.00	8913.87	0.294	0.361	Drop
35	115	455	14186	14.17	48.67	8913.87	0.137	0.361	Drop

XI.XI

		JUMLAH																											
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	JUMLAH	
468	585	468	468	585	468	585	468	585	234	468	468	585	468	468	468	468	468	468	468	468	468	468	585	468	468	468	468	585	13689
136	136	136	136	136	136	204	204	272	136	136	136	272	136	136	272	136	136	136	136	136	136	136	272	136	136	136	136	136	4624
570	570	570	570	570	456	570	570	570	456	342	456	456	228	456	570	570	456	570	570	456	456	228	456	456	456	456	228	12996	
532	665	665	532	532	532	665	665	665	665	532	665	665	665	665	665	665	665	665	532	665	665	665	665	665	532	665	665	17689	
516	645	645	516	516	516	645	645	645	645	645	258	645	645	645	645	645	516	645	645	516	645	645	645	645	645	516	645	16641	
464	580	464	464	464	580	580	464	580	464	580	464	464	580	232	580	580	464	580	464	580	464	232	464	232	464	464	464	13456	
560	448	448	560	448	224	448	448	560	112	448	224	448	560	448	560	448	336	448	560	448	560	448	448	560	448	448	448	12544	
182	455	455	182	455	455	455	455	455	455	455	455	182	273	182	364	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	182	8281	
273	273	273	273	455	273	364	273	455	455	273	182	273	273	182	455	273	364	182	273	182	364	182	364	182	273	273	364	8281	
484	484	605	484	605	484	484	242	605	605	484	484	363	484	484	605	605	484	484	484	605	605	605	605	605	605	484	605	14641	
480	600	480	480	480	480	600	480	600	600	480	240	600	600	600	480	480	480	480	480	600	600	600	600	600	600	600	600	14400	
468	585	468	468	468	468	468	234	585	468	234	468	585	468	468	468	468	468	468	585	468	468	468	585	468	468	468	585	13689	
412	515	515	412	515	412	412	515	515	412	412	206	412	206	309	515	515	412	309	412	206	412	206	309	206	206	206	412	10609	
376	376	376	376	376	376	282	376	376	376	282	282	376	188	282	376	282	282	282	376	188	282	376	188	376	376	188	188	8836	
412	412	412	412	412	309	412	206	412	412	412	412	206	412	309	412	412	412	412	412	309	412	309	412	412	309	412	412	10609	
456	570	456	456	456	456	456	456	456	570	456	456	570	570	456	456	456	456	456	570	456	228	570	456	456	456	456	456	12996	
555	444	555	555	444	333	555	444	555	444	444	222	444	555	444	444	444	444	444	555	444	444	444	555	444	444	222	222	12321	
352	352	440	352	264	176	176	176	176	176	264	176	352	264	352	264	352	176	352	352	176	264	352	352	352	176	176	352	7744	
404	404	404	404	404	303	505	303	505	404	303	202	404	505	303	404	404	404	404	404	202	404	303	303	303	404	202	303	10201	
444	555	444	444	444	333	444	444	555	444	444	555	444	555	444	444	444	444	444	555	444	444	444	555	444	444	222	444	12321	
178	356	356	178	178	356	356	178	356	178	356	356	178	267	356	356	356	178	356	178	356	178	356	178	356	178	178	356	7921	
368	460	368	368	368	276	368	184	368	368	276	184	368	368	368	184	276	276	276	368	276	276	276	460	276	368	92	92	8464	
480	600	480	480	600	480	600	600	600	600	360	480	600	600	600	480	480	480	480	600	600	600	600	600	600	600	600	600	14400	
635	635	635	635	635	508	508	508	635	635	508	508	635	635	635	508	508	635	635	635	508	508	508	635	508	508	508	635	16129	
444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	222	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	444	12321	
580	464	464	580	464	464	464	464	580	464	464	464	464	464	464	464	464	464	464	580	464	464	464	464	464	464	464	464	13456	
388	388	388	388	388	388	388	388	388	388	194	194	388	388	388	388	388	388	388	388	291	291	291	388	194	194	194	388	9409	
600	600	600	600	480	480	600	480	600	480	480	480	600	600	480	480	480	480	360	600	600	480	360	480	600	600	480	480	14400	
456	456	570	456	342	456	570	456	570	570	342	228	570	570	570	342	570	456	570	456	456	570	570	570	456	342	228	228	12996	
432	540	432	432	324	432	324	432	540	432	324	324	540	432	324	432	432	432	540	432	324	324	432	540	324	324	432	432	11664	
13105	14597	14016	13105	13138	12054	13932	12202	15208	12852	11620	10673	13644	13292	12088	13756	13227	12393	13275	13105	12166	12971	11692	13608	12644	11160	10494	11711	357728	

Xi.Xi																									JUMLAH	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
408	408	204	510	510	408	510	204	408	408	408	408	510	510	408	408	510	408	408	408	408	408	510	408	510	204	10404
136	204	136	204	204	204	204	136	204	136	204	136	136	204	204	272	136	136	272	272	136	136	136	272	204	204	4624
336	336	168	336	336	168	336	168	336	336	168	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	336	168	168	168	168	7056
290	116	116	58	58	116	116	116	116	290	116	58	58	58	58	232	232	290	290	290	58	58	58	58	58	58	3364
110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	110	220	220	110	275	275	55	55	55	55	55	55	3025
134	268	134	268	268	268	268	134	268	134	268	134	134	268	134	134	134	134	134	134	134	201	134	134	134	134	4489
384	384	384	384	384	288	384	384	384	384	288	384	384	384	384	384	384	384	384	384	192	384	384	384	384	384	9216
480	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	120	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	600	14400
328	164	328	328	328	246	164	328	164	328	246	246	164	328	328	246	328	328	164	164	164	328	328	328	328	328	6724
428	535	428	535	535	428	535	428	535	428	428	428	428	535	428	428	428	428	428	428	428	535	428	428	428	428	11449
61	122	305	183	183	122	122	183	122	61	122	183	183	183	183	122	305	61	122	122	122	122	122	122	122	183	3721
396	396	396	495	495	396	396	396	396	396	396	396	396	495	396	396	396	396	396	396	396	396	198	396	198	9801	
204	136	136	204	204	204	136	136	136	204	136	204	136	204	204	68	204	204	204	204	272	204	272	136	204	4624	
279	372	372	372	372	372	372	372	372	279	372	372	372	372	372	372	372	279	372	372	372	279	279	372	186	8649	
300	225	300	150	150	150	225	300	225	300	150	300	300	150	150	225	225	300	225	225	225	75	300	300	150	5625	
404	505	202	505	505	404	505	202	505	404	404	404	404	505	404	404	505	404	404	404	404	404	404	404	202	10201	
316	158	158	316	316	316	158	158	158	316	316	316	316	316	158	316	316	316	158	158	237	316	158	316	158	6241	
324	162	162	324	324	162	162	162	162	324	162	324	243	324	324	324	324	324	324	324	243	162	243	324	324	6561	
136	136	272	272	272	136	272	272	272	136	136	272	272	272	136	136	136	136	136	136	136	136	272	136	136	4624	
176	352	352	352	352	176	352	352	352	176	176	352	352	352	352	352	352	176	352	352	352	352	352	352	176	7744	
228	152	228	152	152	304	152	228	152	228	304	228	228	152	304	304	228	228	304	304	304	304	152	304	152	5776	
255	255	255	340	340	255	255	255	255	255	255	255	340	340	255	340	340	255	255	255	255	340	425	340	255	7225	
276	368	276	460	460	184	368	276	368	276	184	460	276	460	368	368	460	276	368	368	184	276	276	368	460	8464	
440	330	550	550	550	330	550	550	330	550	330	550	550	550	550	550	440	550	550	550	440	440	440	440	440	12100	
360	270	360	360	360	270	270	360	270	360	270	270	270	360	360	360	270	360	360	360	270	360	270	360	360	8100	
396	396	495	396	396	297	396	396	396	396	297	396	396	396	396	396	396	396	396	396	396	396	396	396	396	9801	
138	276	276	207	207	138	276	276	276	138	138	207	138	207	207	207	138	138	138	207	138	207	138	138	207	4761	
303	505	303	404	404	505	505	303	505	303	505	404	404	404	505	505	404	404	404	404	303	404	404	404	404	10201	
282	470	282	470	470	282	470	282	470	282	282	470	282	470	470	470	282	282	470	470	282	470	282	470	94	8836	
182	364	455	364	364	364	364	273	364	182	364	455	182	364	364	364	364	182	273	364	273	364	364	364	364	8281	
8490	9075	8743	10209	10209	8203	9533	8340	9075	8720	8135	9178	8900	10209	9448	9839	9765	8720	9408	9730	8303	8606	8352	9285	7612	226087	

PERHITUNGAN KEMBALI ANALISIS BUTIR
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA KARYAWAN)
 Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom ΣY_i

$$\begin{aligned}\Sigma Y_1 &= \text{Jumlah Skor Tiap Butir} \\ &= 119\end{aligned}$$

2. Kolom ΣY_t

$$\begin{aligned}\Sigma Y_t &= \text{Jumlah Skor Total} \\ &= 3248\end{aligned}$$

3. Kolom ΣY_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma Y_t^2 &= \text{Jumlah Kuadrat Skor Total} \\ &= 357728\end{aligned}$$

4. Kolom ΣY_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma Y_1^2 &= \text{Jumlah Kuadrat Skor Total} \\ &= 491\end{aligned}$$

5. Kolom $\Sigma Y_i \cdot Y_t$

$$\begin{aligned}\Sigma Y_i \cdot Y_t &= \text{Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan} \\ &= 13105\end{aligned}$$

6. Kolom Σy_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma y_i^2 &= \Sigma Y_i^2 - \frac{(\Sigma Y_i)^2}{n} \\ &= 491 - \frac{119^2}{30} \\ &= 18.967\end{aligned}$$

7. Kolom $\Sigma y_i \cdot y_t$

$$\begin{aligned}\Sigma y_i \cdot y_t &= \Sigma Y_i \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y_i)(\Sigma Y_t)}{n} \\ &= 13105 - \frac{119 \times 3248}{30} \\ &= 221.267\end{aligned}$$

8. Kolom Σy_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma y_t^2 &= \Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} \\ &= 357728 - \frac{3248^2}{30} \\ &= 6077.867\end{aligned}$$

9. Kolom r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \sqrt{\frac{\Sigma y_i \cdot y_t}{(\Sigma y_i^2)(\Sigma y_t^2)}} \\ &= \sqrt{\frac{221.267}{18.967 \times 6077.867}} = \mathbf{0.652}\end{aligned}$$

PERHITUNGAN KEMBALI ANALISIS BUTIR
VARIABEL X (AMBIGUITAS PERAN)
 Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom ΣX_i

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= \text{Jumlah Skor Tiap Butir} \\ &= 97\end{aligned}$$

2. Kolom ΣX_t

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= \text{Jumlah Skor Total} \\ &= 2559\end{aligned}$$

3. Kolom ΣX_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= \text{Jumlah Kuadrat Skor Total} \\ &= 226087\end{aligned}$$

4. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= \text{Jumlah Kuadrat Tiap Butir} \\ &= 341\end{aligned}$$

5. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= \text{Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan} \\ &= 8490\end{aligned}$$

6. Kolom Σx_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 341 - \frac{97^2}{30} \\ &= 27.367\end{aligned}$$

7. Kolom $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 8490.000 - \frac{97 \times 2559}{30} \\ &= 215.900\end{aligned}$$

8. Kolom Σx_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 226087 - \frac{2559^2}{30} \\ &= 7804.300\end{aligned}$$

9. Kolom r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{\text{hitung}} &= \sqrt{\frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}} \\ &= \sqrt{\frac{215.900}{27.367 \cdot 7804.300}} = \mathbf{0.467}\end{aligned}$$

10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS
VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA KARYAWAN)**

No.	Varians
1	0.63
2	0.51
3	0.46
4	0.63
5	0.60
6	0.56
7	0.58
8	1.01
9	0.43
10	1.16
11	0.72
12	1.18
13	0.85
14	1.07
15	0.90
16	0.49
17	0.60
18	0.66
19	0.87
20	0.63
21	1.30
22	0.66
23	1.12
24	0.65
25	1.16
26	0.90
27	1.32
28	1.25
ΣSi^2	22.88

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

$$S_i^2 = \frac{\Sigma Y_i^2 - \frac{(\Sigma Y_i)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{491 - \frac{119^2}{30}}{30} = 0.63$$

2. Menghitung varians total

$$S_t^2 = \frac{\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{357728 - \frac{3248^2}{30}}{30} = 202.60$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{28}{28-1} \left(1 - \frac{22.88}{202.60} \right) = 0.920$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0.800 - 1.000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

**PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS
VARIABEL X (AMBIGUITAS PERAN)**

No.	Varians
1	0.91
2	1.17
3	1.22
4	1.07
5	1.07
6	0.89
7	1.25
8	0.94
9	1.17
10	1.08
11	0.93
12	1.12
13	1.09
14	1.07
15	1.05
16	0.86
17	0.80
18	1.08
19	0.91
20	0.86
21	1.16
22	1.49
23	1.25
24	1.18
25	1.32
ΣSi^2	26.93

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

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

$$= \frac{341 - \frac{97^2}{30}}{30} = 0.91$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{226087 - \frac{2559^2}{30}}{30} = 260.14$$

3. Menghitung Reabilitas

$$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\Sigma si^2}{st^2} \right)$$

$$= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{26.93}{260.14} \right) = 0.934$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0.800 - 1.000). Maka instrumen memiliki **reabilitas yang sangat tinggi**

Kuesioner Kepuasan Kerja

Nama :

Bagian :

Ket : SS (Setuju Sekali), S (Setuju), RR (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)jawablah pernyataan dibawah ini dengan menggunakan tanda check list (√)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pengawasan yang dilakukan atasan akan meningkatkan prestasi kerja saya.					
2.	Perusahaan memberikan peningkatan jabatan kepada karyawan yang berprestasi.					
3.	Hubungan antara rekan kerja berlangsung harmonis.					
4.	Jika terjadi kesulitan bekerja karyawan lain sangat membantu.					
5.	Atasan memberikan perhatian kepada saya sebagai karyawan.					
6.	Saya mengetahui kriteria pengembangan karir yang di tetapkan perusahaan.					
7.	Dukungan dari rekan sekerja dapat meningkatkan motivasi saya dalam bekerja.					
8.	Sapaan atasan pada saya memberikan perasan puas pada diri saya.					
9.	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh karena ini adalah tanggung jawab saya.					

10.	Saya senang dengan pekerjaan saja.					
11.	Opini dari saya selalu ditanggapi oleh atasan secara baik					
12.	Saya merasa terganggu bila atasan mengawasi ketika sedang bekerja.					
13.	Saya tidak melakukan tanggung jawab saya dengan baik					
14.	Hanya karyawan yang dekat dengan pimpinan yang mendapat kesempatan meningkatkan jabatannya.					
15.	Rekan kerja tidak memberi dukungan saat bekerja.					
16.	Saya senang memiliki rekan kerja yang bersahabat.					
17.	Teman sekerja saya mudah bekerjasama					
18.	Atasan memberikan saran kepada saya tentang hasil pekerjaan saya.					
19.	Saya merasa puas apabila saya diberikan kesempatan untuk belajar.					
20.	Pekerjaan saya sangat menarik.					
21.	Saya mendapat kesempatan promosi yang sama dengan karyawan lain.					
22.	Teman sekerja saya tidak bersahabat					
23.	Atasan tidak pernah mendengarkan opini saya tentang pekerjaan saya.					
24.	Saya suka mengabaikan apa yang menjadi tanggung jawab saya.					
25.	Saya tidak pernah diberi kesempatan untuk belajar.					

26.	Pekerjaan saya tidak menyenangkan					
27.	Saya tidak bisa berkerjasama dengan rekan kerja saya					
28.	Atasan tidak memberikan perhatian kepada saya.					

Kuesioner Ambiguitas Peran

Nama :

Bagian :

Ket : SS (Setuju Sekali), S (Setuju), RR (Ragu-Ragu), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju)
Jawablah pernyataan dibawah ini dengan menggunakan tanda check list (\checkmark)

No	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Yang menjadi kewajiban saya sesuai dengan hak yang saya terima.					
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
3.	Wewenang saya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					
4.	Dari penjelasan yang telah diberikan, saya cukup jelas dengan apa yang harus di lakukan.					
5.	Saya mengetahui apa yang menjadi kewenangan saya.					
6.	Saya mendapatkan wewenang yang kurang saya pahami.					
7.	Saya kurang paham apa saja yang menjadi kewajiban saya.					
8.	Saya mengetahui apa saja yang menjadi hak saya					
9.	Dalam bekerja, saya tidak mengetahui dengan pasti apa yang diharapkan oleh perusahaan mengenai hasil kerja saya.					
10.	Saya tidak tahu bagaimana meminta hak yang					

	saya miliki					
11.	Tidak ada kejelasan mengenai hak yang saya dapatkan					
12.	Saya merasa bingung apabila diberi kewajiban oleh atasan					
13.	Tidak ada keterangan yang jelas mengenai apa yang harus saya kerjakan dalam tugas-tugas.					
14.	Saya tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu.					
15.	Saya tidak mengerti mengenai apa yang diharapkan oleh atasan atas tugas yang saya lakukan.					
16.	Wewenang yang dilimpahkan kepada saya tidak bisa saya jalankan dengan baik					
17.	Saya mengetahui apa yang diharapkan oleh rekan kerja saya.					
18.	Saya mengetahui apa yang akan saya lakukan atas tugas-tugas yang di beban kepada saya.					
19.	Saya menerima tugas yang tidak sesuai dengan kemampuan .					
20.	Saya tahu apa yang diharapkan oleh atasan.					
21.	Saya merasa kurang yakin tentang wewenang saya.					
22.	Hak saya sering tidak di pedulikan.					
23.	Saya tidak tahu bagaimana menjalankan kewajiban saya.					
24.	Yang menjadi kewenangan saya sudah jelas.					
25.	Tugas saya sesuai dengan bidang saya					

**DATA MENTAH
VARIABEL (Y) KEPUASN KERJA**

No. Resp.	No. Item																												Yt	Yt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28		
1	5	4	3	4	5	4	3	4	5	3	4	5	2	3	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	4	109	11881
2	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	94	8836
3	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	98	9604
4	4	2	2	3	4	4	5	4	1	4	4	2	4	1	4	4	5	4	4	4	4	4	2	5	4	3	2	1	90	8100
5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	93	8649
6	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	96	9216
7	4	3	5	3	5	4	5	1	5	4	2	4	2	4	2	4	3	4	5	5	5	5	2	2	1	4	1	4	99	9801
8	4	4	5	2	4	4	4	2	3	3	3	4	2	5	2	5	4	5	4	4	4	5	2	2	4	2	4	2	92	8464
9	5	3	4	3	4	5	4	5	4	4	5	4	2	5	3	4	4	5	4	4	5	4	1	2	1	2	1	1	87	7569
10	5	4	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	4	80	6400
11	5	3	3	2	5	4	4	3	2	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	1	2	2	1	1	2	85	7225
12	5	3	5	4	5	5	5	5	3	1	2	1	2	1	5	4	5	5	5	5	5	4	1	4	2	2	4	1	100	10000
13	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	2	2	4	95	9025
14	4	4	3	4	2	5	4	4	2	5	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	2	2	2	4	87	7569
15	4	3	5	4	2	4	4	3	1	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	2	2	4	91	8281
16	5	2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	1	2	93	8649
17	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	3	92	8464
18	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	1	2	2	1	2	87	7569
19	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	1	4	101	10201	
20	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	1	1	4	2	4	2	88	7744
21	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	2	4	2	92	8464
22	4	5	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	2	4	95	9025
23	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	1	2	4	97	9409
24	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	101	10201
25	5	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	4	88	7744
26	4	3	2	4	4	4	4	4	2	1	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	1	4	2	2	92	8464
27	5	4	4	2	3	5	5	5	5	4	4	2	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	90	8100
28	4	2	4	1	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	102	10404
29	5	3	4	3	4	5	4	4	3	5	2	2	3	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	1	2	4	95	9025
30	4	3	4	3	4	5	3	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	1	4	1	96	9216
31	4	4	4	3	5	5	4	4	3	4	4	1	2	1	2	4	4	4	4	4	4	5	1	4	2	4	2	4	106	11236
32	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	4	5	2	2	1	5	2	5	89	7921
33	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	1	2	1	92	8464
34	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	2	2	2	2	95	9025
35	4	4	5	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	90	8100
36	1	4	4	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	78	6084
37	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	1	2	1	80	6400
38	4	4	4	2	4	5	4	4	5	4	4	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	90	8100
39	1	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	1	94	8836
40	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	2	4	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	2	90	8100
41	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	2	90	8100
42	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	80	6400
43	4	3	3	3	4	3	5	4	3	3	3	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	3	2	92	8464
44	1	2	4	2	5	2	4	3	4	3	4	4	2	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	80	6400
45	4	1	5	2	5	5	4	2	4	5	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	1	4	2	1	85	7225
46	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	111	12321
47	4	4	5	1	5	4	4	1	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	3	1	1	1	5	1	72	5184
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	4	4	4	4	4	4	4	3	2	1	2	1	2	85	7225
49	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	1	2	1	79	6241
50	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	99	9801
51	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	104	10816
52	4	3	4	5	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	2	3	4	4	99	9801
53	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	95	9025
54	4	3	4	4	4	4	3	5	3	1	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	2	2	88	7604
55	4	2	2	3	5	4	4	5	4	1	2	2	1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	2	4	96	9216
56	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	94	8836
57	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	100	10000
58	4	3	5	3	5	4	5	5	1	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	2	104	10816
59	4	4	5	2	4	5	4	4	2	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	2	5	5	111	12321
60	5	2	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	84	7056
61	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	2	5	3	4	4	4	4	4	3	1	2	3	1	2	101	10201
62	5	4	3	3	4	4	4	3																						

**DATA MENTAH VARIABEL X
AMBIGUITAS PERAN**

No. Resp	Nomor Butir Pernyataan																									X _i	X _i ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25		
1	4	2	3	4	4	4	2	4	3	4	2	1	1	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2	2	76	5776
2	4	3	5	2	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	84	7056
3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	5	3	3	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	85	7225
4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	2	4	1	4	4	4	2	2	88	7744
5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	2	1	4	4	4	1	1	87	7569
6	3	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	2	4	4	2	2	2	82	6724
7	3	3	4	3	4	4	2	4	4	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	78	6084
8	3	4	2	5	4	3	2	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	4	3	4	84	7056
9	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	82	6724
10	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	5	1	2	2	4	4	2	82	6724
11	3	3	4	4	2	4	2	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	78	6084
12	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	2	2	4	4	5	84	7056
13	5	3	2	4	2	4	5	4	4	1	3	4	4	4	2	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	82	6724
14	4	3	3	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	5	2	4	2	5	2	2	4	2	2	82	6724
15	3	3	3	5	3	1	4	4	2	4	2	3	3	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	4	4	85	7225
16	2	2	4	3	3	1	4	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	2	5	4	5	5	2	79	6241
17	2	4	4	4	3	3	5	4	3	4	4	3	4	4	3	1	4	2	4	2	3	4	4	2	5	82	6724
18	2	5	2	4	4	2	2	3	4	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	2	84	7056
19	5	1	3	2	2	4	5	2	4	3	5	4	5	3	2	4	4	4	4	5	4	4	2	4	2	88	7744
20	4	4	3	3	1	4	4	3	3	5	4	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	1	2	4	4	79	6241
21	4	4	5	3	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	2	4	5	5	96	9216
22	4	4	3	2	3	3	4	4	4	5	3	1	4	4	3	2	4	4	4	3	2	4	4	3	4	84	7056
23	2	4	4	3	3	3	3	3	5	4	4	5	3	4	3	4	5	2	1	4	3	2	4	5	2	88	7744
24	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	88	7744
25	4	4	4	4	2	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	4	4	4	2	4	81	6561
26	3	4	4	2	4	5	3	5	4	4	4	4	4	3	5	2	2	3	2	4	4	4	2	4	4	89	7921
27	5	4	5	4	3	5	4	4	4	4	2	1	5	3	3	2	5	4	4	2	1	5	2	2	5	89	7921
28	4	5	4	4	2	4	2	4	4	2	3	3	4	4	5	4	5	1	2	3	4	4	4	5	4	91	8281
29	5	3	2	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	5	4	2	4	3	4	2	4	86	7396
30	4	3	3	4	4	2	4	4	5	4	2	2	3	3	5	1	3	3	4	3	4	3	4	3	3	82	6724
31	2	4	4	2	4	3	2	4	4	4	2	4	4	3	3	4	2	2	4	2	5	4	2	5	4	84	7056
32	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	2	3	5	1	4	2	4	2	5	4	4	2	5	4	83	6889
33	4	4	3	5	3	3	4	3	3	4	3	4	2	5	4	3	4	1	4	3	3	5	4	5	4	90	8100
34	3	4	4	4	4	5	3	3	4	4	4	5	2	4	1	2	3	2	1	3	4	2	4	2	4	78	6084
35	5	3	4	4	2	4	5	2	4	5	3	1	2	4	5	1	4	4	1	2	2	4	4	4	5	78	6084
36	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	3	2	3	4	4	4	2	5	4	1	2	2	4	4	4	87	7569
37	5	4	4	5	4	1	4	2	4	4	3	1	2	5	4	4	1	4	2	4	1	4	2	5	4	83	6889
38	1	3	4	4	3	2	4	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	1	3	3	4	3	4	5	5	89	7921
39	4	2	4	2	3	2	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	86	7396
40	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	5	4	4	3	5	5	3	5	3	5	4	5	5	4	86	7396
41	3	3	3	2	3	3	4	5	3	3	3	1	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	2	73	5329
42	4	4	5	4	1	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	4	87	7569
43	4	4	4	3	2	3	4	3	5	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	5	4	2	5	3	1	92	8464
44	4	4	5	3	5	3	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	88	7744
45	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	4	4	84	7056
46	5	1	5	1	5	1	1	3	1	2	2	2	2	2	2	4	3	1	3	4	4	5	4	5	4	75	5625
47	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	93	8649
48	3	4	2	4	5	4	4	2	5	4	3	5	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	91	8281
49	5	3	4	2	4	4	4	3	4	5	3	2	2	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	95	9025
50	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	88	7744
51	3	4	4	3	5	4	3	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	2	4	2	4	2	80	6400
52	2	1	2	2	4	1	2	2	2	3	2	4	4	5	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	4	79	6241
53	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	85	7225
54	3	3	3	4	4	2	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	3	3	3	3	80	6400
55	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	66	4356
56	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	2	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	5	76	5776
57	5	3	3	5	3	5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	88	7744
58	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	85	7225
59	3	4	4	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	79	6241
60	3	4	4	3	5	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	2	4	84	7056
61	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	4	4	76	5776
62	3	3	3	3	5	5	4	2	1	3	3	3	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	92	8464
63	2	4	5	4	5	5	2	4	1	3	2	5	5	2	4	5	2	4	5	2	5	1	4	3	2	90	8100
64	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	5	4	5	92	8464
65	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	4	2	4	93	8649
66	1	4	4	4	5	5	4	3	2	4	2	3	4	4	4	4	5	2	3	4	4	5	4	4	4	92	8464
67	2	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	2	3	3	2	1	4	1	4	1	2	2	1	2	67	4489
68	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	5										

**Hasil Data Mentah Variabel X (Ambiguitas Peran)
dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	76	109
2	84	94
3	85	98
4	88	90
5	87	93
6	82	96
7	78	99
8	84	88
9	82	92
10	82	87
11	78	90
12	85	85
13	82	100
14	82	95
15	85	87
16	79	91
17	82	93
18	84	92
19	88	87
20	79	101
21	96	88
22	84	92
23	88	95
24	88	97
25	81	101
26	89	88
27	89	92
28	91	90
29	86	102
30	82	95
31	84	96
32	83	106
33	90	89
34	78	92
35	78	95
36	87	90
37	83	78
38	89	80
39	86	90
40	96	94
41	73	90
42	87	90
43	92	80
44	88	92
45	92	80
46	75	111
47	93	72
48	91	85
49	95	79
50	88	99
51	80	104
52	79	99
53	85	95
54	80	98
55	66	86
56	76	94
57	88	100
58	85	104
59	79	111
60	84	84
61	76	101
62	92	96
63	90	101
64	92	100
65	93	99
66	92	96
67	67	82
68	92	104
69	84	95
70	86	105
71	81	97
72	78	99
Jumlah	6079	6745

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 111 - 72 \\ &= 39 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \sqrt{72} \\ &= 1 + (3,3) \cdot 2,00 \\ &= 1 + 6,667 \\ &= 7,667 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{39}{8} = 4,88 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 - 76	71.5	76.5	1	1.4%
77 - 81	76.5	81.5	5	6.9%
82 - 86	81.5	86.5	5	6.9%
87 - 91	86.5	91.5	15	20.8%
92 - 96	91.5	96.5	20	27.8%
97 - 101	96.5	101.5	18	25.0%
102 - 106	101.5	106.5	6	8.3%
107 - 111	106.5	111.5	2	2.8%
Jumlah			72	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Ambiguitas Peran (X)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 96 - 66 \\ &= 30 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

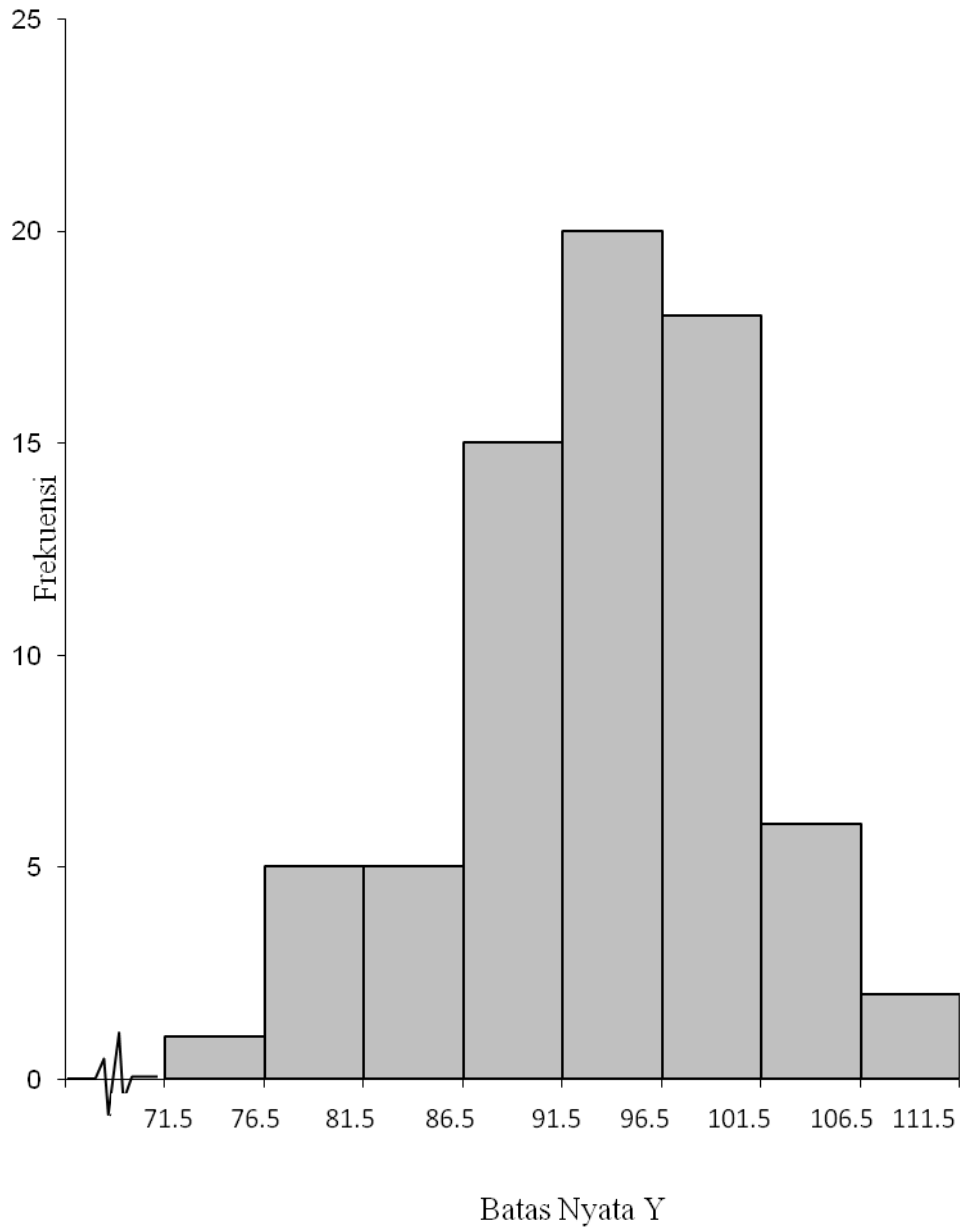
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \quad 72 \\ &= 1 + (3,3) \quad 2.00 \\ &= 1 + 6.667 \\ &= 7.667 \text{ (dibulatkan menjadi } 8 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

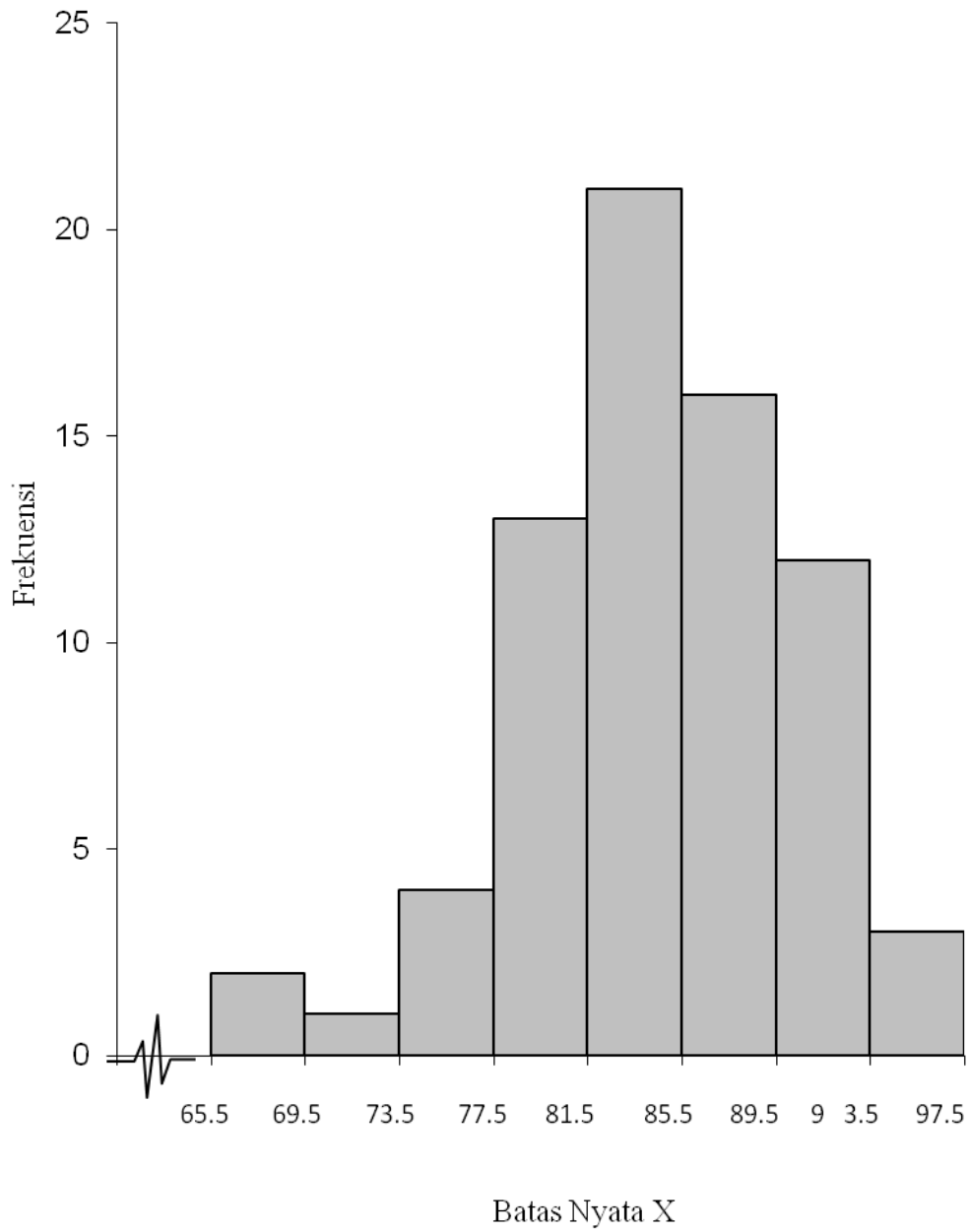
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{30}{8} = 3.75 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
66 - 69	65.5	69.5	2	2.8%
70 - 73	69.5	73.5	1	1.4%
74 - 77	73.5	77.5	4	5.6%
78 - 81	77.5	81.5	13	18.1%
82 - 85	81.5	85.5	21	29.2%
86 - 89	85.5	89.5	16	22.2%
90 - 93	89.5	93.5	12	16.7%
94 - 97	93.5	97.5	3	4.2%
Jumlah			72	100%

Grafik Histogram
Variabel Y (Kepuasan Kerja)



Grafik Histogram
Variabel X (Ambiguitas Peran)



**Tabel Perhitungan Rata-rata,
Varians dan Simpangan Baku, Variabel X dan Y**

No.	X	Y	$\bar{X} - X$	$\bar{Y} - Y$	$(\bar{X} - X)^2$	$(\bar{Y} - Y)^2$
1	76	109	-8.43	15.32	71.07	234.69
2	84	94	-0.43	0.32	0.19	0.10
3	85	98	0.57	4.32	0.32	18.66
4	88	90	3.57	-3.68	12.74	13.55
5	87	93	2.57	-0.68	6.60	0.46
6	82	96	-2.43	2.32	5.91	5.38
7	78	99	-6.43	5.32	41.35	28.30
8	84	88	-0.43	-5.68	0.19	32.27
9	82	92	-2.43	-1.68	5.91	2.82
10	82	87	-2.43	-6.68	5.91	44.63
11	78	90	-6.43	-3.68	41.35	13.55
12	85	85	0.57	-8.68	0.32	75.35
13	82	100	-2.43	6.32	5.91	39.94
14	82	95	-2.43	1.32	5.91	1.74
15	85	87	0.57	-6.68	0.32	44.63
16	79	91	-5.43	-2.68	29.49	7.19
17	82	93	-2.43	-0.68	5.91	0.46
18	84	92	-0.43	-1.68	0.19	2.82
19	88	87	3.57	-6.68	12.74	44.63
20	79	101	-5.43	7.32	29.49	53.57
21	96	88	11.57	-5.68	133.85	32.27
22	84	92	-0.43	-1.68	0.19	2.82
23	88	95	3.57	1.32	12.74	1.74
24	88	97	3.57	3.32	12.74	11.02
25	81	101	-3.43	7.32	11.77	53.57
26	89	88	4.57	-5.68	20.88	32.27
27	89	92	4.57	-1.68	20.88	2.82
28	91	90	6.57	-3.68	43.16	13.55
29	86	102	1.57	8.32	2.46	69.21
30	82	95	-2.43	1.32	5.91	1.74
31	84	96	-0.43	2.32	0.19	5.38
32	83	106	-1.43	12.32	2.05	151.77
33	90	89	5.57	-4.68	31.02	21.91
34	78	92	-6.43	-1.68	41.35	2.82
35	78	95	-6.43	1.32	41.35	1.74
36	87	90	2.57	-3.68	6.60	13.55
37	83	78	-1.43	-15.68	2.05	245.88
38	89	80	4.57	-13.68	20.88	187.16
39	86	90	1.57	-3.68	2.46	13.55
40	96	94	11.57	0.32	133.85	0.10
41	73	90	-11.43	-3.68	130.66	13.55
42	87	90	2.57	-3.68	6.60	13.55
43	92	80	7.57	-13.68	57.30	187.16
44	88	92	3.57	-1.68	12.74	2.82
45	92	80	7.57	-13.68	57.30	187.16
46	75	111	-9.43	17.32	88.94	299.96
47	93	72	8.57	-21.68	73.44	470.05
48	91	85	6.57	-8.68	43.16	75.35
49	95	79	10.57	-14.68	111.71	215.52
50	88	99	3.57	5.32	12.74	28.30
51	80	104	-4.43	10.32	19.63	106.49
52	79	99	-5.43	5.32	29.49	28.30
53	85	95	0.57	1.32	0.32	1.74
54	80	98	-4.43	4.32	19.63	18.66
55	66	86	-18.43	-7.68	339.69	58.99
56	76	94	-8.43	0.32	71.07	0.10
57	88	100	3.57	6.32	12.74	39.94
58	85	104	0.57	10.32	0.32	106.49
59	79	111	-5.43	17.32	29.49	299.96
60	84	84	-0.43	-9.68	0.19	93.71
61	76	101	-8.43	7.32	71.07	53.57
62	92	96	7.57	2.32	57.30	5.38
63	90	101	5.57	7.32	31.02	53.57
64	92	100	7.57	6.32	57.30	39.94
65	93	99	8.57	5.32	73.44	28.30
66	92	96	7.57	2.32	57.30	5.38
67	67	82	-17.43	-11.68	303.82	136.44
68	92	104	7.57	10.32	57.30	106.49
69	84	95	-0.43	1.32	0.19	1.74
70	86	105	1.57	11.32	2.46	128.13
71	81	97	-3.43	3.32	11.77	11.02
72	78	99	-6.43	5.32	41.35	28.30
Jumlah	6079	6745			2709.65	4375.653

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\Sigma X}{n} \\ &= \frac{6079}{72} \\ &= 84.43\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\Sigma Y}{n} \\ &= \frac{6745}{72} \\ &= 93.68\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{2709.652778}{71} \\ &= 38.164\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{4375.65}{71} \\ &= 61.629\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{38.164} \\ &= 6.178\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{61.629} \\ &= 7.850\end{aligned}$$

Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	66	86	4356	7396	5676
2	2	1	67	82	4489	6724	5494
3	3	1	73	90	5329	8100	6570
4	4	1	75	111	5625	12321	8325
5	5	3	76	109	5776	11881	8284
6			76	94	5776	8836	7144
7			76	101	5776	10201	7676
8	6	5	78	99	6084	9801	7722
9			78	90	6084	8100	7020
10			78	92	6084	8464	7176
11			78	95	6084	9025	7410
12			78	99	6084	9801	7722
13	7	4	79	91	6241	8281	7189
14			79	101	6241	10201	7979
15			79	99	6241	9801	7821
16			79	111	6241	12321	8769
17	8	2	80	104	6400	10816	8320
18			80	98	6400	9604	7840
19	9	2	81	101	6561	10201	8181
20			81	97	6561	9409	7857
21	10	7	82	96	6724	9216	7872
22			82	92	6724	8464	7544
23			82	87	6724	7569	7134
24			82	100	6724	10000	8200
25			82	95	6724	9025	7790
26			82	93	6724	8649	7626
27			82	95	6724	9025	7790
28	11	2	83	106	6889	11236	8798
29			83	78	6889	6084	6474
30	12	7	84	94	7056	8836	7896
31			84	88	7056	7744	7392
32			84	92	7056	8464	7728
33			84	92	7056	8464	7728
34			84	96	7056	9216	8064

35			84	84	7056	7056	7056
36			84	95	7056	9025	7980
37	13	5	85	98	7225	9604	8330
38			85	85	7225	7225	7225
39			85	87	7225	7569	7395
40			85	95	7225	9025	8075
41			85	104	7225	10816	8840
42	14	3	86	102	7396	10404	8772
43			86	90	7396	8100	7740
44			86	105	7396	11025	9030
45	15	3	87	93	7569	8649	8091
46			87	90	7569	8100	7830
47			87	90	7569	8100	7830
48	16	7	88	90	7744	8100	7920
49			88	87	7744	7569	7656
50			88	95	7744	9025	8360
51			88	97	7744	9409	8536
52			88	92	7744	8464	8096
53			88	99	7744	9801	8712
54			88	100	7744	10000	8800
55	17	3	89	88	7921	7744	7832
56			89	92	7921	8464	8188
57			89	80	7921	6400	7120
58	18	2	90	89	8100	7921	8010
59			90	101	8100	10201	9090
60	19	2	91	90	8281	8100	8190
61			91	85	8281	7225	7735
62	20	6	92	80	8464	6400	7360
63			92	80	8464	6400	7360
64			92	96	8464	9216	8832
65			92	100	8464	10000	9200
66			92	96	8464	9216	8832
67			92	104	8464	10816	9568
68	21	2	93	72	8649	5184	6696
69			93	99	8649	9801	9207
70	22	1	95	79	9025	6241	7505
71	23	2	96	88	9216	7744	8448
72			96	94	9216	8836	9024
Jumlah	23	72	6079	6745	515963	636251	568682

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 72 \\ \Sigma X &= 6079 \\ \Sigma X^2 &= 515963 \\ \Sigma Y &= 6745 \\ \Sigma Y^2 &= 636251 \\ \Sigma XY &= 568682\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{6745 \cdot 515963 - 6079 \cdot 568682}{72 \cdot 515963 - 6079^2} \\ &= \frac{3480170435 - 3457017878}{37149336 - 36954241} \\ &= \frac{23152557}{195095} \\ &= 118.673\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{72 \cdot 568682 - 6079 \cdot 6745}{72 \cdot 515963 - 6079^2} \\ &= \frac{40945104 - 41002855}{37149336 - 36954241} \\ &= \frac{-57751}{195095} \\ &= -0.29601\end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

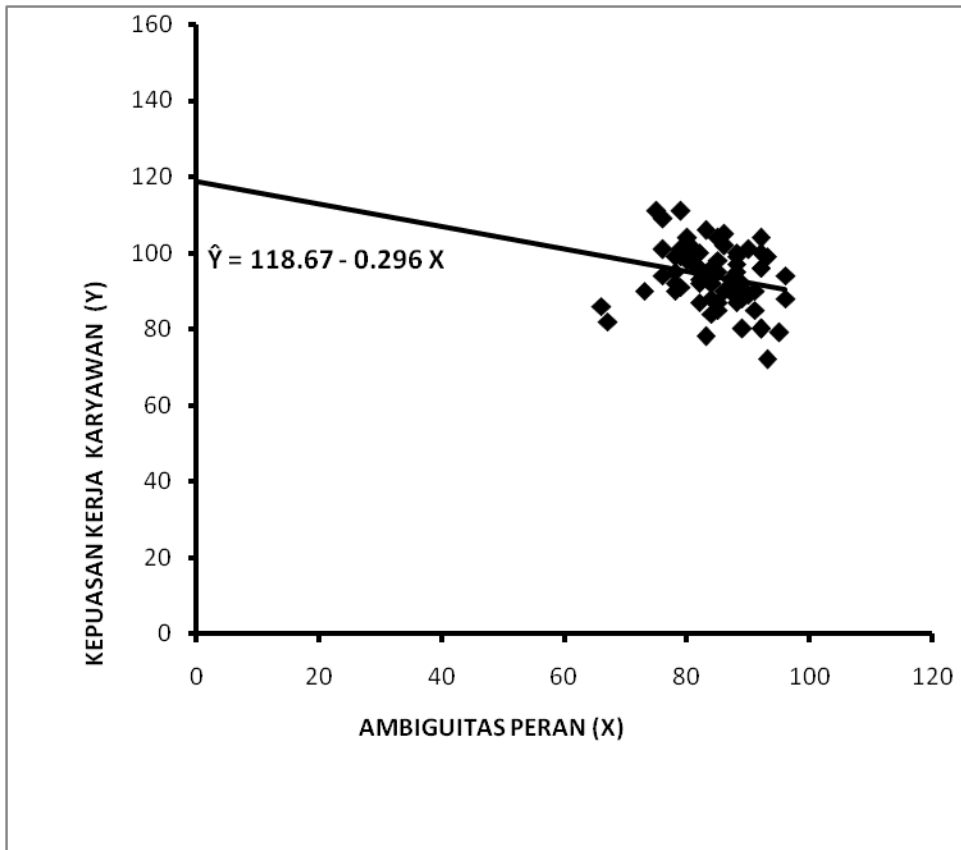
$$\hat{Y} = 118.67 - 0.296X$$

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

n	X	$\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$				\hat{Y}
1	66	118.67 - 0.296 . 66				99.136
2	67	118.67 - 0.296 . 67				98.840
3	73	118.67 - 0.296 . 73				97.064
4	75	118.67 - 0.296 . 75				96.472
5	76	118.67 - 0.296 . 76				96.176
6	76	118.67 - 0.296 . 76				96.176
7	76	118.67 - 0.296 . 76				96.176
8	78	118.67 - 0.296 . 78				95.584
9	78	118.67 - 0.296 . 78				95.584
10	78	118.67 - 0.296 . 78				95.584
11	78	118.67 - 0.296 . 78				95.584
12	78	118.67 - 0.296 . 78				95.584
13	79	118.67 - 0.296 . 79				95.288
14	79	118.67 - 0.296 . 79				95.288
15	79	118.67 - 0.296 . 79				95.288
16	79	118.67 - 0.296 . 79				95.288
17	80	118.67 - 0.296 . 80				94.992
18	80	118.67 - 0.296 . 80				94.992
19	81	118.67 - 0.296 . 81				94.696
20	81	118.67 - 0.296 . 81				94.696
21	82	118.67 - 0.296 . 82				94.400
22	82	118.67 - 0.296 . 82				94.400
23	82	118.67 - 0.296 . 82				94.400
24	82	118.67 - 0.296 . 82				94.400
25	82	118.67 - 0.296 . 82				94.400
26	82	118.67 - 0.296 . 82				94.400
27	82	118.67 - 0.296 . 82				94.400
28	83	118.67 - 0.296 . 83				94.104
29	83	118.67 - 0.296 . 83				94.104
30	84	118.67 - 0.296 . 84				93.808
31	84	118.67 - 0.296 . 84				93.808
32	84	118.67 - 0.296 . 84				93.808
33	84	118.67 - 0.296 . 84				93.808
34	84	118.67 - 0.296 . 84				93.808
35	84	118.67 - 0.296 . 84				93.808
36	84	118.67 - 0.296 . 84				93.808

37	85	118.67 - 0.296 . 85	93.512
38	85	118.67 - 0.296 . 85	93.512
39	85	118.67 - 0.296 . 85	93.512
40	85	118.67 - 0.296 . 85	93.512
41	85	118.67 - 0.296 . 85	93.512
42	86	118.67 - 0.296 . 86	93.216
43	86	118.67 - 0.296 . 86	93.216
44	86	118.67 - 0.296 . 86	93.216
45	87	118.67 - 0.296 . 87	92.920
46	87	118.67 - 0.296 . 87	92.920
47	87	118.67 - 0.296 . 87	92.920
48	88	118.67 - 0.296 . 88	92.624
49	88	118.67 - 0.296 . 88	92.624
50	88	118.67 - 0.296 . 88	92.624
51	88	118.67 - 0.296 . 88	92.624
52	88	118.67 - 0.296 . 88	92.624
53	88	118.67 - 0.296 . 88	92.624
54	88	118.67 - 0.296 . 88	92.624
55	89	118.67 - 0.296 . 89	92.328
56	89	118.67 - 0.296 . 89	92.328
57	89	118.67 - 0.296 . 89	92.328
58	90	118.67 - 0.296 . 90	92.032
59	90	118.67 - 0.296 . 90	92.032
60	91	118.67 - 0.296 . 91	91.736
61	91	118.67 - 0.296 . 91	91.736
62	92	118.67 - 0.296 . 92	91.440
63	92	118.67 - 0.296 . 92	91.440
64	92	118.67 - 0.296 . 92	91.440
65	92	118.67 - 0.296 . 92	91.440
66	92	118.67 - 0.296 . 92	91.440
67	92	118.67 - 0.296 . 92	91.440
68	93	118.67 - 0.296 . 93	91.144
69	93	118.67 - 0.296 . 93	91.144
70	95	118.67 - 0.296 . 95	90.552
71	96	118.67 - 0.296 . 96	90.256
72	96	118.67 - 0.296 . 96	90.256

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$$

$$\begin{aligned}
 \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{72} \\
 &= 0.0000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{2. Varians} = S^2 &= \frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{4138.220}{71} \\
 &= \sqrt{\quad} 58.285 \\
 &= \sqrt{\quad}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \text{3. Simpangan Baku} = S &= S^2 \\
 &= 58.285 \\
 &= 7.63445
 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$$

No.	(Y - Ŷ) (Xi)	(Y - Ŷ) - (Y - Ŷ) (Xi - X̄i)	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-19.14	-19.14	-2.5076	0.4938	0.006	0.014	0.008
2	-16.84	-16.84	-2.2058	0.4861	0.014	0.028	0.014
3	-16.10	-16.10	-2.1094	0.4821	0.018	0.042	0.024
4	-13.14	-13.14	-1.7207	0.4573	0.043	0.056	0.013
5	-12.33	-12.33	-1.6148	0.4463	0.054	0.069	0.016
6	-11.55	-11.55	-1.5131	0.4345	0.066	0.083	0.018
7	-11.44	-11.44	-1.4985	0.4319	0.068	0.097	0.029
8	-11.44	-11.44	-1.4985	0.4319	0.068	0.111	0.043
9	-9.81	-9.81	-1.2847	0.3997	0.100	0.125	0.025
10	-8.51	-8.51	-1.1149	0.3665	0.134	0.139	0.005
11	-7.40	-7.40	-0.9693	0.3315	0.169	0.153	0.016
12	-7.06	-7.06	-0.9253	0.3212	0.179	0.167	0.012
13	-6.74	-6.74	-0.8823	0.3106	0.189	0.181	0.009
14	-6.51	-6.51	-0.8530	0.3023	0.198	0.194	0.003
15	-5.81	-5.81	-0.7608	0.2764	0.224	0.208	0.015
16	-5.62	-5.62	-0.7367	0.2673	0.233	0.222	0.010
17	-5.58	-5.58	-0.7314	0.2673	0.233	0.236	0.003
18	-4.33	-4.33	-0.5669	0.2123	0.288	0.250	0.038
19	-4.29	-4.29	-0.5617	0.2123	0.288	0.264	0.024
20	-3.58	-3.58	-0.4695	0.1772	0.323	0.278	0.045
21	-3.22	-3.22	-0.4212	0.1628	0.337	0.292	0.046
22	-3.03	-3.03	-0.3971	0.1517	0.348	0.306	0.043
23	-2.92	-2.92	-0.3825	0.1480	0.352	0.319	0.033
24	-2.92	-2.92	-0.3825	0.1480	0.352	0.333	0.019
25	-2.62	-2.62	-0.3437	0.1331	0.367	0.347	0.020
26	-2.40	-2.40	-0.3144	0.1217	0.378	0.361	0.017
27	-2.26	-2.26	-0.2955	0.1141	0.386	0.375	0.011
28	-2.18	-2.18	-0.2850	0.1103	0.390	0.389	0.001
29	-1.81	-1.81	-0.2368	0.0910	0.409	0.403	0.006
30	-1.81	-1.81	-0.2368	0.0910	0.409	0.417	0.008
31	-1.74	-1.74	-0.2274	0.0871	0.413	0.431	0.018
32	-1.40	-1.40	-0.1834	0.0714	0.429	0.444	0.016
33	-0.62	-0.62	-0.0817	0.0319	0.468	0.458	0.010
34	-0.58	-0.58	-0.0765	0.0279	0.472	0.472	0.000
35	-0.33	-0.33	-0.0430	0.0160	0.484	0.486	0.002
36	0.08	0.08	0.0105	0.0040	0.504	0.500	0.004
37	0.19	0.19	0.0251	0.0080	0.508	0.514	0.006
38	0.60	0.60	0.0786	0.0279	0.528	0.528	0.000
39	0.60	0.60	0.0786	0.0279	0.528	0.542	0.014
40	1.19	1.19	0.1561	0.0596	0.560	0.556	0.004
41	1.49	1.49	0.1949	0.0754	0.575	0.569	0.006
42	1.60	1.60	0.2096	0.0793	0.579	0.583	0.004
43	2.19	2.19	0.2871	0.1103	0.610	0.597	0.013
44	2.30	2.30	0.3018	0.1179	0.618	0.611	0.007
45	2.38	2.38	0.3112	0.1217	0.622	0.625	0.003
46	3.01	3.01	0.3940	0.1517	0.652	0.639	0.013
47	3.42	3.42	0.4474	0.1700	0.670	0.653	0.017
48	3.42	3.42	0.4474	0.1700	0.670	0.667	0.003
49	3.71	3.71	0.4862	0.1844	0.684	0.681	0.004
50	3.74	3.74	0.4904	0.1879	0.688	0.694	0.007
51	4.38	4.38	0.5732	0.2157	0.716	0.708	0.007
52	4.49	4.49	0.5879	0.2190	0.719	0.722	0.003
53	4.56	4.56	0.5973	0.2224	0.722	0.736	0.014
54	4.56	4.56	0.5973	0.2224	0.722	0.750	0.028
55	4.82	4.82	0.6319	0.2357	0.736	0.764	0.028
56	5.60	5.60	0.7335	0.2673	0.767	0.778	0.010
57	5.71	5.71	0.7482	0.2704	0.770	0.792	0.021
58	6.30	6.30	0.8257	0.2939	0.794	0.806	0.012
59	6.38	6.38	0.8352	0.2967	0.797	0.819	0.023
60	7.38	7.38	0.9662	0.3315	0.832	0.833	0.002
61	7.86	7.86	1.0290	0.3461	0.846	0.847	0.001
62	8.56	8.56	1.1212	0.3686	0.869	0.861	0.007
63	8.78	8.78	1.1506	0.3749	0.875	0.875	0.000
64	8.97	8.97	1.1747	0.3790	0.879	0.889	0.010
65	9.01	9.01	1.1799	0.3790	0.879	0.903	0.024
66	10.49	10.49	1.3738	0.4147	0.915	0.917	0.002
67	11.78	11.78	1.5435	0.4382	0.938	0.931	0.008
68	11.90	11.90	1.5582	0.4394	0.939	0.944	0.005
69	12.56	12.56	1.6452	0.4495	0.950	0.958	0.009
70	12.82	12.82	1.6797	0.4525	0.953	0.972	0.020
71	14.53	14.53	1.9029	0.4713	0.971	0.986	0.015
72	15.71	15.71	2.0580	0.4798	0.980	1.000	0.020

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbes 0.046, L_{tabel} untuk $n = 72$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.104. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\hat{Y} = 118.67 - 0.296 X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 118.67 - 0.296 X \\ &= 118.67 - 0.296 [66] = 99.14\end{aligned}$$

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

$$Y - \hat{Y} = 86 - 99.14 = -13.14$$

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

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = -13.14 - 0.0000 = -13.14$$

4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= -13.14^2 = 172.56$$

5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil

6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil

7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-19.14}{7.63} = -2.508$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2.508; pada sumbu menurun cari angka - 2.508; lalu pada sumbu mendatar angka 9 Diperoleh nilai $Z_t = 0.4938$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$

$$Z_i = -2.508, \text{ maka } 0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4938 = 0.0062$$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{72} = 0.014$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$

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

$$= [0.000 - 0.014] = 0.014$$

PERHITUNGAN UJI KELINEARAN REGRESI

No.	K	n	X	Y	Y ²	XY	ΣY ²	(ΣY)	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	$\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$
1	1	1	66	86	7396	5676					
2	2	1	67	82	6724	5494					
3	3	1	73	90	8100	6570					
4	4	1	75	111	12321	8325					
5	5	3	76	109	11881	8284	30918	304	92416	30805.33	112.67
6			76	94	8836	7144					
7			76	101	10201	7676					
8	6	5	78	99	9801	7722	26365	281	78961	15792.20	10572.80
9			78	90	8100	7020					
10			78	92	8464	7176					
11			78	95	9025	7410					
12			78	99	9801	7722					
13	7	4	79	91	8281	7189	28283	291	84681	21170.25	7112.75
14			79	101	10201	7979					
15			79	99	9801	7821					
16			79	111	12321	8769					
17	8	2	80	104	10816	8320	30621	303	91809	45904.50	-15283.50
18			80	98	9604	7840					
19	9	2	81	101	10201	8181	28826	294	86436	43218.00	-14392.00
20			81	97	9409	7857					
21	10	7	82	96	9216	7872	25249	275	75625	10803.57	14445.43
22			82	92	8464	7544					
23			82	87	7569	7134					
24			82	100	10000	8200					
25			82	95	9025	7790					
26			82	93	8649	7626					
27			82	95	9025	7790					
28	11	2	83	106	11236	8798	26156	278	77284	38642.00	-12486.00
29			83	78	6084	6474					
30	12	7	84	94	8836	7896	25044	274	75076	10725.14	14318.86
31			84	88	7744	7392					
32			84	92	8464	7728					
33			84	92	8464	7728					
34			84	96	9216	8064					
35			84	84	7056	7056					
36			84	95	9025	7980					
37	13	5	85	98	9604	8330	24398	270	72900	14580.00	9818.00
38			85	85	7225	7225					
39			85	87	7569	7395					
40			85	95	9025	8075					
41			85	104	10816	8840					
42	14	3	86	102	10404	8772	29529	297	88209	29403.00	126.00
43			86	90	8100	7740					
44			86	105	11025	9030					
45	15	3	87	93	8649	8091	24849	273	74529	24843.00	6.00
46			87	90	8100	7830					
47			87	90	8100	7830					
48	16	7	88	90	8100	7920	24694	272	73984	10569.14	14124.86
49			88	87	7569	7656					
50			88	95	9025	8360					
51			88	97	9409	8536					
52			88	92	8464	8096					
53			88	99	9801	8712					
54			88	100	10000	8800					
55	17	3	89	88	7744	7832	22608	260	67600	22533.33	74.67
56			89	92	8464	8188					
57			89	80	6400	7120					
58	18	2	90	89	7921	8010	26222	280	78400	39200.00	-12978.00
59			90	101	10201	9090					
60	19	2	91	90	8100	8190	21725	255	65025	32512.50	-10787.50
61			91	85	7225	7735					
62	20	6	92	80	6400	7360	22016	256	65536	10922.67	11093.33
63			92	80	6400	7360					
64			92	96	9216	8832					
65			92	100	10000	9200					
66			92	96	9216	8832					
67			92	104	10816	9568					
68	21	2	93	72	5184	6696	21226	250	62500	31250.00	-10024.00
69			93	99	9801	9207					
70	22	1	95	79	6241	7505					
71	23	2	96	88	7744	8448	652831	6927	47983329	23991664.50	-23338833.50
72			96	94	8836	9024					
Σ	23	72	6079	6745	636251	568682					-23332979.14

Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= -23332979.140 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 4138.220 - 23332979.140 \\ &= 23337117.361 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 23 \\ \text{dk}_{(\text{TC})} &= k - 2 = 21 \\ \text{dk}_{(\text{G})} &= n - k = 49 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(\text{TC})} &= \frac{23337117.36}{21} = 1111291.30 \\ \text{RJK}_{(\text{G})} &= \frac{-23332979.14}{49} = -476183.25 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

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

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

6. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}_{(\text{TC})}}{\text{RJK}_{(\text{G})}} = \frac{1111291.30}{-476183.25} = -2.33$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = -2.33$, dan $F_{\text{tabel}(0,05;21/49)} = 1.79$ sehingga $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 636251 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{6745^2}{72} \\ &= 631875.35 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= -0.296 \left\{ 568682 - \frac{[6079][6745]}{72} \right\} \\ &= 237.433 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 636251 - 631875.35 - 237.43 \\ &= 4138.220 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 72 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(\text{res})} &= n - 2 = 70 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(b/a)} &= \frac{\text{JK}_{(b/a)}}{\text{dk}_{(b/a)}} = \frac{237.43}{1} = 237.43 \\ \text{RJK}_{(\text{res})} &= \frac{\text{JK}_{(\text{res})}}{\text{dk}_{(\text{res})}} = \frac{4138.22}{70} = 59.12 \end{aligned}$$

7. Kriteria Pengujian

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

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

8. Pengujian

$$F_{\text{hitung}} = \frac{\text{RJK}_{(b/a)}}{\text{RJK}_{(\text{res})}} = \frac{237.43}{59.12} = 4.02$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{\text{hitung}} = 4.02$, dan $F_{\text{tabel}(0,05;1/70)} = 3.98$ sehingga $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regersi

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	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	RJK (b/a)	
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$	RJK (s)	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	RJK (TC)	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$	RJK (G)	

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	72	636251.00			
Regresi (a)	1	631875.35			
Regresi (b/a)	1	237.43	237.43	4.02*)	3.98
Sisa	70	4138.22	59.12		
Tuna Cocok	21	23337117.36	1111291.30		
Galat Kekeliruan	49	-23332979.14	-476183.25	-2.33 ^{ns)}	1.79

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (4.02) > F_{tabel} (3.98)$

ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (- 2.33) < F_{tabel} (1.79)$

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

$$\begin{aligned}n &= 72 \\ \Sigma X &= 6079 \\ \Sigma X^2 &= 515963 \\ \Sigma Y &= 6745 \\ \Sigma Y^2 &= 636251 \\ \Sigma XY &= 568682\end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{72 \cdot 568682 - [6079] \cdot [6745]}{\sqrt{\{72 \cdot 515963 - 6079^2\} \cdot \{72 \cdot 636251 - 6745^2\}}} \\ &= \frac{40945104 - 41002855}{\sqrt{195095 \cdot 315047}} \\ &= \frac{-57751}{247919.532} \\ &= -0.233\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = -0.233$ karena $\rho < 0$

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus :

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{-0.233\sqrt{70}}{\sqrt{1-0.054}} \\&= \frac{-0.233 \cdot 8.37}{\sqrt{0.946}} \\&= \frac{-1.949}{0.972} \\&= -2.00\end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (72 - 2) = 70$ sebesar -1.67

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 :

$t_{\text{hitung}} [-2.00] < t_{\text{tabel}} (-1.67)$ maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= -0.233^2 \times 100\% \\ &= 0.0543 \times 100\% \\ &= 5.43\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kepuasan Kerja Karyawan di tentukan oleh Ambiguitas Peran sebesar 5.43%

SKOR DIMENSI DOMINAN VARIABEL Y KEUASAN KERJA KARYAWAN

$$\text{SKOR DIMENSI} = \frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal dimensi}}{\text{Banyaknya soal dimensi}}$$

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Rekan kerja	Memberikan dukungan	2 Soal	$\frac{277+185}{2}$ = 369.5	12%
	Bersahabat	3 Soal	$\frac{269+260+189}{3}$ = 239.3	8%
	Mudah bekerjasama	3 Soal	$\frac{235+235+224}{3}$ = 544.7	17%
Supervisi	Mendengarkan Opini Bawahan	2 Soal	$\frac{201+262}{2}$ = 332	11%
	Memberikan perhatian kepada bawahan	6 Soal	$\frac{298+283+308+278+222+187}{6}$ = 262.7	8%
Promosi	Kesempatan untuk maju	4 Soal	$\frac{236+297+182+299}{4}$ = 253.5	8%
Pekerjaan itu sendiri	Menerima tanggung jawab	3 Soal	$\frac{264+209+176}{3}$ = 531.7	17%
	Kesempatan untuk belajar	2 Soal	$\frac{290+191}{2}$ = 385.5	12%
	Pekerjaan yang menarik	3 Soal	$\frac{201+301+186}{3}$ = 229.3	7%

SKOR DIMENSI DOMINAN VARIABEL X AMBIGUITAS PERAN

SKOR DIMENSI = $\frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal dimensi}}{\text{Banyaknya soal dimensi}}$

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Kurangnya Pemahaman	Hak	4 Soal	$\frac{224+240+233+230}{4}$ = 231.7	19%
	Kewajiban	4 Soal	$\frac{234+260+223+259}{4}$ = 244	20%
Ketidakpastian	wewenang	6 Soal	$\frac{252+259+247+244+229+252}{6}$ = 247.2	21%
	tugas - tugas	7 Soal	$\frac{245+249+226+238+261+240+248}{7}$ = 243.8	20%
	harapan	4 Soal	$\frac{243+262+233+248}{4}$ = 246.5	20%

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Yonis Akhirman, lahir di Cirebon pada tanggal 22 Juli 1990, anak bungsu dari empat bersaudara dari pasangan Sumarsono dan Nurchaeriah. Beralamat di Jln. Kelapa Puan Timur III, blok nd 3 no 11a, Kelapa Gading, Jakarta Utara. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN Kebon Baru III Cirebon dan lulus pada 2002. melanjutkan studi ke SLTP Negeri 4 Cirebon kemudian di tahun 2005 melanjutkan ke SMA Negeri 4 Cirebon dan lulus pada tahun 2008.

Pada tahun 2008 melalui jalur Ujian Masuk Bersama (UMB) diterima menjadi Mahasiswa Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Tata Niaga.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Negeri 44 Jakarta sebagai guru bidang studi penjualan. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan pada PT Telkomsel Mall Ambassador Jakarta Selatan.