

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN
PT ASTRA INTERNATIONAL (HONDA SALES OPERATION)
DI JAKARTA**

**EKA NURDIANSYAH
8105118043**



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

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI
PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2016**

***THE INFLUENCE OF JOB SATISFACTION AND JOB INVOLVEMENT TOWARD
WORK MOTIVATION ON EMPLOYEES IN PT ASTRA INTERNATIONAL
(HONDA SALES OPERATION) JAKARTA***

***EKA NURDIANSYAH
8105118043***



This Script is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMY EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
DEPARTMENT OF ECONOMY AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2016***

ABSTRAK

EKA NURDIANSYAH. 8105118043. Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Astra International (Honda Sales Operation) di Jakarta. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2016.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Astra International (Honda Sales Operation) di Jakarta.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung bulan Oktober 2015 sampai dengan bulan Desember 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International (HSO). Populasi terjangkaunya adalah seluruh Divisi Finance, Marketing, Human Resources Development (HRD) dan Retail yang berjumlah 107 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik pencatatan dokumen, wawancara dan kuesioner. Untuk menjangkau data motivasi kerja (Y), kepuasan kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) didapatkan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji persyaratan analisis yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri atas uji f dan uji t. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 3,430 > nilai t_{tabel} sebesar 1,666. Keterlibatan kerja berpengaruh secara parsial terhadap motivasi kerja, hal ini dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t_{hitung} 4,530 > nilai t_{tabel} sebesar 1,666. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara serentak berpengaruh terhadap motivasi kerja, hal ini dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 28,934 > nilai F_{tabel} sebesar 3,103. Persamaan regresi yang didapat adalah $\widehat{Y} = 12,525 + 0,158X_1 + 0,373X_2$. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,417 yang berarti kepuasan kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) berpengaruh terhadap motivasi kerja (Y) sebesar 41,7%.

ABSTRACT

EKA NURDIANSYAH. 8105118043. The Influence of job satisfaction and job involvement toward work motivation on employees in PT. Astra International (HSO) Jakarta. Script, Jakarta: Study Program of Economic Education, Concentration of Office Administration, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2016.

The purpose of this research was to determine the effect between job satisfaction and job involvement on work motivation on employees in PT. Astra International (Honda Sales Operation) Jakarta.

This research was carried out for three months since October 2015 until December 2015. The method of this research is survey method with correlation approach. The population in this research were all the employee at PT Astra International. The affordable population were all the Division of Finance, Marketting, Human Resources Development and retail with total 107 employees. Sampling techniques used was proportional random sampling, so the sample in this research is amounted 84 respondents. Data collecting work motivation (Y), Job Satisfacton (X1), Job Involvement (X2) obtained by giving questionnaires to respondents.. Data analysis technique used were the test requirement analysis consists of a normality test and lineariti test, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test which consists of t-test and f-test. Based on the results of data analysis can be known that there are partially effect between the Job satisfaction with work motivation. It can be seen from the results of data analysis which shows $t_{count} 3,430 > t_{table} 1,666$. Job involvement on work motivation, it's seen from the results of the data analysis that shows $t_{count} 4,530 > t_{table} 1,666$. Job satisfacion and job involvement simultaneously effect on work motivation, it's seen by data analysis that shows $f_{count} 28,934 > f_{table} 3,103$. The obtained regretion equation is $\hat{Y} = 12,525 + 0,158X_1 + 0,373X_2$. Based on determination of the coefficient test R^2 is 0,355 that's means job satisfaction and job involvement effects on work motivation amount 41,7%.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus

NIP 196712071992031001

Jurusan	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S, S.Pd, MSE</u> NIP. 198303242009122001	Ketua Penguji		09-02-2016
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Penguji Ahli		09-02-2016
3. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd, MM</u> NIP. 198101142008122002	Sekretaris		10-02-2016
4. <u>Widya Parimita, SE, M.Pa</u> NIP. 197006052001122001	Pembimbing I		09-02-2016
5. <u>Maisaroh, M.Si</u> NIP. 197409232008012012	Pembimbing II		09-02-2016

Tanggal Lulus : 25 - Januari 2016

.....

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 lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2016
Yang Membuat Pernyataan



Eka Nurdiansyah
NIM. 8105118043

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini kupersembahkan kepada kedua orang
tuaku tersayang, kakak dan adik-adikku
yang tidak pernah berhenti untuk memberikan
motivasi kepadaku dan selalu menghiasi
kehidupanku.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT. Astra International”.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada:

1. Widya Parimita, S.E, M.Pa, selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
2. Maisaroh, M.Si, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta saran dalam penulisan skripsi ini.
3. Darma Rika Swaramarinda, S.Pd, M.SE, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.
4. Dr. Siti Nurjannah, SE, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi.
5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
6. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Bapak Luki Tjhajati, selaku Human Capital Dept Head PT Astra International, yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
8. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil. Serta seluruh sahabat dan teman – teman di kelas AP 2011, yang selalu

memberikan dukungan, masukan dan semangat kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini berlangsung.

9. Teman-teman band THRONE dan BipBip yang selalu memberikan dukungan selama penyusunan skripsi.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan guna bermanfaat bagi peneliti khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya.

Jakarta, Januari 2016

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
ABSTRAK	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	10
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Konseptual	
1. Motivasi Kerja	11
2. Keterlibatan Kerja	19

3. Kepuasan Kerja	25
B. Hasil Penelitian yang Relevan.....	31
C. Kerangka Teoretik.....	36
D. Perumusan Hipotesis	40
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	
A. Tujuan Penelitian.....	42
B. Tempat dan Waktu Penelitian	42
C. Metode Penelitian.....	43
D. Populasi dan Sampling	44
E. Teknik Pengumpulan Data	46
F. Teknik Analisis Data	61
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Data	
1. Motivasi Kerja.....	68
2. Kepuasan Kerja	72
3. Keterlibatan Kerja	76
B. Pengujian Hipotesis.....	80
C. Pembahasan.....	92
BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	96
B. Implikasi.....	97
C. Saran.....	98

DAFTAR PUSTAKA.....	100
LAMPIRAN – LAMPIRAN.....	103
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	165

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
I.1	Data Keterlambatan Karyawan PT. Astra International	3
I.2	Data Turnover Karyawan PT Astra International	8
III.1	Jumlah Sampel Karyawan PT. Astra International	46
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja	48
III.3	Skala Penilaian Variabel Motivasi Kerja	49
III.4	Tabel Interpretasi Reliabilitas	52
III.5	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja	53
III.6	Skala Penilaian Kepuasan Kerja	54
III.7	Tabel Interpretasi Reliabilitas	57
III.8	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja	58
III.9	Skala Penilaian Keterlibatan Kerja	59
III.10	Tabel Interpretasi Reliabilitas	62
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja	70
IV.2	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Motivasi Kerja	71
IV.3	Rata-Rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel Motivasi Kerja	72
IV.4	Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja	73
IV.5	Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Variabel Kepuasan Kerja	75
IV.6	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Kepuasan Kerja	76
IV.7	Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja	77
IV.8	Rata-Rata Hitung Skor Dimensi Variabel Keterlibatan Kerja	79
IV.9	Rata-Rata Hitung Skor Indikator Variabel Keterlibatan Kerja	80
IV.10	Uji Normalitas	81

IV.11	Uji Linearitas X1 dengan Y	83
IV.12	Uji Linearitas X2 dengan Y	84
IV.13	Uji Multikolinearitas	85
IV.14	Uji Heterokedestisitas	86
IV.15	Uji Regresi Berganda	88
IV.16	Uji F	90
IV.17	Uji T	91
IV.18	Koefisien Determinasi	92

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Variabel Motivasi Kerja.....	70
IV.2	Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja	74
IV.3	Grafik Histogram Variabel Keterlibatan Kerja	78
IV.4	<i>Output Normal Probably Plot</i>	82
IV.5	<i>Scatterplot of Residual</i> untuk Heterokedestisitas	87

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ	103
2	Surat Keterangan Hasil Penelitian.....	104
3	Kuisisioner Uji Coba Motivasi Kerja	105
4	Perhitungan Uji Coba Instrumen Variabel Motivasi Kerja	107
5	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	108
6	Langkah Perhitungan Uji Validitas	109
7	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba.....	110
8	Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja	111
9	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja.....	112
10	Kuisisioner Final Motivasi Kerja.....	113
11	Data Instrumen Motivasi Kerja	116
12	Data Indikator Motivasi Kerja.....	117
13	Data Sub Indikator Motivasi Kerja	118
14	Kuisisioner Uji Coba Kepuasan Kerja.....	119
15	Perhitungan Uji Coba Instrumen Variabel Kepuasan Kerja.....	122
16	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	123
17	Langkah Perhitungan Uji Validitas	124
18	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba.....	125
19	Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	126
20	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	127
21	Kuisisioner Final Kepuasan Kerja	128
22	Data Instrumen Kepuasan Kerja	131

23	Data Dimensi Kepuasan Kerja	132
24	Data Indikator Kepuasan Kerja	133
25	Kuisisioner Uji Coba Keterlibatan Kerja	134
26	Perhitungan Uji Coba Instrumen Variabel Keterlibatan Kerja.....	136
27	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja....	137
28	Langkah Perhitungan Uji Validitas	138
29	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba.....	139
30	Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Keterlibatan Kerja.....	140
31	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Keterlibatan Kerja	141
32	Kuisisioner Final Keterlibatan Kerja	142
33	Data Instrumen Keterlibatan Kerja	144
34	Data Dimensi Keterlibatan Kerja	145
35	Data Indikator Keterlibatan Kerja	146
36	Tabulasi Penelitian	147
37	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Motivasi Kerja)	148
38	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X1 (Kepuasan Kerja).....	150
39	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X2 (Keterlibatan Kerja).....	152
40	Penguian Hipotesis.....	154
41	Tabel Statistik.....	158

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Perusahaan adalah wadah kegiatan orang-orang yang bekerja sama. Sejalan dengan itu, perusahaan dikatakan sebagai koordinasi kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab. Perusahaan dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada di dalam perusahaan tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut perusahaan mampu bersaing dan mengikuti kemajuan zaman.

Keberhasilan perusahaan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktornya yaitu sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya-sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Untuk itulah sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh setiap perusahaan guna membantu perusahaan untuk dapat bersaing dan mengikuti kemajuan zaman.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Karyawan memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal, untuk itu perusahaan dituntut

untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan.

Berkaitan dengan pentingnya motivasi kerja dalam perusahaan, terdapat beberapa masalah yang peneliti dapatkan setelah melakukan survey pada PT Astra, bahwa ternyata motivasi kerja pada PT Astra masih sangat rendah ini terlihat dari meningkatnya jumlah karyawan yang datang terlambat.

Keterlambatan karyawan dapat menjadi indikasi motivasi kerja yang rendah. Standar perhitungan keterlambatan karyawan di PT Astra dilihat dari ketepatan waktu kehadirannya, apabila karyawan tersebut tidak datang tepat pada waktu yang telah ditetapkan, maka karyawan dinyatakan terlambat. Lalu setiap karyawan yang terlambat akan di akumulasikan setiap bulannya jumlah karyawan yang terlambat karena tidak tepat dalam waktu kehadirannya. Dapat dilihat dari data di bawah ini yang peneliti dapatkan dari PT Astra:

Tabel I.1
Data Keterlambatan Karyawan PT.Astra
(Tiga bulan terakhir, Juli, Agustus, September 2015)

Bulan	Juli	Agustus	September
Jumlah Karyawan yang terlambat	10	13	15
Total karyawan	206	206	206
Prosentase	4,85%	6,31%	7,28%

Data Internal perusahaan

Dari data di atas dapat terlihat bahwa jumlah karyawan yang datang terlambat pada PT Astra dalam tiga bulan terakhir selalu meningkat, ini terlihat pada bulan Juli karyawan yang terlambat berjumlah 10 orang, kemudian pada bulan Agustus menjadi 13 orang karyawan yang terlambat, dan pada bulan September jumlah karyawan yang terlambat berjumlah 15 orang. Hal tersebut membuktikan bahwa motivasi kerja pada PT Astra sangat rendah dengan tingkat keterlambatan yang meningkat dalam tiga bulan terakhir pada tahun 2015 terhitung mulai bulan Juli, Agustus, September 2015.

Selain peneliti melihat motivasi kerja yang rendah dengan karyawan tersebut terlambat dengan berbagai jenis alasan, berdasarkan pengamatan peneliti perilaku lain yang membuat motivasi kerja rendah yaitu seringkali karyawan meninggalkan ruangan pada saat jam kerja dan menunda pekerjaan sehingga tugas-tugasnya terbengkalai.

Motivasi kerja karyawan memang merupakan salah satu hal yang dapat berdampak terhadap maju dan mundurnya suatu perusahaan, sehingga perusahaan harus pintar untuk memberikan layanan yang baik terhadap para karyawannya agar mereka dapat mempunyai motivasi kerja yang baik. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain, lingkungan kerja, kepuasan kerja serta keterlibatan kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang karyawan. Lingkungan memegang peranan penting bagi tercapainya motivasi kerja yang baik dari karyawan. Lingkungan memang suatu hal yang selalu ditemui oleh seorang karyawan dalam bekerja, dimana pun dan kapan

pun seorang karyawan bekerja mereka akan berhubungan dengan apa yang disebut lingkungan kerja. Seorang karyawan yang tidak dapat mengatasi tekanan maupun gangguan yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja, maka seorang karyawan tersebut akan terganggu motivasi kerjanya, dimana motivasi kerja merupakan dorongan seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, apabila motivasi kerja seorang karyawan sudah terganggu maka akan memicu semangat dan dorongan yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik akan sulit tercapai.

Namun yang terlihat pada hasil survey dan wawancara, tidak sedikit karyawan PT. Astra International yang merasa terganggu dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kurang mendukung. Hal ini tercermin dari lingkungan kerja fisiknya, yaitu masalah pencahayaan yang terlalu redup dan juga kebisingan yang berada di sekitar perusahaan. PT Astra yang memiliki lingkungan fisik yang kurang mendukung, karena berdekatan dengan pabrik-pabrik serta bangunannya menyatu dengan (POLMAN) politeknik manufaktur astra, karyawan Astra merasa terganggu dengan kebisingan suara mesin dan kendaraan besar milik pabrik-pabrik yang ada disekitar PT Astra. Kondisi seperti ini akan mempengaruhi konsentrasi karyawan dan membuat karyawan merasa kurang nyaman dalam bekerja, merasa bosan dan mudah kelelahan, kehilangan kreativitas dan tidak bekerja secara optimal, sehingga mengakibatkan kepuasan kerja karyawan menurun.

Hasil survei yang peneliti dapatkan dari 100 orang pegawai Astra yang saya berikan pertanyaan mengenai kebisingan yang ditimbulkan dari

lingkungan kerja yang ada, 60 orang mengatakan sangat terganggu, 25 orang mengatakan agak terganggu, dan 15 orang mengatakan biasa saja. Melihat data di atas dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja PT Astra kurang mendukung, hal ini jelas dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja dari seorang karyawan, dimana motivasi kerja sangat berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan. Pekerjaan akan memiliki hasil yang maksimal apabila mereka merasa nyaman dengan lingkungan yang ada yang akan berhubungan dengan terciptanya motivasi kerja yang baik, maupun sebaliknya.

Hal lain yang peneliti temukan mengenai lingkungan kerja yang kurang kondusif pada PT Astra adalah kurangnya sarana dan prasarana yang ada di perusahaan. Sarana dan prasarana di PT Astra kurang memadai dan masih terdapat beberapa yang masih sering mengalami kerusakan dan kurang tersedia. Hal ini menyebabkan motivasi kerja para karyawan akan mengalami penurunan akibat dari lingkungan kerja fisik tersebut.

Hal lain yang sangat jelas yang menunjukkan lingkungan kerja yang kurang kondusif adalah pencahayaan yang kurang (terlalu redup). Dengan pencahayaan yang kurang yang terdapat pada PT Astra akan berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan. Di sini pencahayaan akan sangat berpengaruh terhadap psikologi karyawan itu sendiri, dengan pencahayaan yang kurang menyebabkan banyak masalah antara lain karyawan kurang bersemangat, lebih cepat mengantuk dengan begitu karyawan tidak dapat mencapai hasil

yang maksimal atas pekerjaannya, sehingga akan menurunkan motivasi kerja karyawan yang merupakan akibat dari lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja adalah kepuasan kerja. Pada umumnya, orang mau bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan (fisik dan mental), baik itu kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan yang tidak disadari. Pemenuhan kebutuhan tersebut merupakan dasar dari motivasi kerja seorang karyawan. Jika dalam proses pemenuhan kebutuhan tersebut karyawan merasakan adanya peluang dalam mencapai tujuannya, maka motivasi untuk mencapainya akan makin berlipat.

Saat tujuannya tercapai, yakni pemenuhan kebutuhan, seseorang karyawan akan merasakan kepuasan dari aktivitasnya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Masalah yang timbul adalah bahwa kebutuhan masing-masing orang berbeda satu dengan yang lain. Maka perusahaan haruslah menjadi suatu lembaga yang menyediakan kesempatan dalam pemenuhan kebutuhan bagi para pekerjanya.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan selama melakukan kewajibannya dalam perusahaan. Kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Karyawan yang lebih terpuaskan cenderung lebih efektif dan termotivasi untuk mencapai tujuan perusahaan dari pada perusahaan dengan karyawan yang tidak terpuaskan. Motivasi dapat terjadi apabila kepuasan kerja timbul karena imbalan ekstrinsik, yang dirasakan adil oleh karyawan, apabila ketidakadilan dirasakan oleh karyawan, maka kepuasan akan rendah dan motivasi kerja berkurang.

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh peneliti. Peneliti mendapatkan data yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan PT Astra International (Honda Sales Operation) masih sangat rendah hal ini dapat terlihat dari data banyaknya karyawan PT Astra yang keluar dari perusahaan tersebut. Karyawan yang keluar dari perusahaan tersebut adalah karyawan tetap karena mayoritas di perusahaan tersebut adalah karyawan tetap dan hanya sedikit karyawan yang kontrak. Data tersebut dapat dilihat di bawah ini:

Tabel I.2
Data Turnover karyawan PT Astra International Honda Sales Operation
(Tiga Tahun Terakhir, 2012, 2013, 2014)

Tahun	Jumlah karyawan keluar	Total karyawan	Prosenatase
2012	15	206	7,28 %
2013	17	206	8,25 %
2014	22	206	10,67%

Sumber: Data Internal PT Astra International Honda Sales Operation

Dari data tabel di atas dapat kita lihat bahwa dari tiga tahun belakang tingkat keluarnya karyawan PT Astra mengalami peningkatan, menandakan

bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan PT Astra tidak tercapai dengan baik, sehingga mereka lebih baik untuk meninggalkan pekerjaan. Apabila hal tersebut tidak cepat ditangani oleh perusahaan, maka perusahaan akan mengalami kebangkrutan karena kepuasan sangat berkaitan dengan motivasi kerja seorang karyawan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja dapat terlihat dari sikap partisipasi aktif dalam bekerja serta pengambilan keputusan karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya. Seseorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, mereka akan mempunyai rasa percaya diri terhadap keputusan yang diambilnya tanpa harus menunggu perintah, selain itu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi mereka selalu ikut serta berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dalam melakukan pekerjaan di perusahaan.

Namun, kenyataan yang peneliti dapatkan dalam PT Astra, karyawan PT Astra masih minim dalam hal keterlibatan kerja itu terlihat dari karyawan yang kurang berpartisipasi aktif dalam pekerjaan. Karyawannya dalam memulai melakukan pekerjaannya menunggu mendapatkan perintah terlebih dahulu, dan tidak adanya karyawan mengambil keputusannya sendiri untuk segera menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini jelas sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja, dimana tidak adanya keterlibatan kerja yang tinggi dari karyawan maka secara otomatis karyawan tersebut tidak mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan PT Astra

memiliki keterlibatan kerja yang rendah yang tergambar dari kurangnya karyawan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT Astra Internasional (Honda Sales Operation) di Jakarta”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berkaitan dengan motivasi kerja adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
2. Kepuasan kerja yang rendah
3. Keterlibatan kerja yang rendah
4. Rendahnya sarana dan prasarana

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah ini dimaksudkan agar penulisan lebih terarah dan mudah dipahami sesuai dengan maksud dan tujuan peneliti, maka peneliti membatasi masalah dengan adanya ”Pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. sedangkan objek penelitian yang dipilih adalah PT Astra International (Honda Sales Operation) di Jakarta.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembahasan tersebut dan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah yang dapat dibahas dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja?
- 4.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini dapat bermanfaat secara teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1. Teoritis

Untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan tentang pemahaman kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja.

2. Praktis

Dapat dijadikan masukan dan referensi dalam memecahkan masalah dan untuk dapat lebih memahami pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Motivasi Kerja

Setiap organisasi atau perusahaan tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam suatu organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain, perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi dalam bekerja.

Wells dan Prenskey dalam Ferrinadewi berpendapat “motivasi dapat didefinisikan sebagai proses dimana individu mengenal kebutuhannya dan mengambil tindakan untuk memuaskan kebutuhan tersebut”¹.

Berbeda dengan Wells dan Prenskey, menurut Robbins “motivasi adalah proses yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran”².

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan motivasi adalah proses dimana individu mengenal kebutuhannya dan mengambil tindakan

¹ Ferrinadewi, Erna. *Merek dan Psikologi Konsumen*. Jakarta: Graha Ilmu, 2008. p 13

² Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia, 2006. p 214

yang berperan pada intensitas, arah dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran.

Menurut Mathis dan Jackson menyatakan, “motivasi adalah hasrat di dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan”.³

Sedangkan menurut Robbins dalam Bafadal menyatakan “motivasi merupakan keinginan untuk mengerjakan sesuatu”.⁴

Selain dari pada itu, pengertian motivasi juga dijelaskan oleh Supardi dan Anwar “motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan”.⁵

Hal senada juga dikemukakan oleh Sumadi Suryabrata yang dikutip oleh Djaali, menyatakan “motivasi merupakan suatu keadaan yang terdapat dalam diri seseorang yang mendorongnya untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan”.⁶

Berdasarkan beberapa pendapat yang di kemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah hasrat dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu guna mencapai suatu tujuan.

Motivasi didefinisikan oleh Standford yang dikutip oleh Mangkunegara, “*motivation as an energizing condition of the organism*

³ Robert L. Mathis & John H. Jackson, op. cit., p. 89

⁴ Ibrahim Bafadal, Supervisi Pengajaran, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000, p. 61

⁵ Supardi, Syaiful Anwar, Dasar-Dasar Perilaku Organisasi, Yogyakarta: UII Press, 2002, p. 47

⁶ Djaali, Psikologi Pendidikan Jakarta: PPS UNJ, 2012, p. 101

that serves to direct that organism toward the goal of a certain class".⁷

Dalam arti bebas yaitu motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.

Menurut Machrany yang dikutip oleh Siswanto bahwa:

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan jiwa dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.⁸

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat disimpulkan motivasi adalah suatu kondisi yang menggerakkan seseorang dan memberikan energi untuk melakukan kegiatan ke arah tujuan tertentu.

Motivasi karyawan akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan kreativitas karyawan dalam bentuk tindakan.

Menurut Ernest J. McCormick dalam Mangkunegara mengemukakan "*work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work settings*".⁹ Diartikan bahwa motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

⁷ Anwar Prabu Mangkunegara, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007. p. 93

⁸ Siswanto, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002, p. 267

⁹ Anwar Prabu Mangkunegara, *op. cit.*, p. 94

Hal senada juga dikemukakan oleh Woolfolk Anita dalam Uno “motivasi kerja dapat diartikan sebagai dorongan rasa ingin tahu yang menyebabkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan atau keinginannya”.¹⁰

Selain itu, W. Jack Duncan dalam Uno juga mengemukakan “motivasi kerja adalah dorongan kerja yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan tugas secara keseluruhan berdasarkan tanggung jawab masing-masing”.¹¹

Kesimpulan dari beberapa teori di atas, motivasi kerja merupakan dorongan seseorang yang membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja yang menyebabkan seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan keinginannya.

Menurut Usman, “motivasi kerja dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja”.¹²

Hal serupa dikatakan oleh Sergioivanni yang dikutip oleh Bafadal:

Motivasi kerja adalah keinginan (desire) dan kemauan (willingness) seseorang untuk mengambil keputusan, bertindak, dan menggunakan seluruh kemampuan psikis, sosial, dan kekuatan fisiknya dalam rangka mencapai tujuan tertentu.¹³

¹⁰ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005. p. 71

¹¹ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukurannya* Jakarta: Bumi Aksara, 2007, p. 87

¹² Husaini Usman, *loc. cit.*

¹³ Ibrahim Bafadal, *op. cit.*, p. 70

Berdasarkan beberapa teori diatas motivasi kerja adalah kebutuhan dan kemauan seseorang untuk mengambil keputusan bertindak yang melatarbelakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja.

Menurut Munandar mengartikan, “motivasi kerja yaitu suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja”¹⁴.

Menurut Hasibuan “motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan”¹⁵.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja untuk mencapai tujuan.

Manusia atau pekerja pada umumnya akan bersemangat dan bergairah kerja serta mempunyai motivasi kerja yang baik. Menurut Martoyo “motivasi erja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja”¹⁶.

Hal senada juga dinyatakan oleh Liang Gie dalam bukunya Martoyo “motivasi kerja adalah suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja”¹⁷.

¹⁴ Munandar, A. S. Psikologi industri dan organisasi, Jakarta, UI. 2008.

¹⁵ Hasibuan, Manajemen sumber daya manusia, Jakarta, Bumi Aksara. 2002

¹⁶ Martoyo, S, Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta. 2000

¹⁷ Martoyo, S. Manajemen Sumber Daya Manusia, BPFE, Yogyakarta. 2000

Menurut Manullang “motivasi kerja ini dimaksudkan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala daya dan upayanya”¹⁸.

Dari beberapa teori tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan tenaga kerja untuk menimbulkan suatu dorongan yang menjadi pangkal seseorang melakukan sesuatu atau bekerja.

Pengertian motivasi kerja menurut Hamzah B. Uno adalah “dorongan dari dalam diri dan luar diri seseorang, untuk melakukan sesuatu yang terlihat dari dimensi internal dan eksternal”¹⁹.

Di samping itu pendapat Asa’ ad yang dikutip oleh Harbani dalam bukunya menjelaskan “motivasi kerja yaitu merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja”²⁰.

Dari penjabaran mengenai pengertian motivasi kerja di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah dorongan yang berasal dari dalam dan luar diri seseorang dalam rangka proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan sumber daya manusia

Motivasi kerja karyawan ditentukan oleh perilaku individu yang berpengaruh sebagai penggerak motivasi kerja karyawan. Sagir dalam buku Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Mengemukakan unsur-unsur penggerak motivasi antara lain:

¹⁸Manullang, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesebelas, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta. 2002.

¹⁹Hamzah B. Uno. Teori Motivasi Dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara, 2007. h 72

²⁰Harbani Pasolog. Kepemimpinan Birokrasi. Bandung: Alfabeta, 2010. h 140

1. Kinerja (*Achievment*) adalah Seseorang yang memiliki keinginan berkinerja sebagai suatu “kebutuhan” atau needs dapat mendorongnya mencapai sasaran.
2. Penghargaan (*Recognition*) adalah Penghargaan, pengakuan, atau recognition atas suatu kinerja yang telah dicapai seseorang akan merupakan perangsang yang kuat.
3. Tantangan (*Challenge*) adalah Adanya tantangan yang dihadapi, merupakan perangsang kuat bagi manusia untuk mengatasinya. Suatu sasaran yang tidak menantang atau dengan mudah dapat dicapai biasanya tidak mampu menjadi perangsang, bahkan cenderung menjadi kegiatan rutin.
4. Tanggung Jawab (*Responsibility*) adalah Adanya rasa ikut memiliki akan menimbulkan motivasi untuk turut merasa bertanggung jawab.
5. Pengembangan (*Development*) adalah Pengembangan kemampuan seseorang, baik dari penguasaan kerja atau kesempatan untuk maju, dapat merupakan perangsang kuat bagi tenaga kerja untuk bekerja lebih giat atau lebih bergairah.
6. Keterlibatan (*Involmment*) adalah Rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan atau bentuknya, dapat pula “kotak saran” dari tenaga kerja yang dipadukan masukan untuk manajemen perusahaan merupakan perangsang yang cukup kuat untuk tenaga kerja.
7. Kesempatan (*Opportunity*) adalah Kesempatan untuk maju dalam bentuk jenjang karir yang terbuka, dari tingkat bawah sampai tingkat manajemen atas merupakan perangsang yang cukup kuat bagi tenaga kerja. Bekerja tanpa harapan atau kesempatan untuk meraih kemajuan atau perbaikan nasib, tidak akan merupakan perangsang untuk berkinerja atau bekerja produktif.²¹

Dalam motivasi kerja terdapat beberapa unsur-unsur penggeraknya yaitu kinerja, penghargaan, tantangan, tanggung jawab, pengembangan, keterlibatan dan kesempatan.

Dalam Bukunya Edy Sutrisno menjelaskan motivasi kerja sebagai suatu proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

²¹ Siswanto Sastrohadiwiryo, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Jakarta: Bumi Aksara, 2005, h 268-270

- a. Faktor Intern, faktor yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:
 1. Keinginan untuk dapat hidup
 2. Keinginan untuk dapat memiliki
 3. Keinginan untuk dapat penghargaan
 4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan
 5. Keingin untuk berkuasa

- b. Faktor Ekstern, faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:
 1. Kondisi lingkungan kerja
 2. Kompensasi yang memadai
 3. Supervisi yang baik
 4. Adanya jaminan pekerjaan
 5. Status dan bertanggung jawab²².

Menurut Herzberg dalam Siagian (2002), bahwa karyawan termotivasi untuk bekerja disebabkan oleh dua faktor, yaitu :

1. Faktor Intrinsik yaitu faktor daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing karyawan, berupa :
 - a. Pekerjaan itu sendiri (*the work it self*).
 - b. Kemajuan (*advancement*).
 - c. Tanggung jawab (*responsibility*).
 - d. Pengakuan (*recognition*).
 - e. Pencapaian (*achievment*)
2. Faktor Ekstrinsik yaitu faktor pendorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja. Faktor ekstrinsik ini mencakup :
 - a. Administrasi dan kebijakan perusahaan
 - b. Penyeliaan
 - c. Gaji
 - d. Hubungan antar pribadi
 - e. Kondisi kerja²³

Berdasarkan dari semua definisi di atas dapat disimpulkan Motivasi Kerja adalah sesuatu yang dapat menimbulkan semangat kerja atau

²² Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana, 2011, h. 116-120

²³ Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara: Jakarta. 2008.

dorongan seseorang untuk bekerja untuk memenuhi kebutuhannya atau mencapai suatu tujuan dari pekerjaannya.

2. Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja merupakan istilah terjemahan dari *job involvement*. Istilah *job involvement* mengandung makna sebagai sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai bagian sentral kehidupan mereka secara keseluruhan. Seseorang yang berkeinginan bekerja keras dikatakan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi. Sebaliknya, seseorang yang tidak berkeinginan bekerja keras termasuk karyawan berketerlibatan rendah.

Stephen Robbins dalam bukunya yang berjudul *Perilaku Organisasi* mengatakan, “keterlibatan kerja adalah derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya, dan menganggap prestasinya penting untuk harga diri”²⁴.

Rivai dan Mulyadi bahwa “keterlibatan kerja adalah derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting untuk harga diri”²⁵.

Dari pengertian di atas, dapat diartikan keterlibatan kerja adalah dimana derajat seseorang memihak secara psikologis dan dikenal dari

²⁴ Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Index Group Gramedia. 2003. p. 91

²⁵ Rivai, Veithzal, Mulyadi, Deddy. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (ed. 3). Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012

pekerjaannya, berpartisipasi aktif didalamnya dan menganggap penting untuk harga dirinya untuk meningkatkan kinerjanya.

Menurut Lodahl dan Kejner dalam Cilliana & Mansoer, menyatakan “keterlibatan kerja adalah seberapa besar identifikasi secara psikologis individu terhadap pekerjaannya”²⁶.

Selanjutnya menurut Hiriyappa mendefinisikan

keterlibatan kerja (*Job Involvement*) sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasikan dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting untuk keberhargaan dirinya.²⁷

Dari definisi menurut Lodahl dan Kejner dan Hiriyappa dapat menjelaskan bahwa keterlibatan kerja merupakan dimana seseorang mengidentifikasikan dirinya dan berpartisipasi aktif terhadap pekerjaannya lalu menganggap performansi itu penting bagi harga dirinya.

Menurut Robbins dan Coulter “keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian psikologis karyawan dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebbaikannya sendiri”²⁸.

Saidi dan Halim mengemukakan “keterlibatan kerja mengukur sejauh mana seseorang mengidentifikasikan dirinya (secara psikologik)

²⁶ Cilliana, & Mansoer, D.W. Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT bank y. Jurnal Psikologi, 14 (2), 2008. 151-164.

²⁷ Hiriyappa, B. Organizational Behavior. New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers. 2009.

²⁸ Robbins, S dan Coulter, M. Manajemen, Edisi Kedelapan, Penerbit PT Indeks: Jakarta. 2007

dengan pekerjaannya, dan bagaimana orang itu mengukur keberhasilan pekerjaannya sebagai peningkatan keberhargaan dirinya”²⁹.

Dari kedua definisi di atas dapat dijelaskan bahwa keterlibatan kerja adalah bagaimana karyawan mengukur sejauh mana mengidentifikasi dirinya dan keberhasilan pekerjaannya sebagai peningkatan keberhargaan dirinya

Newstroom Mengemukakan, “*job involvement is the degree to which employees immerse themselves in their jobs, invest time and energy in them, and view work as a central part of their overall lives*”³⁰. Jika diartikan, keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan membenamkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai bagian sentral dari keseluruhan hidup mereka.

Sementara itu Kreitner dan Kinicki mengemukakan:

*Job involvement is defined as the degree to which one is cognitively preoccupied with, engaged in, and concerned with one's present job. This work attitude manifests itself through the extent to which people are immersed in their job tasks*³¹.

Jika diartikan, keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang disibukkan, terlibat, dan peduli dengan pekerjaan yang sekarang. Sikap kerja ini menunjukkan sejauh mana orang terbenam dalam pekerjaan mereka.

²⁹ Wahyu Saidi, Supandi Halim, Manajemen Sumber Daya Manusia Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Pres, 2007, hal 83.

³⁰ John W. Newstroom, Keith Davis. Organizational Behaviour. *Human Behaviour at Work* New York: Mc Graw-Hill, 2007, p. 206

³¹ Kreitner dan Kinicki, *op.cit.*, p. 169

Dari teori yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan keterlibatan kerja menunjukkan pekerjaan sebagai sentral dalam kehidupan sehingga karyawan akan menyibukkan dan melibatkan diri dalam pekerjaan, serta memberikan waktu dan energinya untuk pekerjaan.

Selanjutnya, Noe menyatakan “keterlibatan kerja (job involvement) mengindikasikan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya”³². Sejalan dengan Noe, Schermerhorn mengungkapkan , “*job involvement is defined as the extent to which an individual is dedicated to a job*”³³. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu didedikasikan untuk pekerjaan.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mengindikasikan sejauh mana karyawan mendedikasikan dirinya pada pekerjaannya, karyawan memandang seberapa penting pekerjaan yang mereka kerjakan di perusahaan. Sejalan dengan Noe, Schermerhorn mengungkapkan , “*job involvement is defined as the extent to which an individual is dedicated to a job*”³³. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu didedikasikan untuk pekerjaan.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mengindikasikan sejauh mana karyawan mendedikasikan dirinya pada pekerjaannya, karyawan memandang seberapa penting pekerjaan yang mereka kerjakan di perusahaan. Sejalan dengan Noe, Schermerhorn mengungkapkan , “*job involvement is defined as the extent to which an individual is dedicated to a job*”³³. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu didedikasikan untuk pekerjaan.

Pendapat di atas menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mengindikasikan sejauh mana karyawan mendedikasikan dirinya pada pekerjaannya, karyawan memandang seberapa penting pekerjaan yang mereka kerjakan di perusahaan. Sejalan dengan Noe, Schermerhorn mengungkapkan , “*job involvement is defined as the extent to which an individual is dedicated to a job*”³³. Keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu didedikasikan untuk pekerjaan.

Karyawan yang memiliki rasa keterlibatan kerja dalam perusahaan memiliki kepedulian tinggi terhadap perusahaan. Dengan semakin

³² Noe Harsoyo. Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan, Yogyakarta: Pustaka Widyatama.2006. p.10.

³³ R. Schermerhorn John. *Introduction to Management*. Asia: John Wiley Sons, 2010. p. 335.

tingginya keterlibatan kerja yang dimiliki karyawan membawa dampak pada motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan menimbulkan rasa bangga terhadap pekerjaannya.

Senada dengan yang diutarakan oleh Patchen dalam Srivastana yang menyatakan *“the job involved person is highly motivated and feels a sense of pride in bis work. This, job involvment can be consider as an important measure of oragnizational effectiveness that may be at least in part influenced by job statification”*³⁴. Jika diartikan, pekerjaan melibatkan seseorang yang memiliki motivasi tinggi dan merasa bangga dalam pekerjaannya. Dengan demikian, keterlibatan kerja dapat dianggap sebagai ukuran penting dari efektivitas organisasi yang mungkin sebagian dipengaruhi oleh kepuasan kerja.

Menurut Uma Sekaran yaitu *“job involved people are interested in turning high quality work and are motivated to put forth their best effort on the job. Research has shown that challenging jobs that require skill variety influence employess to get involved in their jobs”*³⁵. Dari definisi diatas dapat diartikan yaitu pekerjaan melibatkan seseorang yang merasa tertarik dalam mengubah kualitas kerja yang tinggi dan termotivasi untuk memberikan usaha terbaik mereka pada pekerjaan. Penelitian telah menunjukkan bahwa pekerjaan yang menantang membutuhkan berbagai keterampilan mempengaruhi karyawan untuk terlibat dalam pekerjaan mereka.

³⁴ S. K. Srivastana, *Organizational Behaviour and Management* New Delhi: Sarup & Sons, 2005, p.

³⁵ Uma Sekaran, *op. Cit*, p. 245

Selain itu, seseorang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat dilihat dari sejauh mana ia memihak pekerjaannya, semakin tinggi keterlibatan kerja semakin tinggi pula tingkat kepedulian karyawan terhadap tugas-tugasnya dan begitu sebaliknya. Hal ini tercermin dari sumbangan ide untuk kemajuan perusahaan, mematuhi perundangan dan mendukung kebijakan perusahaan. Keterlibatan kerja mempunyai beberapa manfaat baik untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan tempat karyawan bekerja.

Robbins mengemukakan ciri-ciri individu yang terlibat pada pekerjaan sebagai berikut:

1. Individu menempatkan kerja sebagai perhatian utama dalam kehidupannya.
2. Individu berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya.
3. Individu menganggap kinerja sebagai pusat harga diri.
4. Individu menganggap ada konsistensi antara kinerja dengan harga diri.³⁶

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan adalah individu yang selalu memikirkan pekerjaannya, dan membuka kesempatan untuk mengekspresikan dirinya. Partisipasi karyawan berarti keterlibatan kerja dalam pekerjaan secara mental dan emosional bukan hanya soal fisik saja. Karyawan melihat kinerja sebagai pusat harga diri, maksudnya adalah individu akan berusaha memberikan yang terbaik dari apa yang dikerjakannya karena hasil kerja inilah yang meningkatkan harga diri. Bagi karyawan, kinerja menentukan arah dari pekerjaannya.

³⁶ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia. 2003. p.92.

Sedangkan Blau menyatakan seorang individu merasakan keterlibatan kerja bila terdapat hal-hal sebagai berikut:

1. Secara aktif berpartisipasi terhadap pekerjaannya.
2. Memandang pekerjaan sebagai pusat dari kehidupannya.
3. Melihat kinerja sebagai pusat penghargaan diri.³⁷

Berdasarkan semua teori-teori yang telah diuraikan diatas mengenai keterlibatan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sejauh mana karyawan mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dan menganggap bahwa pekerjaannya penting yang dapat meningkatkan harga dirinya.

3. Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional terhadap berbagai segi atau aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek

³⁷ Mutiara Sibarani, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia & Organisasi, Vol.1 No.1-Juli 2006.

lainnya. Salah satu aspek pekerjaan yang dinyatakan puas dan tidak puasnya yaitu tingkat balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

Seperti yang diutarakan oleh Martoyo, “kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan”³⁸.

Menurut Hasibuan, “kepuasan kerja adalah menyatakan kepuasan kerja adalah sikap emosional individu yang senang dan kecintaan atas pekerjaannya”³⁹.

Menurut Supranto, “kepuasan kerja adalah sebagai bentuk sikap seorang individu dalam suatu organisasi”⁴⁰.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seorang individu yang senang dan cinta atas pekerjaannya yang dimana akan terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh seseorang.

Kreitner dan Kinicki mengungkapkan “kepuasan kerja merupakan respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”⁴¹.

³⁸ Martoyo, Susilo. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 3. Yogyakarta :BPFE. 2004

³⁹ Malayu, S.P. Hasibuan. Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007

⁴⁰ Supranto, J. Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikan Pangsa Pasar. Rineka Cipta, Jakarta. 1990

⁴¹ Wibowo, Manajemen Kinerja Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011, p. 502

Sedangkan menurut Locke yang memberikan definisi dari “kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang”⁴².

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah respon yang timbul dari penilaian dan pengalaman pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dimana respon tersebut merupakan suatu keadaan emosional yang positif atau pun negatif.

Menurut Handoko mendeskripsikan “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”⁴³.

Menurut Robbins “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”⁴⁴.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah suatu sikap umum atau keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima dalam suatu pekerjaan.

⁴² Kaswan, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012, p. 283

⁴³ Handoko, Hani. Manajemen Personal & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE. 2012

⁴⁴ Robbins, S.P. Perilaku Organisasi. Jilid 1. Edisi Sembilan. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia. 2003.

Dalam hal kepuasan kerja, Gilmer dalam As'ad menyebutkan faktor-faktor yang mempengaruhi "kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fasilitas"⁴⁵.

Sementara itu, menurut Ranupandojo dan Husnan mengemukakan beberapa faktor mengenai kebutuhan dan keinginan karyawan, "yakni gaji yang baik, pekerjaan yang aman, rekan sekerja yang kompak, penghargaan terhadap pekerjaan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, pimpinan yang adil dan bijaksana, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat."⁴⁶.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, faktor intrinsik dan pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, fasilitas, pengarahan dan perintah yang wajar, dan organisasi atau tempat kerja yang dihargai oleh masyarakat.

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut.

⁴⁵ As'ad, M. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia: Liberty. Yogyakarta. 2003

⁴⁶ Hidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. Manajemen Personalialia, Edisi 4, Pustaka Binawan Presindo FE-UGM, Yogyakarta. 2002

Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan Job Descriptive Index (JDI) (Luthans dan Spector dalam Robbins, 2006), yaitu:

- a) Pekerjaan itu sendiri Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Hal ini menjadi sumber mayoritas kepuasan kerja.
- b) Gaji Menurut penelitian Theriault, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah absolute dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- c) Kesempatan atau promosi Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- d) Supervisor Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
- e) Rekan kerja kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan. Jika terjadi konflik dengan rekan kerja, maka akan berpengaruh pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan⁴⁷.

Sedangkan, menurut M. Ivancevich et al. Kepuasan kerja dihasilkan dari persepsi mereka mengenai pekerjaan mereka dan tingkat kesesuaian antara individu dan organisasi. Beberapa faktor yang penting adalah:

- a) Pekerjaan itu sendiri, sejauh mana pekerjaan dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar, dan memberikan tanggung jawab
- b) Imbalan gaji, jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara tingkat pembayaran dengan pekerjaan yang dilakukan
- c) Peluang promosi, kesediaan peluang untuk maju
- d) Supervisi, kompetensi teknis dan keterampilan interpersonal dari atasan langsung

⁴⁷ Robbins, Stephen P, Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh, PT Indeks Jakarta. 2006

- e) Rekan kerja, sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dukungan
- f) Kondisi pekerjaan, sejauh mana lingkungan kerja fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktivitas
- g) Keamanan pekerjaan, keyakinan bahwa posisi seseorang relatif aman dan ada peluang untuk dapat terus bekerja dalam organisasi⁴⁸.

Menurut Robbins dan Judge terdapat 5 faktor yang menentukan kepuasan kerja seorang karyawan, diantaranya adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Gaji
3. Promosi
4. Pengawasan
5. Rekan Kerja.⁴⁹

Menurut Mathis dan John H. Jackson, “*Dimensions of job satisfaction frequently mentioned include work, pay, promotion opportunities, supervision, and co-workers*”⁵⁰. Dapat diartikan, dimensi kepuasan kerja sering disebutkan termasuk pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji atau upah, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

⁴⁸ Ivancevich et.al., *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Jakarta : Erlangga, 2006. p. 90

⁴⁹ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge. *Op.cit.* p. 110

⁵⁰. Robert L. Mathis dan John H.Jackson, *Human Resource Management*. Edisi Keduabelas, Canada: Thomson South-Westren,2008, p.70

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu mengenai keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan keinginan berpindah (*turnover intention*) yang menjadi referensi relevan dengan penelitian ini, di antara lain :

1. Levina Nathania, Marthen Pali dan Maria Helena Suprpto “**Pengaruh Kepuasan Kerja Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Kristen Mojowarno**”. Jurnal GEMA AKTUALITA, Vol 2 No. 2, Desember 2013.

Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif pendekatan deskriptif dengan variabel kepuasan kerja (X1) dan keterlibatan kerja (X2) serta motivasi kerja sebagai variabel Y. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Kristen Mojowarno yang berjumlah 278 karyawan. Dalam penelitian ini, kuesioner yang peneliti sebar kepada 139 karyawan, pada setiap strata di Rumah Sakit Kristen Mojowarno, peneliti melakukan membagi setengah jumlah total karyawan pada tiap bagian dan peneliti menggunakan cara acak. Teknik pengambilan sampel adalah *propotional stratified random sampling* yaitu yang mengelompokkan populasi menjadi beberapa kelompok yang memiliki ciri-ciri sama yang kemudian memilih secara *simple random sampling* anggota populasi yang diinginkan dari masing-masing kelompok secara proporsional. Namun, data yang dapat diolah hanya berasal dari 85 karyawan. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah

proportional stratified random sampling. Data penelitian diolah dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja ($t=6,613$, $p<0,05$); dan adanya pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja ($t=6,047$; $p<0,05$). Model regresi berganda menunjukkan bahwa 38.9 % motivasi kerja ditentukan oleh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja ($R^2=0,389$). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja. Oleh karena itu Rumah Sakit perlu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan meningkatkan keterlibatan kerja karyawan supaya karyawan memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

2. Freyedon Ahmadi "**Survey the main factor impact on Work Motivation**". International Journal of Learning and Development. Vol 2 No. 1 Tahun 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk memastikan beberapa faktor dimana faktor-faktor tersebut berdampak pada motivasi kerja. Dari beberapa penelitian yang sebelumnya, uji tentang pengaruh dari sifat individual, karakteristik kerja, dan variabel organisasional untuk tiga aspek dari motivasi kerja: kepuasan kerja, komitmen berorganisasi, dan keterlibatan kerja. Hasil menunjukan bahwa manager memiliki kadar untuk merubah serta mempengaruhi dari perbedaan aspek-aspek dari

motivasi kerja tersebut. Manager juga menjadi pengaruh besar di dalam kepuasan kerja dan juga berpengaruh di dalam keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja menjadi hal yang utama untuk membentuk sifat-sifat individual dan dari pengalaman hidup sebelumnya. Kami menguji dari sifat-sifat individu, karakteristik kerja, dan variabel-variabel level organisasi secara jelas di dalam bagian berikut. H1: organisasi memiliki pengaruh besar di dalam kepuasan kerja, sedikit mempengaruhi komitmen kerja dan paling sedikit mempengaruhi keterlibatan kerja. Sebelum Kami menguji dampak dari variabel individual, akan lebih berguna untuk melihat kadar untuk mendukung hipotesis makro kami yang terlihat seperti konsep yang sederhana seperti motivasi kerja memiliki perbedaan aspek-aspek yang dimana manager memiliki kadar untuk merubah serta mempengaruhi dari segala aspek-aspeknya. Sementara model kita ini dapat ditingkatkan lebih lanjut, hasil yang muncul untuk memberikan dukungan untuk proposisi tersebut. Sekilas dari tiga model tersebut menunjukkan bahwa model-model berhasil menjelaskan mengenai kepuasan kerja (d disesuaikan R² dengan 0.410), hal ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi (d disesuaikan R² dari 0.329), namun memiliki relatif buruk untuk memaparkan keterlibatan kerja (d disesuaikan R² dari 0.107). Pada kesimpulannya, dari beberapa sumber dan data yang sangat kuat menjelaskan dari masing-masing model yang bervariasi sangat konsisten dengan hipotesis kami.

3. Azin Taghipour, Reihane Dejban **"Job Performance: Mediate Mechanism of Work Motivation"**. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 84 (2013) 1601 – 1605.

Studi ini menguji serta menjembatani pengaruh motivasi kerja di dalam hubungan antara keterlibatan kerja dan dukungan pengawasan supervisor dan juga hasil kerja dari prestasi kerja. Studi ini adalah studi deskriptif. Peserta yang terlibat dalam penelitian ini adalah 226 pegawai dari sebuah organisasi yang telah terseleksi dari beberapa tahap random sampling yang telah memenuhi dari instrumen penelitian. Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan software AMOS-16 dan SPSS-17 untuk data analisis. Mencari dan Menghasilkan: Analisis SEM mendukung model dan sesuai dengan data. Mengikuti kegunaan dari kecocokan indeks telah digunakan untuk menilai kecocokan model: Chi Square dari 3.5 untuk 2 derajat kebebasan, GFI= 0.97, cfi=0.99, NFI= 0.99, RFI= 0.97, TLI=0.99 dan RMSEA= 0.05. Motivasi kerja secara signifikan dan positif mengukur tentang hubungan dengan supervisor ($r=0.30$, $P=0.001$) dan keterlibatan kerja ($r=0.27$, $P=0.001$), serta motivasi kerja yang berhubungan dengan prestasi kerja ($r=0.67$, $P=0.001$). Hasil ini sangat menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan antara keterlibatan kerja dan dukungan pengawasan supervisor di dalam prestasi kerja.

4. Aminullah Pulungan, Mukhlis Yunus dan Amri dengan judul **"Pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Pelatihan terhadap**

Motivasi Kerja serta dampaknya pada Kinerja karyawan kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia, Tbk wilayah Aceh”.

Jurnal Ilmiah Universitas Syiah Kuala Vol. 4 No.3 Tahun 2015.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja serta dampaknya pada kinerja karyawan Kantor PT. (Persero) Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Aceh.

Uji hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian dibuktikan dengan menggunakan *structural equation model* (SEM).

Penelitian menemukan bahwa kepuasan kerja, kompensasi dan pelatihan berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. pengaruh langsung (direct effect) kepuasan kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan masing-masing sebesar 10,05 persen, 13,32 persen, dan sebesar 10,06 persen. Selanjutnya pengaruh langsung (direct effect) kepuasan kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan masing-masing sebesar 5,76 persen, 10,30 persen dan sebesar 5,24 persen. Pengaruh langsung (direct effect) motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 39,19 persen lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh tiga variabel lainnya. selanjutnya pengaruh tidak langsung (indirect effect) kepuasan kerja, kompensasi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan lebih besar bila dibandingkan dengan pengaruh langsung (direct effect) ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan

Hasil pengujian hipotesis mengenai pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada karyawan.

C. Kerangka Teoretik

Sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan adalah karyawan. Karyawan sangat berperan penting dalam perusahaan, karena melaksanakan kegiatan operasional yang ingin dicapai perusahaan. Dengan melihat pentingnya karyawan bagi perusahaan, maka perusahaan harus mementingkan kebutuhan para karyawannya. Apabila kebutuhan karyawannya telah terpenuhi maka karyawan tersebut akan termotivasi dalam dirinya untuk bekerja dengan baik guna mencapai tujuan perusahaan.

Dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan tentu akan terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu didalam penyelesaian pekerjaannya demi mencapai tujuan. Motivasi merupakan peranan yang penting karena dengan adanya motivasi karyawan akan selalu bekerja dengan baik dan akan berupaya semaksimal mungkin mencapai hasil yang diharapkan dan mencapai tujuan-tujuan yang diinginkannya. Karyawan sebagai aset perusahaan yang paling menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, harus selalu disertai dengan motivasi yang baik dalam bekerja yang akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain motivasi merupakan suatu keinginan yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi tercapainya suatu tujuan.

Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Motivasi kerja juga merupakan kekuatan yang mendorong dan

mengarahkan keberhasilan perilaku karyawan untuk mencapai tujuan. Banyak faktor yang mempengaruhi terciptanya motivasi kerja seorang karyawan, beberapa diantaranya adalah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.

Faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Menurut Munandar “kepuasan kerja menentukan tinggi rendahnya motivasi kerja, dan motivasi kerja menentukan tinggi rendahnya kinerja”.⁵¹

Sejalan dengan pendapat Munandar, Ayub menyatakan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan motivasi kerja”.⁵² Lalu menurut pendapat Sullivan menyatakan “motivasi kerja yang dirasakan oleh karyawan berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen, dan bahkan dapat membuat karyawan tetap tinggal di perusahaan”.⁵³

Menurut pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berhubungan kuat dengan motivasi kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif (senang) maupun tidak senang terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan. Perasaan itu timbul didasarkan pada kesesuaian antara harapan yang diinginkan dengan apa yang diperoleh oleh seorang karyawan. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan

⁵¹ Munandar, A. S. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI, 2008

⁵² Ayub, N. The Relationship between work motivation and job statification, journal pakistan business review karachi, 1, p. 332-347

⁵³ Tella A, Oyeni, & Popoolo. Work Motivation, job statification and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in oyo state. Nigeria: Library Philoshopy and practice. P.1-16

keinginan dan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan maupun sebaliknya.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga akan semakin semangat dan termotivasi dalam mengarahkan segala kemampuan dan usaha-usaha dalam bekerja. Bagi karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja adalah harapan dari masing-masing karyawan. Karyawan yang mendapatkan kepuasan ditempatnya bekerja akan memiliki kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi maka akan menimbulkan motivasi kerja yang baik juga pada karyawan, maupun hal yang sebaliknya yaitu apabila seorang karyawan memiliki kepuasan kerja yang rendah, karyawan tersebut juga akan memiliki motivasi kerja yang rendah.

Selain kepuasan kerja yang mempengaruhi motivasi kerja adalah keterlibatan kerja. Perusahaan akan semakin maju dan berkembang jika memiliki karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Keterlibatan karyawan terhadap pekerjaan dipandang sebagai bagian penting bagi kehidupan psikologis karyawan, sehingga karyawan akan memberikan waktu dan energinya sepenuhnya untuk perusahaan.

Menurut Brown berpendapat bahwa “karyawan yang terlibat dalam pekerjaan, cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik.”⁵⁴

⁵⁴ Chunghtai, A. *Impact of job involvement on in-role job performance and organizational citizenship behaviour*. *Journal institute of behavioral and applied management*. 2008. P.169-183

Menurut Faslah dalam jurnalnya yaitu “kurangnya institusi dalam memberi kesempatan kepada karyawan untuk terlibat, dapat memicu motivasi kerja yang rendah.”⁵⁵

Bashaw dalam Uygur menyatakan keterlibatan kerja berhubungan langsung dengan motivasi kerja, karyawan telah menjadi satu dengan pekerjaannya.”⁵⁶

Menurut beberapa pendapat dari para ahli keterlibatan kerja berpengaruh pada motivasi kerja karyawan. Dengan adanya keterlibatan kerja pada karyawan maka karyawan akan bekerja lebih keras serta mencurahkan seluruh kemampuan yang dimiliki untuk memberikan hasil maksimal bagi dirinya dan perusahaan. Selain itu karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan mempunyai keterikatan atau kedekatan antar karyawan, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan. Dengan kata lain seorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan mempengaruhi motivasi kerja yang tinggi pada karyawan.

Beberapa para ahli juga mengemukakan bahwa terdapat pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja.

Amstrong dalam buku Sumber Daya Manusia mengatakan “Menciptakan motivasi kerja bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan motivasi kerja terwujud apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya dapat di akomodasikan dengan baik dan diperoleh oleh semua karyawan di

⁵⁵ Faslah, R. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Utama Jakarta, *Journal Econo Sains*. 2010. 8. P 146-151

⁵⁶ Uygur, A. *A study into organization commitment and job involvement: an Application towards the personnel in the central organization for ministry of health in turkey. Journal of Applied Science*, 2009. P 113-125

dalam suatu organisasi atau institusi. Variabel tersebut adalah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja.”⁵⁷

Freyedon dalam jurnalnya mengatakan “motivasi kerja secara positif dan signifikan berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan keterlibatan kerja.”⁵⁸

Menurut Mills “motivasi kerja dipengaruhi hampir semua kunci dari perusahaan termasuk kepuasan kerja, keterlibatan kerja, desain pekerjaan, komitmen organisasi, gaji, pelatihan, organisasi sebagai warga negara dan kepemimpinan.”⁵⁹

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi konseptual dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan.
2. Keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja karyawan.

⁵⁷ Armstrong, M. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Alex Media Komputindo.2008

⁵⁸ Freyedon, A. *Survey the Main Factor Impact on Work Motivation*. *Journal International of Learning & Development*. 2, p. 85-94

⁵⁹ Mills, A, Jean. H.M, Carolyn O., & John B. *Organizational Behaviour in a global context*. Canada: *Library and Archives*. 2010.

3. Kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan kerja dan keterlibatan kerja maka akan semakin tinggi motivasi kerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar dan valid), serta reliabel (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) tentang:

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Astra International (*Honda Sales Operation*).
2. Pengaruh keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Astra International (*Honda Sales Operation*).
3. Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja pada PT. Astra International (*Honda Sales Operation*).

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Astra International (HSO) yang beralamat di Jl. Gaya Motor Raya No.8 Sunter II Jakarta Utara. Penelitian dilakukan di PT Astra International (HSO) karena di perusahaan tersebut memiliki bentuk permasalahan yang berkenaan dengan karyawan, salah satunya mengenai kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Untuk mengatasi

hal tersebut, perusahaan senantiasa memperhatikan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja karyawan. Ini lah yang melatarbelakangi peneliti mengadakan penelitian di PT. Astra International (HSO).

2. Waktu Penelitian

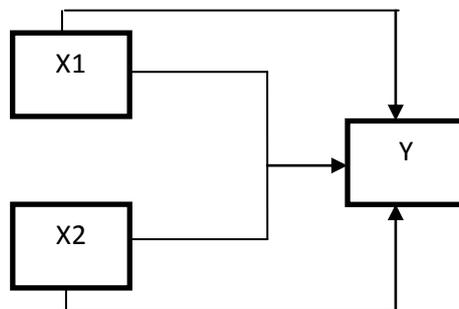
Waktu penelitian berlangsung selama 3 bulan, terhitung mulai bulan September sampai dengan November 2015. Waktu dipilih karena dianggap sebagai waktu yang tepat bagi peneliti untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer untuk kedua variabel x, yaitu kepuasan kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) dan variabel Y motivasi kerja. Penggunaan metode tersebut dimaksudkan untuk mengukur derajat keeratan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dengan motivasi kerja pada karyawan, dengan demikian dapat diketahui sebab akibat antara tiga variabel.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X_1) Kepuasan Kerja dan (Variabel X_2) Keterlibatan Kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah Motivasi Kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

Konstelasi hubungan antar variabel



Keterangan:

- X_1 : Kepuasan Kerja
 X_2 : Keterlibatan Kerja
 Y : Motivasi Kerja
 \longrightarrow : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana kepuasan kerja dan keterlibatan kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X_1 dan X_2 sedangkan variabel motivasi kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y .

D. Populasi dan Sampling

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”⁶⁰. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Astra International (HSO)

⁶⁰ Suharsimi Arikunto. *Metodologi Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta. 2002), h. 108

sejumlah 206 karyawan dan populasi terjangkaunya pada divisi Finance, Marketing, Human Resources Development (HRD) dan Retail, yang berjumlah 107 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 84 orang. Penentuan sampel merujuk pada tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%. Definisi menurut Arikunto, “Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti).”⁶¹ Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dapat mewakili seluruh populasi.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*), dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan setiap divisi dapat terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan. Adapun perhitungan untuk pengambilan sampel dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel III.1
Jumlah Sampel Karyawan

Divisi	Jumlah Karyawan	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Finance	32	$32/107 \times 84$	25
Marketing	35	$35/107 \times 84$	27
Human Resources Development (HRD)	15	$15/107 \times 84$	12
Retail	25	$25/107 \times 84$	20
Total	107		84

⁶¹ *ibid*

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu Kepuasan Kerja (Variabel X_1), dan Keterlibatan Kerja (X_2) serta Motivasi Kerja (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan dalam diri pegawai yang menghasilkan suatu sikap untuk mengerahkan seluruh kemampuannya dalam mencapai tujuan organisasi dan dalam upaya memenuhi beberapa kebutuhan individual yang di pengaruhi oleh faktor intern dan ekstern.

b. Definisi Operasional

Motivasi Kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert*. Indikator motivasi kerja terdiri atas faktor intern dan faktor ekstern dan memiliki sub indikator untuk dapat hidup, untuk dapat memiliki, untuk dapat penghargaan, untuk memperoleh pengakuan, peraturan yang berlaku dan adanya jaminan pekerjaan.

c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi kerja

Instrumen Motivasi kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel

Motivasi kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator Motivasi kerja. Kisi-kisi instrumen Motivasi kerja dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.2
Kisi-Kisi Instrumen Variabel Motivasi Kerja

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Faktor Intern	Untuk dapat hidup	1, 6, 8	-	1, 6, 7	-
	Untuk dapat memiliki	2, 12, 13	-	2, 11, 12	-
	Untuk dapat penghargaan	14	7*,9	13	8
	Untuk memperoleh pengakuan	3, 16, 10	-	3, 9, 14	-
Faktor Ekstern	Peraturan yang berlaku	4	11	4	10
	Adanya jaminan pekerjaan	15*, 5	-	5	-
Jumlah		16		14	

*Instrumen Drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel motivasi kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Motivasi Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 16 butir pernyataan yang mengacu pada indikator variabel motivasi kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel motivasi kerja.

Tahap berikutnya adalah konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel Y (motivasi kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di

ujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan pada PT. Astra International yang diambil dari divisi yaitu pada divisi legal berjumlah 10, budget berjumlah 8, PDCA berjumlah 4 dan *technical service* berjumlah 8.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:⁶²

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

Keterangan:

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X$ = Jumlah skor butir

$\sum Y$ = Jumlah skor total

n = Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba, didapatkan hasil uji coba yaitu 2 butir pernyataan yang drop dan 14 butir pernyataan yang valid. Setelah

⁶² Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:⁶³

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum Si^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁶⁴

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

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Si^2 = Varian butir

$\sum xi^2$ = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil *cronbach's alpha* sebesar 0,812. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 14 butir pertanyaan inilah

⁶³ Sugiyono, *op. cit.*, h. 365

⁶⁴ *Ibid*, hal. 288

yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel motivasi kerja. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.4.

Tabel III.4
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

2. Kepuasan kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap emosional seorang karyawan yang senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya yang dilihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerjanya.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert*. Dimensi kepuasan kerja terdiri atas pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan dan rekan kerja dan memiliki indikator menarik, menantang, gaji yang pantas, gaji yang adil, dilakukan dengan jujur, berdasarkan kemampuan, bantuan teknis, dukungan moral dan memberi dukungan.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan kerja

Instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.5

Tabel III.5
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan kerja

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Pekerjaan itu sendiri	Menarik	1, 2*	12	1	10
	Menantang	3, 13, 19		2, 11, 17	
Gaji	Gaji yang pantas	4, 20	15	3, 18	13
	Gaji yang adil	5, 14	11*	4, 12	
Peluang promosi	Dilakukan dengan jujur	6, 27	21, 33	5, 24	19, 30
	Berdasarkan Kemampuan	16, 22	7, 28, 29	6, 14, 20	25, 26
Pengawasan	bantuan teknis	8, 23	26	7, 21	23
	Dukungan Moral	25*, 9	17	8,	15
Rekan kerja	Memberi Dukungan	10, 18, 24, 30	31, 32	9, 16, 22, 27	28, 29
Jumlah		33		30	

***Instrumen Drop**

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan indikator dari variabel kepuasan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir

pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6
Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrument kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 33 butir pernyataan yang mengacu pada indikator variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.5 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya adalah konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah

mengukur indikator dari variabel X1 (kepuasan kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di ujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan pada PT. Astra International yang diambil dari divisi yaitu pada divisi legal berjumlah 10, budget berjumlah 8, PDCA berjumlah 4 dan *technical service* berjumlah 8.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:⁶⁵

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

Keterangan:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
$\sum X$	= Jumlah skor butir
$\sum Y$	= Jumlah skor total
n	= Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

⁶⁵ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

Setelah dilakukan ujicoba, didapatkan hasil uji coba yaitu 3 butir pernyataan yang drop dan 30 butir pernyataan yang valid. Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:⁶⁶

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum Si^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:⁶⁷

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

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Si^2 = Varian butir

$\sum xi^2$ = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil *cronbach's alphasebesar* 0,896. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat

⁶⁶ Sugiyono, *op. cit.*, h. 365

⁶⁷ *Ibid*, hal. 288

dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 30 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.7.

Tabel III.7
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

3. Keterlibatan Kerja

a. Definisi konseptual

Keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasi psikologis karyawannya terhadap pekerjaannya dan berpartisipasi secara aktif dengan seluruh kemampuannya dalam membuat peningkatan kesuksesan suatu perusahaan.

b. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja merupakan data primer yang diukur dengan menggunakan skala *likert*. Indikator keterlibatan kerja terdiri atas identifikasi secara psikologis dan partisipasi aktif dan memiliki sub indikator diantaranya terhadap pekerjaan, pengambilan keputusan dan seluruh kemampuan.

c. Kisi-kisi instrumen keterlibatan kerja

Instrumen keterlibatan kerja yang disajikan pada bagian ini merupakan instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel keterlibatan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator keterlibatan kerja. Kisi-kisi instrumen keterlibatan kerja dapat dilihat pada tabel III.8

Tabel III.8

Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

Dimensi	Indikator	Butir Uji Coba		Sesudah Uji Coba	
		+	-	+	-
Identifikasi secara psikologis	Terhadap Pekerjaan	1, 4, 11	7	1, 4, 10	6
Partisipasi Aktif	Pengambilan Keputusan	2, 6*, 15	9, 13, 16	2, 11, 14	8, 12, 15
	Seluruh Kemampuan	3, 5, 8, 10	14, 17, 18*	3, 5, 7, 9	13, 16
Jumlah		18		16	

*Instrumen Drop

Untuk mengisi instrumen yang digunakan adalah angket yang disusun berdasarkan dimensi dari variabel keterlibatan kerja. Untuk mengolah setiap variabel dalam analisis data yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan. Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala Likert, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Kemudian untuk mengisi setiap butir pernyataan responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif jawaban yang telah disediakan, dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.9

Tabel III.9
Skala Penilaian untuk Keterlibatan Kerja

No.	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1	Sangat Setuju	5	1
2	Setuju	4	2
3	Ragu-ragu	3	3
4	Tidak Setuju	2	4
5	Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Keterlibatan Kerja

Proses pengembangan instrumen keterlibatan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala Likert sebanyak 18 butir pernyataan yang mengacu pada indikator variabel keterlibatan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.8 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel keterlibatan kerja.

Tahap berikutnya adalah konsep instrumen tersebut dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel X2 (keterlibatan kerja). Setelah konsep instrumen tersebut disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen di ujicobakan pada 30 responden dengan sampel karyawan

pada PT. Astra International yang diambil dari divisi yaitu pada divisi legal berjumlah 10, budget berjumlah 8, PDCA berjumlah 4 dan *technical service* berjumlah 8.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:⁶⁸

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

Keterangan:

r_{hitung}	= Koefisien korelasi
$\sum X$	= Jumlah skor butir
$\sum Y$	= Jumlah skor total
n	= Jumlah responden

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{\text{tabel}} = 0,361$ (untuk $N = 30$, pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Namun, jika $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pertanyaan tersebut tidak digunakan.

Setelah dilakukan ujicoba, didapatkan hasil uji coba yaitu 2 butir pernyataan yang drop dan 16 butir pernyataan yang valid. Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing-masing butir instrumen dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:⁶⁹

⁶⁸ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.86

⁶⁹ Sugiyono, *op. cit.*, h. 365

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum Si^2}{St^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum Si^2$ = Jumlah varians butir

St^2 = Varians skor total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut :⁷⁰

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

Keterangan: Bila $n > 30$ ($n - 1$)

Si^2 = Varian butir

$\sum xi^2$ = Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum x)^2$ = Jumlah butir soal yang dikuadratkan

X = Skor yang dimiliki subyek penelitian

n = Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan, didapatkan hasil *cronbach's alpha* sebesar 0,837. Hal ini berarti koefisien reliabilitas tes termasuk ke dalam kategori (0,800-1,000), oleh karena itu instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 16 butir pertanyaan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel keterlibatan kerja. Tabel interpretasi reliabilitas dapat dilihat pada tabel III.10.

⁷⁰*ibid*, hal. 288

Tabel III.10
Tabel Interpretasi Reliabilitas

Besarnya nilai r	Interpretasi
0,800 – 1,000	Sangat tinggi
0,600 – 0,799	Tinggi
0,400 – 0,599	Cukup
0,200 – 0,399	Rendah

F. Teknik Analisis Data

Analisis data yang dilakukan menggunakan estimasi parameter model regresi. Dari persamaan regresi yang didapat, dilakukan pengujian regresi tersebut, agar persamaan yang didapat mendekati keadaan yang sebenarnya. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang peneliti gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dan *Normal Probability Plot*. Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data berdistribusi normal
- 2) H_1 : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogorov Smirnov* yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

Sedangkan kriteria pengujian dengan analisis *Normal Probability Plot*, yaitu sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Pengujian linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikan. Pengujian dengan *SPSS* menggunakan *Test of Linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0,05.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : artinya data tidak linier
- 2) H_a : artinya data linier

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya data tidak linier.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya data linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana antara dua variabel independent atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin mendekati terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai VIF yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Sedangkan kriteria pengujian statistic dengan melihat nilai *Tolerance* yaitu:

- 1) Jika nilai $Tolerance < 0,1$, maka artinya terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika nilai $Tolerance > 0,1$, maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi adalah tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* yaitu dengan meregresi nilai absolute residual terhadap variabel independent.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homokedastisitas)
- 2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas).

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu:

- 1) Jika signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima artinya tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika signifikansi $< 0,05$, maka H_0 ditolak artinya terjadi heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang diteliti. Analisis regresi linier yang digunakan adalah analisis regresi linier ganda yang biasanya digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat.

Persamaan regresi linier ganda adalah sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

\hat{Y} = variabel terikat (motivasi kerja)

X_1 = variabel bebas pertama (kepuasan kerja)

X_2 = variabel bebas kedua (keterlibatan kerja)

a = konstanta (Nilai \hat{Y} apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

b_1 = koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (kepuasan kerja)

b_2 = koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (keterlibatan kerja)

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \hat{Y} - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\Sigma X_2^2 \Sigma X_1 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_2 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2 Y - \Sigma X_1 X_2 \Sigma X_1 Y}{\Sigma X_1^2 \Sigma X_2^2 - (\Sigma X_1 X_2)^2}$$

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

Hipotesis penelitiannya:

$$1) H_0 : b_1 = b_2 = 0$$

Artinya variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara serentak tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

$$2) H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$$

Artinya variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja secara serentak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

$$1) F_{hitung} \leq F_{tabel}, \text{ jadi } H_0 \text{ diterima.}$$

$$2) F_{hitung} > F_{tabel}, \text{ jadi } H_0 \text{ ditolak.}$$

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 \leq 0$, artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

$H_a : b_1 \geq 0$, artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

2) $H_0 : b_2 \leq 0$, artinya variabel keterlibatan kerja tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

$H_a : b_2 \geq 0$, artinya variabel keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:

1) $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, jadi H_0 diterima.

2) $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, jadi H_0 ditolak.

5. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

$$R^2 = \frac{\sum(\hat{Y}_i - \bar{Y})^2}{\sum(Y_i - \bar{Y})^2}$$

$$KD = R^2 \times 100\%$$

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel bebas (X) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu motivasi kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut ini:

1. Motivasi Kerja

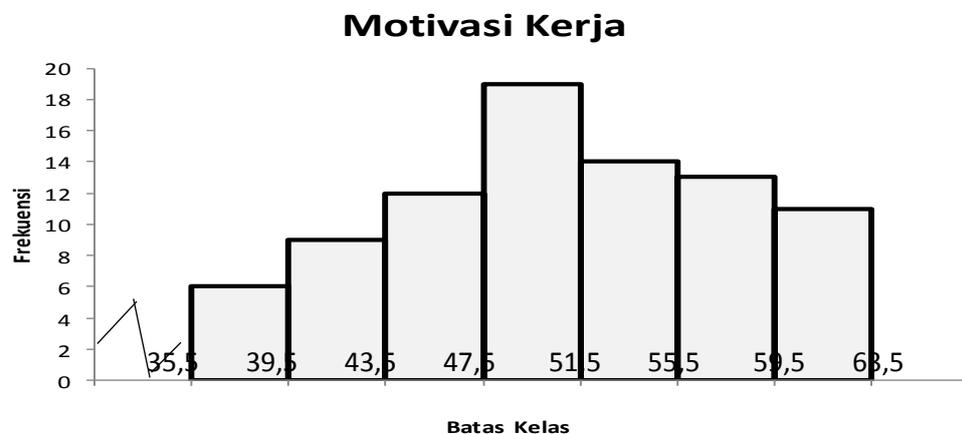
Data motivasi kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 14 butir pernyataan oleh 84 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 63 dan skor terendah sebesar 36, dengan skor rata-rata sebesar 50,80, skor varians sebesar 48,814 dan simpangan baku sebesar 6,987.

Distribusi data motivasi kerja dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 27, banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 4. Data selengkapnya tentang motivasi kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.1
Distribusi Frekuensi Variabel Y (Motivasi Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relative
36 - 39	35.5	39.5	6	7.14%
40 - 43	39.5	43.5	9	10.71%
44 - 47	43.5	47.5	12	14.29%
48 - 51	47.5	51.5	19	22.62%
52 - 55	51.5	55.5	14	16.67%
56 - 59	55.5	59.5	13	15.48%
60 - 63	59.5	63.5	11	13.10%
			84	100.00%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel motivasi kerja (Y) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram motivasi kerja sebagai berikut:



Grafik Histogram Variabel Y (Motivasi Kerja)

Berdasarkan gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja yaitu 19 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 48-51 dengan frekuensi relatif sebesar 22,62%. Frekuensi terendahnya adalah 6 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 36-39 dengan frekuensi sebesar 7,14%.

Kemudian data motivasi kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.2
Rata-Rata Hitung Skor Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Faktor Intern	1	325	11	3387	307.91	51%
	6	321				
	7	318				
	2	309				
	11	305				
	12	301				
	8	307				
	13	310				
	3	310				
	9	301				
	14	280				
Faktor Ekstern	4	300	3	880	293.33	49%
	10	302				
	5	278				
Total			14	4267	601.24	100%

Berdasarkan perhitungan indikator yang dominan dari motivasi kerja (variabel Y), dinyatakan bahwa indikator factor intern memperoleh skor tertinggi sebesar 51%, dan indicator factor ekstern memperoleh skor terendah sebesar 49%. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel motivasi kerja berada pada pernyataan “Saya bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup”, sedangkan skor item pernyataan terendah berada pada pernyataan “Saya lebih giat dalam bekerja karena perusahaan memberikan fasilitas yang lebih atas jabatan saya”.

Kemudian data motivasi kerja berdasarkan rata-rata sub indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.3
Rata-Rata Hitung Skor Variabel Motivasi Kerja

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Faktor Intern	Untuk dapat hidup	1	325	3	964	321.33	18%
		6	321				
		7	318				
	Untuk dapat memiliki	2	309	3	915	305.00	17%
		11	305				
		12	301				
	Untuk dapat penghargaan	8	307	2	617	308.50	17%
		13	310				
	Untuk memperoleh pengakuan	3	310	3	891	297.00	16%
		9	301				
		14	280				
	Faktor Ekstern	Peraturan yang berlaku	4	300	2	602	301.00
10			302				
	Jaminan pekerjaan	5	278	1	278	278.00	15%
Total				14	4267	1810.83	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui sub indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah sub indikator untuk dapat hidup yaitu sebesar 18%. Sedangkan sub indikator motivasi kerja yang paling rendah yaitu sub indikator jaminan pekerjaan yaitu sebesar 15%. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel motivasi kerja berada pada pernyataan “Saya bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup”, sedangkan skor item pernyataan terendah berada pada pernyataan “Jaminan pekerjaan yang jelas dari perusahaan mendorong saya untuk bekerja dengan baik”.

2. Kepuasan Kerja

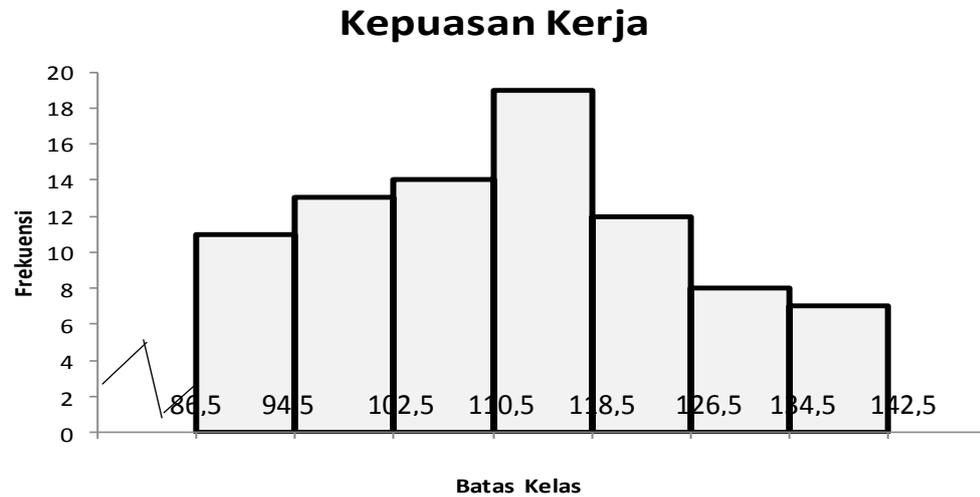
Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 30 butir pernyataan oleh 84 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 142 dan skor terendah sebesar 87, dengan skor rata-rata sebesar 112,17, skor varians sebesar 208,622 dan simpangan baku sebesar 14,444.

Distribusi data kepuasan kerja dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 55, banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 8. Data selengkapnya tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relative
87 - 94	86.5	94.5	11	13.10%
95 - 102	94.5	102.5	13	15.48%
103 - 110	102.5	110.5	14	16.67%
111 - 118	110.5	118.5	19	22.62%
119 - 126	118.5	126.5	12	14.29%
127 - 134	126.5	134.5	8	9.52%
135 - 142	134.5	142.5	7	8.33%
			84	100.00%

Dari tabel distribusi frekuensi variabel kepuasan kerja (X1) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram kepuasan kerja sebagai berikut:



Grafik Histogram Variabel X1 (Kepuasan Kerja)

Berdasarkan gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 19 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 111-118 dengan frekuensi relatif sebesar 22,62%. Frekuensi terendahnya adalah 7 yaitu terletak pada interval kelas ketujuh yakni pada rentang 135-142 dengan frekuensi sebesar 8,33%.

Kemudian data kepuasan kerja berdasarkan rata-rata dimensi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Rata-Rata Hitung Skor Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Pekerjaan itu sendiri	1	290	5	1552	310.40	20%
	10	310				
	2	317				
	11	316				
	17	319				
Gaji	3	331	5	1641	328.20	21%
	13	337				
	18	332				
	4	331				
	12	310				
Promosi	5	311	9	2867	318.56	20%
	19	320				
	24	312				
	30	303				
	6	341				
	14	316				
	20	325				
	25	300				
	26	339				
Pengawasan / supervisi	7	310	5	1578	315.60	20%
	21	321				
	23	327				
	8	310				
	15	310				
Rekan kerja	9	310	6	1784	297.33	19%
	16	278				
	22	307				
	27	299				
	28	302				
	29	288				
Total		9422	30	9422	1570.09	100%

Berdasarkan perhitungan dimensi yang dominan dari kepuasan kerja (variabel X1), dinyatakan bahwa dimensi gaji memperoleh skor tertinggi sebesar 21% dari dimensi lainnya, dan dimensi rekan kerja memperoleh skor terendah sebesar 19% dari dimensi lainnya. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel kepuasan kerja berada pada pernyataan

“Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil pekerjaan saya”, sedangkan skor item pernyataan terendah berada pada pernyataan “Saya merasa rekan kerja saya tidak bias diajak bekerja sama dalam bekerja”. Kemudian data kepuasan kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.6
Rata-Rata Hitung Skor Variabel Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Pekerjaan itu sendiri	Menarik	1	290	2	600	300.00	11%
		10	310				
	Menantang	2	317	3	952	317.33	11%
		11	316				
17		319					
Gaji	Gaji yang pantas	3	331	3	1000	333.33	12%
		13	337				
		18	332				
	Gaji yang adil	4	331	2	641	320.50	11%
12		310					
Promosi	Dilakukan dengan jujur	5	311	4	1246	311.50	11%
		19	320				
		24	312				
		30	303				
	Berdasarkan kemampuan	6	341	5	1621	324.20	11%
		14	316				
20		325					
25		300					
26	339						
	Bantuan teknis	7	310	3	958	319.33	11%
		21	321				
		23	327				
	Dukungan moral	8	310	2	620	310.00	11%
15		310					
Rekan kerja	Memberi dukungan	9	310	6	1784	297.33	10%
		16	278				
		22	307				
		27	299				
		28	302				
		29	288				
Total			9422	30	9422	2833.53	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui indikator kepuasan kerja yang paling tinggi adalah indikator gaji yang pantas sebesar 12%. Sedangkan indikator kepuasan kerja yang paling rendah yaitu indikator memberi dukungan sebesar 10%. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel kepuasan kerja berada pada pernyataan “Saya kecewa pembayaran gaji tidak di bayar dengan baik”, sedangkan skor item pernyataan terendah berada pada pernyataan “Saya senang rekan kerja disini menjadikan terampil secara teknis”.

3. Keterlibatan Kerja

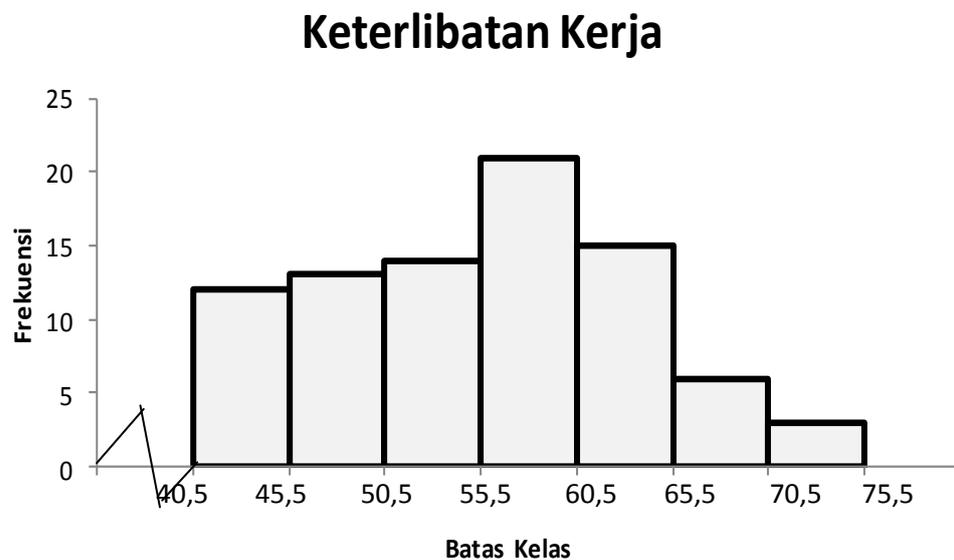
Data keterlibatan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian dengan kuesioner yang berisi 16 butir pernyataan oleh 84 responden. Berdasarkan perhitungan, diperoleh skor tertinggi sebesar 75 dan skor terendah sebesar 41, dengan skor rata-rata sebesar 55,27, skor varians sebesar 64,996 dan simpangan baku sebesar 8,062.

Distribusi data kepuasan kerja dapat dilihat di bawah ini, dimana rentang skor (R) adalah 34, banyaknya kelas interval (K) adalah 7, dan panjang kelas interval (R/K) adalah 4. Data selengkapnya tentang kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 distribusi frekuensi sebagai berikut:

Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Variabel X2 (Keterlibatan Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relative
41 - 45	40.5	45.5	12	14.29%
46 - 50	45.5	50.5	13	15.48%
51 - 55	50.5	55.5	14	16.67%
56 - 60	55.5	60.5	21	25.00%
61 - 65	60.5	65.5	15	17.86%
66 - 70	65.5	70.5	6	7.14%
71 - 75	70.5	75.5	3	3.57%
			84	100.00%

Dari tabel distribusi frekuensi variable keterlibatan kerja (X2) di atas, maka dapat dilihat grafik histogram keterlibatan kerja sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel X2 (Keterlibatan Kerja)

Berdasarkan gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variable keterlibatan kerja yaitu 21 terletak pada interval kelas keempat yakni pada rentang 56-60 dengan frekuensi relatif sebesar

25,00%. Frekuensi terendahnya adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas pertama yakni pada rentang 71-75 dengan frekuensi sebesar 3,57%.

Kemudian data keterlibatan kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.8
Rata-Rata Hitung Skor Variabel keterlibatan kerja

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Identifikasi secara psikologis	1	312	4	1228	307.00	52%
	4	311				
	6	310				
	10	295				
Partisipasi Aktif	2	303	12	3415	284.58	48%
	8	281				
	11	272				
	12	275				
	14	298				
	15	281				
	3	291				
	5	278				
	7	282				
	9	276				
	13	291				
	16	287				
Total			16	4643	591.583	100%

Berdasarkan perhitungan dimensi yang dominan dari keterlibatan kerja (variabel X2), dinyatakan bahwa indikator identifikasi secara psikologis memperoleh skor tertinggi sebesar 52% dari indikator lainnya, dan indikator partisipasi aktif memperoleh skor terendah sebesar 48% dari indikator lainnya. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel keterlibatan kerja berada pada pernyataan “Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja”, sedangkan skor item pernyataan terendah berada pada pernyataan “Saya terlibat aktif dalam diskusi tim kerja”.

Kemudian data keterlibatan kerja berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.9
Rata-Rata Hitung Skor Variabel Keterlibatan Kerja

Dimensi	Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Identifikasi secara psikologis	Terhadap Pekerjaan	1	312	4	1228	307.00	35%
		4	311				
		6	310				
		10	295				
Partisipasi Aktif	Pengambilan Keputusan	2	303	6	1710	285.00	33%
		8	281				
		11	272				
		12	275				
		14	298				
		15	281				
	Seluruh Kemampuan	3	291	6	1705	284.17	32%
		5	278				
		7	282				
		9	276				
		13	291				
		16	287				
Total				16	4643	876.167	100%

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui keterlibatan kerja yang paling tinggi adalah indikator terhadap pekerjaan yaitu sebesar 35%. Sedangkan indikator keterlibatan kerja yang paling rendah yaitu indikator seluruh kemampuan yaitu sebesar 32%. Skor item pernyataan tertinggi pada variabel keterlibatan kerja berada pada pernyataan “Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja”, sedangkan skor item pernyataan terendah berada pada pernyataan “Saya mengembangkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan”.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Sebelum Hipotesis diuji kebenarannya, terlebih dahulu dilakukan pengujian persyaratan, antara lain mengenai normalitas sampel. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Untuk mendeteksi apakah model yang digunakan memiliki distribusi normal atau tidak dalam program SPSS versi 18.0 yaitu dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*.

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan tingkat signifikansi (α) = 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal, dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* data Motivasi Kerja (Y), Kepuasan Kerja (X1), dan Keterlibatan Kerja (X2) menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja
N		84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.80	112.17	55.27
	Std. Deviation	6.987	14.444	8.062
Most Extreme Differences	Absolute	.063	.056	.072
	Positive	.061	.056	.056
	Negative	-.063	-.042	-.072
Test Statistic		.063	.056	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}	.200^{c,d}	.200^{c,d}

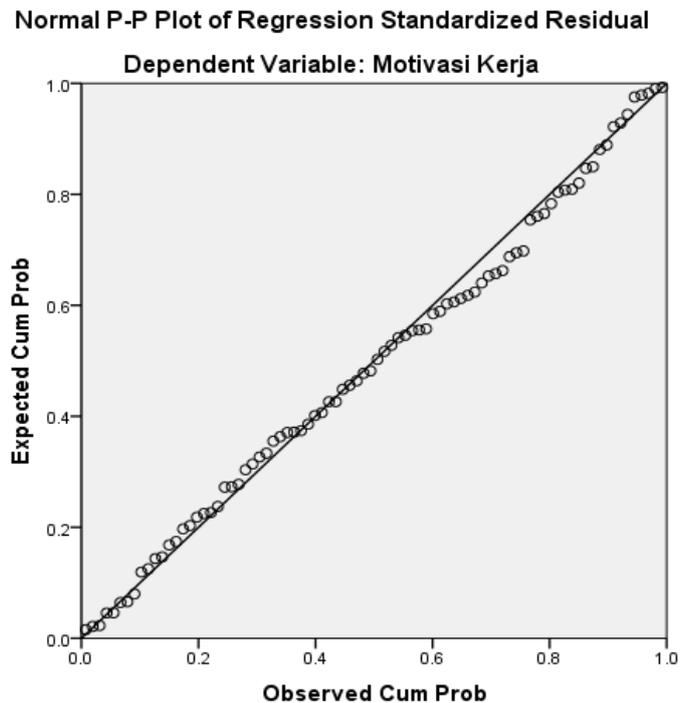
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS 22 menyatakan bahwa data dari ketiga variabel berdistribusi normal. Hal ini dibuktikan dengan tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov untuk variable motivasi kerja sebesar 0.200, kepuasan kerja sebesar 0.200, dan keterlibatan kerja sebesar 0.200. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan metode statistik. Selain dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat dengan normal probably plot seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar IV.4

Output Normal Probably Plot

Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berganda pada penelitian ini bersifat linear atau tidak secara signifikan. . Uji Linearitas dapat dilihat dari hasil output *Deviation from Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 22.

Tabel IV.11
Uji Linearitas X_1 dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between	(Combined)	2643.143	44	60.071	1.663	.054
Kepuasan Kerja	Groups	Linearity	1089.700	1	1089.700	30.175	.000
		Deviation from Linearity	1553.443	43	36.127	1.000	.502
Within Groups			1408.417	39	36.113		
Total			4051.560	83			

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel Anova diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* untuk variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja sebesar 0.502, hal ini menyatakan bahwa asumsi hubungan linearitas antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja terpenuhi karena taraf signifikansi $> 0,05$.

Tabel IV.12
Uji Linearitas X₂ dengan Y
ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between	(Combined)	2530.093	31	81.616	2.789	.001
Keterlibatan Kerja	Groups	Linearity	1344.982	1	1344.982	45.968	.000
		Deviation from Linearity	1185.111	30	39.504	1.350	.169
Within Groups			1521.467	52	29.259		
Total			4051.560	83			

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel Anova diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Deviation from Linearity* untuk variabel keterlibatan kerja dan variabel motivasi kerja sebesar 0.169, hal ini menyatakan bahwa asumsi hubungan linearitas antara variabel keterlibatan kerja dan variabel motivasi kerja terpenuhi karena taraf signifikansi $> 0,05$.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.13
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.799	1.252
Keterlibatan Kerja	.799	1.252

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* $0,799 > 0,1$ dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) $1,252 < 10$. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

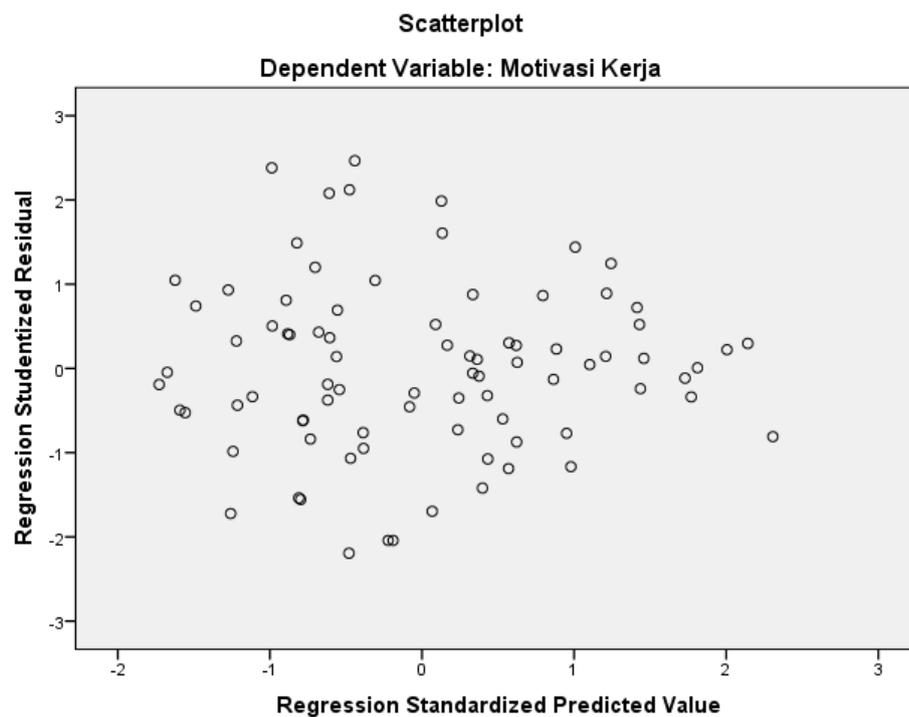
Heterokedestisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedestisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedestisitas dapat menggunakan uji *Sperman's rho* dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedestisitas. Hasil perhitungan uji heterokedestisitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel IV.14
Uji Heterokedestisitas
Coefficients^a

			Kepuasan Kerja	Keterlibata n Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.448	.025
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.820
		N	84	84	84
	Keterlibatan Kerja	Correlation Coefficient	.448	1.000	.007
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.950
		N	84	84	84
Unstandardize d Residual		Correlation Coefficient	.025	.007	1.000
		Sig. (2-tailed)	.820	.950	.
		N	84	84	84

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kepuasan kerja (X1) sebesar $0,820 > 0,05$ dan signifikansi keterlibatan kerja (X2) sebesar $0,950 > 0,05$. Karena nilai signifikan masing – masing variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi di dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heterodektisitas



Gambar IV.5

***Scatterplot of Residual* untuk Heterodektisitas**

Berdasarkan scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah heterodektisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kepuasan kerja (X1) dan keterlibatan kerja

(X₂) terhadap motivasi kerja. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 22.0

Tabel IV.15
Uji Regresi berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.525	5.153		2.431	.017
	Kepuasan Kerja	.158	.046	.326	3.430	.001
	Keterlibatan Kerja	.373	.082	.430	4.530	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2016

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 12,525 + 0,158X_1 + 0,373X_2$$

Pada persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 12,525. Hal ini berarti jika kepuasan kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) nilainya 0, maka motivasi kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 12,525. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,158 yang berarti apabila kepuasan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,158 pada konstanta sebesar 12,525 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik

kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh karyawan.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,373 yang berarti apabila keterlibatan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,373 pada konstanta sebesar 12,525 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik keterlibatan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Berikut ini merupakan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS 22.0

Tabel IV.16

Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1688.318	2	844.159	28.934	.000^b
	Residual	2363.242	81	29.176		
	Total	4051.560	83			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 22, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28,934. Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan $df\ 2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $84-2-1 = 81$. Di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,103 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara serentak terhadap motivasi kerja karena nilai F_{hitung} sebesar $28,934 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,103.

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.

Tabel IV.17
Koefisien Regresi Linear
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.525	5.153		2.431	.017
	Kepuasan Kerja	.158	.046	.326	3.430	.001
	Keterlibatan Kerja	.373	.082	.430	4.530	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Uji t dapat dilihat dalam tabel koefisien regresi linear di atas, berdasarkan hasil output tersebut diperoleh t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar 3,430 dan t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05 dengan $df=n-k-1$ atau $84-2-1=81$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,66.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari kepuasan kerja (3,430) > t_{tabel} 1,66 maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Selain itu berdasarkan output di atas, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari keterlibatan kerja (4,530) > t_{tabel} 1,66 maka H_0 ditolak, kesimpulannya adalah keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel

terikat. Berikut ini merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 22.0

Tabel IV.18
Koefisien Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646 ^a	.417	.402	5.401

a. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,417. Jadi, kemampuan dari variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja untuk menjelaskan motivasi kerja secara simultan sebesar 41,7% sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan pada uji koefisien regresi simultan atau uji F dengan menggunakan SPSS 22, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 28,934 > nilai F_{tabel} sebesar 3,103. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara serentak terhadap motivasi kerja.

Selanjutnya, pada perhitungan uji koefisien regresi parsial atau uji T antara variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan menggunakan SPSS 22, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,430 > nilai t_{tabel} sebesar 1,666 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan

motivasi kerja. Sedangkan, perhitungan uji T antara variabel keterlibatan kerja dan motivasi kerja, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,530 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,666 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan motivasi kerja.

Pada tabel IV.18 Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 atau hubungan antara kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan motivasi kerja sebesar 0,417. Jadi, kemampuan dari variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja untuk menjelaskan motivasi kerja secara simultan sebesar 41,7% sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja memiliki persamaan regresi $Y = 12,525 + 0,158X_1 + 0,373X_2$. Persamaan regresi ini memiliki nilai konstanta (α) sebesar 12,525. Hal ini berarti jika kepuasan kerja (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2) nilainya 0, maka motivasi kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 12,525. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,158 yang berarti apabila kepuasan kerja (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,158 pada konstanta sebesar 12,525 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh karyawan.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,373 yang berarti apabila keterlibatan kerja (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka motivasi kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,373 pada konstanta sebesar 12,525 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan motivasi kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik keterlibatan kerja maka semakin tinggi motivasi kerja yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja mempengaruhi motivasi kerja, serta kepuasan kerja juga mempengaruhi keterlibatan kerja. Dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi pula keterlibatan kerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi motivasi kerja sehingga motivasi kerja karyawan akan meningkat. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka keterlibatan kerja akan menjadi rendah sehingga motivasi kerja semakin menurun.

Dalam penelitian ini, peneliti menyadari adanya keterbatasan yang dialami sehingga tidak menutup kemungkinan untuk dilakukan penelitian lanjutan. Hal ini disebabkan karena peneliti menyadari bahwa masih banyak kelemahan atau kekurangan dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini membuat peneliti tidak melakukan penelitian secara mendalam.

2. Variabel terikat, yaitu motivasi kerja, tidak selalu hanya dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh factor-faktor lain.
3. Hasil penelitian tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan di perusahaan-perusahaan lain, karena setiap respondennya memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab-bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serentak antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT Astra International. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:
 - a. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja dan motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar $3,430 > t_{tabel} 1,66$.
 - b. Dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan motivasi kerja dengan nilai t_{hitung} dari kepuasan kerja sebesar $4,530 > t_{tabel} 1,66$.
 - c. Uji F Uji F atau uji koefisien regresi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh secara serentak terhadap motivasi kerja karena nilai F_{hitung} sebesar $28,934 > nilai F_{tabel}$ sebesar $3,103$.

Artinya, jika kepuasan kerja dan keterlibatan kerja tinggi, maka motivasi kerja akan tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja dan keterlibatan kerja rendah maka motivasi akan rendah pula.

2. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kemampuan dari variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja untuk menjelaskan motivasi kerja secara simultan sebesar 41,7% sedangkan sisanya 58,3% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja, dan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap motivasi kerja.

Pada umumnya setiap perusahaan pasti menginginkan karyawan yang mendapatkan motivasi kerja yang tinggi agar mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien yang pada akhirnya akan mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan motivasi kerja dari para karyawan. Dengan adanya motivasi kerja atas factor intern dan ekstern para karyawan akan merasa senang dalam bekerja.

Perusahaan juga harus memperhatikan kepuasan kerja para karyawan. Dengan kepuasan kerja karyawan yang terpenuhi maka karyawan tersebut akan lebih giat dan semangat lagi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan oleh perusahaan

Selain itu juga perusahaan harus memberikan kesempatan dalam keterlibatan kerja seperti berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan dan mengidentifikasi terhadap pekerjaannya sehingga karyawan dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya.

Berdasarkan hasil penelitian, maka diperoleh implikasi yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan keterlibatan kerja dapat memicu motivasi kerja karyawan. Karena dengan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja yang tinggi, pada akhirnya motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi juga.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah disampaikan di atas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut:

1. Perusahaan seharusnya dapat memperhatikan kepuasan kerja karyawannya dan memberi kesempatan partisipasi secara aktif dalam keterlibatan kerja karyawan pada perusahaan untuk meningkatkan motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International.
2. Dilihat dari indikator motivasi kerja, indikator factor ekstern adalah yang paling rendah dari indikator lain. Hal ini berarti karyawan kurang

puas dengan factor ekstern yang ada di perusahaan, terutama pada indikator jaminan pekerjaan. Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dengan lebih memperhatikan factor ekstern bagi para karyawan. Dengan adanya jaminan pekerjaan yang jelas yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan maka karyawan akan terdorong lebih giat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan begitu karyawan akan meningkat motivasi kerjanya.

3. Perusahaan juga harus meningkatkan kepuasan kerja pada PT. Astra International. Dilihat dari dimensi kepuasan kerja, rekan kerja merupakan dimensi yang paling rendah dari dimensi lain. Maka dari itu, perusahaan harus memperhatikan keharmonisan antar sesama karyawannya, setiap karyawan diharapkan saling membantu apabila terdapat karyawan yang membutuhkan bantuan agar pekerjaannya selesai tepat waktu.
4. Untuk meningkatkan keterlibatan kerja pada karyawan PT. Astra International, perusahaan harus bisa memberikan kesempatan pada karyawan berpartisipasi aktif dan terlibat dalam pengambilan keputusan agar karyawan dapat mengeluarkan seluruh kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, M. **Sumber Daya Manusia**. Jakarta: PT Alex Media Komputindo, 2008.
- Anwar, Prabu. Mangkunegara. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2007.
- Arikunto Suharsimi. **Metodologi Penelitian**. Jakarta: Rineka Cipta. 2002.
- As'ad, M. **Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia: Liberty**. Yogyakarta. 2003
- Ayub, N. The Relationship between work motivation and job statification, journal pakistan business review karachi.
- Bafadal Ibrahim, **Supervisi Pengajaran** Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- Chunghtai, A. *Impact of job involment on in-role job performance and organizational citizenship behaviour. Journal institute of behavioral and applied management*. 2008.
- Cilliana, & Mansoer, D.W. **Pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja, stress kerja, dan komitmen organisasi terhadap kesiapan untuk berubah pada karyawan PT bank y**. Jurnal Psikologi. 2008
- Djaali, **Psikologi Pendidikan**. Jakarta: PPS UNJ. 2012
- Djaali dan Pudji Muljono, **Pengukuran dalam Bidang Pendidikan**. Jakarta: Grasindo, 2008.
- Faslah, R. Hubungan antara keterlibatan kerja dengan turnover intention pada karyawan PT. Garda Utama Jakarta, Journal Econo Sains. 2010.
- Ferrinadewi, Erna. **Merek dan Psikologi Konsumen**. Jakarta: Graha Ilmu. 2008
- Freyedon, A. *Survey the Main Factor Impact on Work Motivation. Journal International of Learning & Development*.
- Handoko, Hani. **Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: BPFE. 2012
- Harsoyo Noe. **Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan**, Yogyakarta: Pustaka Widyatama.2006.

- Hasibuan. **Manajemen sumber daya manusia**, Jakarta, Bumi Aksara. 2012
- Hidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan. **Manajemen Personalia**, Edisi 4, Pustaka Binawan Presindo FE-UGM, Yogyakarta. 2002
- Hiriyappa, B. ***Organizational Behavior***. New Delhi: New Age International (P) Ltd, Publishers. 2009
- Ivancevich et.al., **Perilaku dan Manajemen Organisasi**. Jakarta: Erlangga, 2006.
- John R. Schermerhorn. **Introduction to Management**. Asia: John Wiley Sons, 2010
- Kaswan, **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi** Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012
- Malayu, S.P. Hasibuan. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan kesembilan, Jakarta: PT Bumi Aksara. 2007
- Manullang. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Kesebelas, Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta. 2002
- Martoyo, Susilo. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi 3. Yogyakarta: BPF. 2004
- Mathis L. Robert dan John H.Jackson, **Human Resource Management**. Edisi Keduabelas, (Canada: Thomson South-Westren. 2008.
- Mills, A, Jean. H.M, Carolyn O., & John B. **Organizational Behaviour in a global context**. Canada: Library and Archives. 2010.
- Munandar, A. S. **Psikologi Industri dan Organisasi**. Jakarta: UI, 2008.
- Newstroom W. John, Keith Davis. ***Organizational Behaviour***. Human Behaviour at Work New York: Mc Graw-Hill, 2007
- Pasolog Harbani. **Kepemimpinan Birokrasi**. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Rivai, Veithzal, Mulyadi, Deddy. **Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi** (ed. 3). Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2012
- Robbins P. Stephen. **Perilaku Organisasi**. Jakarta: PT. Index Group Gramedia. 2003.
- S. K. Srivastana, ***Organizational Behaviour and Management***. New Delhi: Sarup & Sons, 2005

- Saidi Wahyu, Supandi Halim, **Manajemen Sumber Daya Manusia** Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Pres, 2007.
- Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT Bumi Aksara: Jakarta. 2008
- Sibarani Mutiara, **Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia & Organisasi**, Vol.1 No.1-Juli 2006.
- Siswanto, **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002
- Supardi, Syaiful Anwar, **Dasar-Dasar Perilaku Organisasi**. Yogyakarta: UII Press, 2002
- Supranto, J. **Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan: Untuk Menaikan Pangsa Pasar**. Rineka Cipta, Jakarta. 2000
- Sutrisno Edy, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: Kencana, 2011.
- Tella A, Oyeni, & Popoolo. *Work Motivation, job statification and organizational commitment of library personnel in academic and research libraries in oyo state*. Nigeria: Library Philoshopy and practice.
- Uno B. Hamzah, **Teori Motivasi dan Pengukurannya**. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005.
- Uygur, A. *A study into organization commitment and job involvement: an Application towards the personnel in the central organization for ministry of health in turkey. Journal of Applied Science*, 2009.
- Wibowo, **Manajemen Kinerja**. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2011.

LAMPIRAN 1

SURAT DARI UNJ



*Building
Future
Leaders*

**KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

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

Nomor : 3846/UN39.12/KM/2015
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

10 Desember 2015

Yth. Manager HRD
PT. Astra Internasional (HSO)
Jl. Gaya Motor Raya No.8, Sunter II,
Jakarta Utara

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

Nama : **Eka Nurdiansyah**
Nomor Registrasi : 8105118043
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 081317446513

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi. Skripsi tersebut dengan judul :

“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Astra Internasional (Honda Sales Operation) di Jakarta”

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



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

Drs. Syaifullah
NIP 195702161984031001

LAMPIRAN 2

SURAT DARI PERUSAHAAN


PT Astra International Tbk - Honda

 Head Office
 Komplek Astra International Gd. B. Lt.1 & 2
 Jl. Gaya Motor Raya No. 8, Sunter II
 Jakarta Utara 14330, Indonesia
 Telp. (021) 65310250, Fax. (021) 65310245

Jakarta, 01 Oktober 2015

No. : LMC.MDO/SERVICE/014/X/2015

**Kepada Yth.
 Ketua Jurusan S1 Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
 Ditempat,**
Perihal : Surat Balasan

Yang bertanda tangan dibawah ini :

 Nama : Luki Tjhajati
 Jabatan : Human Capital Dept. Head

Menerangkan bahwa,

 Nama : Eka Nurdiansyah
 No. Mhs : 8105118043
 Mahasiswa : Universitas Negeri Jakarta

Telah kami setuju untuk melaksanakan penelitian pada perusahaan kami sebagai syarat penyusunan skripsi dengan judul :

"Pengaruh kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Astra International Tbk – Honda"

Demikian surat ini kami sampaikan, dan atas kerjasamanya kami mengucapkan terima kasih.

Hormat kami,


 PT Astra International Tbk - Honda
 Kepala Pusat

Luki Tjhajati
 Human Capital Dept. Head

Region Office

Jakarta Honda Center (021) 8015555, Semarang (024) 7603900, 7604883, Yogyakarta (0274) 868551, Denpasar (0361) 424009, Mataram (0370) 630811, Makassar (0411) 881500, Palembang (0711) 517676, Pontianak (0561) 762261, Bengkulu (0736) 53933, Balikpapan (0542) 875109, Jayapura (0967) 531777.

LAMPIRAN 3

KUISIONER UJI COBA MOTIVASI KERJA

KUESIONER UJI COBA MOTIVASI KERJA

Identitas Responden:

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Divisi :

Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

S : Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

RR : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup					
2	Saya bekerja untuk dapat memiliki apa yang saya inginkan					
3	Pengakuan yang jelas atas status saya sebagai pekerja di perusahaan ini membuat saya menjadi semangat dalam bekerja					
4	Peraturan yang jelas membuat saya lebih terdorong untuk bekerja					
5	Jaminan pekerjaan yang jelas dari perusahaan mendorong saya untuk bekerja dengan baik					

6	Saya memiliki semangat dalam bekerja untuk mencukupi sandang pangan					
7	Saya menjadi malas bekerja karena ide-ide saya tidak pernah dihargai oleh perusahaan					
8	Kebutuhan hidup yang semakin kompleks menuntut saya lebih semangat untuk bekerja					
9	Saya menjadi kurang semangat dalam bekerja ketika perusahaan tidak memberikan kekuasaan yang lebih luas atas kemampuan yang saya miliki					
10	Pengakuan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan membuat saya semangat untuk bekerja					
11	Peraturan yang membingungkan di perusahaan ini membuat saya menjadi malas bekerja di perusahaan ini					
12	Saya memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja untuk memiliki rumah yang bagus					
13	Saya harus lebih semangat bekerja untuk dapat memiliki barang-barang yang saya inginkan					
14	Penghargaan yang diberikan atas prestasi yang sudah saya capai di perusahaan ini, membuat saya lebih terdorong untuk bekerja					
15	Saya lebih terdorong bekerja ketika perusahaan memberikan jaminan yang jelas atas pekerjaan saya					
16	Saya lebih giat dalam bekerja karena perusahaan memberikan fasilitas yang lebih atas jabatan saya					

Lampiran 4

Perhitungan Uji Coba Instrumen Variabel Motivasi Kerja

No. Resp.	Butir Item																Xt	Xt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	4	4	2	5	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	66	4356
2	4	4	3	3	4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	68	4624
3	4	2	1	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	4	3	4	59	3481
4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	4	3	2	2	3	4	60	3600
5	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	60	3600
6	4	2	3	4	4	4	4	2	1	3	5	4	2	4	4	4	54	2916
7	3	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	66	4356
8	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	72	5184
9	5	4	5	5	5	4	5	2	5	2	2	4	4	3	4	5	64	4096
10	5	4	5	4	5	4	3	3	3	5	4	2	4	4	3	3	61	3721
11	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	73	5329
12	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	3	4	67	4489
13	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	4	4	73	5329
14	4	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	3	4	63	3969
15	4	2	4	2	3	2	5	3	4	3	3	5	4	3	4	4	55	3025
16	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	3	2	1	51	2601
17	5	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	2	4	4	4	4	63	3969
18	4	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	4	5	61	3721
19	5	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	5	68	4624
20	4	1	3	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	3	2	5	53	2809
21	2	4	3	3	2	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	3	61	3721
22	3	5	4	4	2	4	3	4	4	5	4	3	5	5	4	3	62	3844
23	2	5	3	3	2	3	5	4	2	5	4	5	4	3	5	4	59	3481
24	3	4	4	3	2	4	5	2	5	5	5	2	4	3	4	2	57	3249
25	1	3	2	3	2	4	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	48	2304
26	3	2	3	3	2	4	5	4	5	5	3	3	4	4	5	3	58	3364
27	3	4	3	5	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	44	1936
28	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	5	69	4761
29	3	3	3	4	2	3	4	2	2	3	1	1	2	3	3	1	40	1600
30	2	2	3	2	2	2	3	4	3	3	3	3	3	4	5	5	49	2401
ΣX	112	103	111	115	109	114	125	108	118	117	115	108	112	113	113	111	1804	110460
ΣXi^2	452	387	443	467	435	450	541	414	504	499	471	426	448	443	445	457		
$\Sigma XiXt$	6866	6309	6789	7008	6709	6948	7556	6610	7269	7194	7080	6663	6873	6879	6856	6851		
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
r_{hitung}	0,506	0,449	0,452	0,407	0,556	0,509	0,197	0,518	0,617	0,545	0,674	0,621	0,568	0,453	0,311	0,582		
Ket	valid	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	drop	valid								

Lampiran 5

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas variabel Motivasi Kerja

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel Y (Motivasi Kerja)									
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	112	452	6866	33,87	131,07	1979,47	0,506	0,361	Valid
2	103	387	6309	33,37	115,27	1979,47	0,449	0,361	Valid
3	111	443	6789	32,30	114,20	1979,47	0,452	0,361	Valid
4	115	467	7008	26,17	92,67	1979,47	0,407	0,361	Valid
5	109	435	6709	38,97	154,47	1979,47	0,556	0,361	Valid
6	114	450	6948	16,80	92,80	1979,47	0,509	0,361	Valid
7	125	541	7556	20,17	39,33	1979,47	0,197	0,361	Drop
8	108	414	6610	25,20	115,60	1979,47	0,518	0,361	Valid
9	118	504	7269	39,87	173,27	1979,47	0,617	0,361	Valid
10	117	499	7194	42,70	158,40	1979,47	0,545	0,361	Valid
11	115	471	7080	30,17	164,67	1979,47	0,674	0,361	Valid
12	108	426	6663	37,20	168,60	1979,47	0,621	0,361	Valid
13	112	448	6873	29,87	138,07	1979,47	0,568	0,361	Valid
14	113	443	6879	17,37	83,93	1979,47	0,453	0,361	Valid
15	113	445	6856	19,37	60,93	1979,47	0,311	0,361	Drop
16	111	457	6851	46,30	176,20	1979,47	0,582	0,361	Valid

Lampiran 6

Langkah Perhitungan Uji Validitas

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1	
Variabel Y (Motivasi Kerja)	
1. Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 1804
2. Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 110460
3. Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 110460 - \frac{1804^2}{30} = 1979,47$
4. Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 112
5. Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 2^2$ = 452
6. Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 452 - \frac{112^2}{30} = 33,87$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(4 \times 66) + (4 \times 68) + (4 \times 59) + \dots + (2 \times 49)$ = 6866
8. Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 6866 - \frac{112 \times 1804}{30}$ = 131,07
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{131,07}{\sqrt{33,87 \cdot 1979,47}} = 0,506$
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 7

Perhitungan kembali hasil uji coba

Data Hasil Uji Coba Variabel Y																
Motivasi Kerja																
No. Resp.	Butir Item														Xt	Xt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	4	4	2	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	5	57	3249
2	4	4	3	3	4	3	4	5	5	4	5	5	5	5	59	3481
3	4	2	1	3	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	51	2601
4	5	4	5	4	5	4	4	2	5	4	3	2	2	4	53	2809
5	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	53	2809
6	4	2	3	4	4	4	2	1	3	5	4	2	4	4	46	2116
7	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	57	3249
8	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	64	4096
9	5	4	5	5	5	4	2	5	2	2	4	4	3	5	55	3025
10	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	2	4	4	3	55	3025
11	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	65	4225
12	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	61	3721
13	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	66	4356
14	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	4	55	3025
15	4	2	4	2	3	2	3	4	3	3	5	4	3	4	46	2116
16	4	3	4	4	4	4	4	4	1	4	2	3	3	1	45	2025
17	5	3	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	54	2916
18	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	4	5	3	5	53	2809
19	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	4	5	59	3481
20	4	1	3	2	4	3	4	4	2	4	4	4	3	5	47	2209
21	2	4	3	3	2	3	5	4	5	4	5	4	5	3	52	2704
22	3	5	4	4	2	4	4	4	5	4	3	5	5	3	55	3025
23	2	5	3	3	2	3	4	2	5	4	5	4	3	4	49	2401
24	3	4	4	3	2	4	2	5	5	5	2	4	3	2	48	2304
25	1	3	2	3	2	4	3	4	4	2	3	3	4	2	40	1600
26	3	2	3	3	2	4	4	5	5	3	3	4	4	3	48	2304
27	3	4	3	5	3	4	3	2	2	2	2	2	3	1	39	1521
28	3	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	2	4	5	60	3600
29	3	3	3	4	2	3	2	2	3	1	1	2	3	1	33	1089
30	2	2	3	2	2	2	4	3	3	3	3	3	4	5	41	1681
ΣX	112	103	111	115	109	114	108	118	117	115	108	112	113	111	1566	83572
ΣXi^2	452	387	443	467	435	450	414	504	499	471	426	448	443	457		
$\Sigma XiXt$	5987	5492	5918	6101	5857	6048	5751	6316	6248	6161	5788	5978	5976	5951		
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
r_{hitung}	0,565	0,467	0,510	0,448	0,627	0,555	0,529	0,580	0,503	0,673	0,577	0,563	0,435	0,539		
Ket	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid		
S_i^2	1,13	1,11	1,08	0,87	1,30	0,56	0,84	1,33	1,42	1,01	1,24	1,00	0,58	1,54		

Lampiran 8

Perhitungan kembali uji validitas

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Motivasi Kerja									
$\Sigma X_t =$		1566							
$\Sigma X_t^2 =$		83572							
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	112	452	5987	33,87	140,60	1826,80	0,565	0,361	Valid
2	103	387	5492	33,37	115,40	1826,80	0,467	0,361	Valid
3	111	443	5918	32,30	123,80	1826,80	0,510	0,361	Valid
4	115	467	6101	26,17	98,00	1826,80	0,448	0,361	Valid
5	109	435	5857	38,97	167,20	1826,80	0,627	0,361	Valid
6	114	450	6048	16,80	97,20	1826,80	0,555	0,361	Valid
7	108	414	5751	25,20	113,40	1826,80	0,529	0,361	Valid
8	118	504	6316	39,87	156,40	1826,80	0,580	0,361	Valid
9	117	499	6248	42,70	140,60	1826,80	0,503	0,361	Valid
10	115	471	6161	30,17	158,00	1826,80	0,673	0,361	Valid
11	108	426	5788	37,20	150,40	1826,80	0,577	0,361	Valid
12	112	448	5978	29,87	131,60	1826,80	0,563	0,361	Valid
13	113	443	5976	17,37	77,40	1826,80	0,435	0,361	Valid
14	111	457	5951	46,30	156,80	1826,80	0,539	0,361	Valid

Lampiran 9

Data hasil uji Reliabilitas Variabel motivasi kerja

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁		Motivasi Kerja	
No.	Si ²		
1	1,13	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus	
2	1,11	contoh butir ke 1	
3	1,08		
4	0,87	$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$	
5	1,30	$= \frac{452 - \frac{112^2}{30}}{30} = 1,13$	
6	0,56		
7	0,84		
8	1,33		
9	1,42	2. Menghitung varians total	
10	1,01	$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$	
11	1,24	$= \frac{83572 - \frac{1566^2}{30}}{30} = 60,89$	
12	1,00		
13	0,58		
14	1,54		
Σ	15,00		
		3. Menghitung Reliabilitas	
		$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$	
		$= \frac{14}{14-1} \left(1 - \frac{15,00}{60,89} \right)$	
		$= 0,812$	
		Kesimpulan	
		Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r _{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi	
		Tabel Interpretasi	
		Besarnya nilai r	Interpretasi
		0,800 - 1,000	Sangat tinggi
		0,600 - 0,799	Tinggi
		0,400 - 0,599	Cukup
		0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 10**Kuisisioner final motivasi kerja****KUESIONER FINAL MOTIVASI KERJA****Identitas Responden :**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju**TS** : Tidak Setuju**S** : Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju**RR** : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bekerja untuk mencukupi kebutuhan hidup					
2	Saya bekerja untuk dapat memiliki apa yang saya inginkan					
3	Pengakuan yang jelas atas status saya sebagai pekerja di perusahaan ini membuat saya menjadi semangat dalam bekerja					
4	Peraturan yang jelas membuat saya lebih terdorong untuk bekerja					

5	Jaminan pekerjaan yang jelas dari perusahaan mendorong saya untuk bekerja dengan baik					
6	Saya memiliki semangat dalam bekerja untuk mencukupi sandang pangan					
7	Kebutuhan hidup yang semakin kompleks menuntut saya lebih semangat untuk bekerja					
8	Saya menjadi kurang semangat dalam bekerja ketika perusahaan tidak memberikan kekuasaan yang lebih luas atas kemampuan yang saya miliki					
9	Pengakuan atas prestasi yang diberikan oleh perusahaan membuat saya semangat untuk bekerja					
10	Peraturan yang membingungkan di perusahaan ini membuat saya menjadi malas bekerja di perusahaan ini					
11	Saya memiliki dorongan yang kuat dalam bekerja untuk memiliki rumah yang bagus					

12	Saya harus lebih semangat bekerja untuk dapat memiliki barang-barang yang saya inginkan					
13	Penghargaan yang diberikan atas prestasi yang sudah saya capai di perusahaan ini, membuat saya lebih terdorong untuk bekerja					
14	Saya lebih giat dalam bekerja karena perusahaan memberikan fasilitas yang lebih atas jabatan saya					

Lampiran 11

Data instrument motivasi kerja

Data Final															
Variabel Y (Motivasi Kerja)															
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	Total
1	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	4	5	4	62
2	3	5	4	3	2	4	3	3	4	4	3	4	3	3	48
3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	1	47
4	3	5	5	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	60
5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	61
6	4	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	3	2	4	49
7	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	63
8	5	3	5	5	4	5	4	3	3	4	4	4	4	5	58
9	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	62
10	4	3	3	5	3	3	4	5	4	3	3	4	5	4	53
11	5	4	5	4	2	3	5	4	4	3	3	3	5	3	53
12	3	4	2	3	3	5	4	4	4	4	2	3	5	4	50
13	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	5	5	57
14	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	4	5	63
15	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	43
16	4	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	52
17	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	54
18	5	5	5	5	3	3	4	2	4	2	5	4	4	5	56
19	2	3	4	4	2	4	3	4	4	4	3	2	4	2	45
20	4	3	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	55
21	5	4	3	3	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	58
22	5	4	3	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	56
23	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	3	4	3	4	56
24	5	2	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	5	4	55
25	3	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	5	57
26	5	2	4	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	4	54
27	5	5	5	5	3	4	3	3	2	3	3	3	3	5	52
28	5	5	3	5	5	4	4	3	5	5	4	4	3	5	60
29	4	4	3	3	3	3	2	2	4	4	4	4	5	5	50
30	3	3	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	4	4	48
31	5	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	55
32	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	2	4	57
33	4	5	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	47
34	2	4	4	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	39
35	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	5	5	4	49
36	2	2	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	54
37	5	4	2	4	4	5	3	5	3	5	5	3	3	3	54
38	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	47
39	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	59
40	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	3	59
41	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	59
42	5	5	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	5	3	57
43	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	2	61
44	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	2	3	2	2	41
45	4	2	2	3	4	4	4	3	5	3	3	4	5	3	49
46	4	3	2	3	3	3	2	4	3	2	4	3	3	2	41
47	4	3	2	5	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	43
48	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	4	3	2	40
49	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	49
50	2	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	44
51	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	3	39
52	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	37
53	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	51
54	4	2	3	2	4	3	3	3	3	4	4	4	5	2	46
55	4	3	4	3	4	3	4	4	5	3	4	4	3	3	51
56	3	3	4	2	3	2	3	4	4	4	2	3	4	3	44
57	2	4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	45
58	3	2	2	2	4	5	5	2	4	3	3	5	5	5	50
59	4	3	3	2	3	2	2	3	2	3	4	4	3	4	42
60	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	39
61	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	2	43
62	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	49
63	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	47
64	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	4	3	2	36
65	3	5	5	2	3	4	5	5	3	4	4	2	2	3	50
66	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	1	3	44
67	4	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	2	2	3	49
68	4	2	3	3	2	5	4	4	3	2	3	3	3	3	44
69	4	4	3	2	2	3	3	5	3	3	4	3	2	2	43
70	5	5	5	3	2	5	5	5	4	4	4	4	5	4	60
71	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	42
72	5	2	4	4	3	5	5	3	2	2	2	4	4	4	49
73	4	5	5	2	4	5	5	5	3	4	4	3	4	2	55
74	4	5	5	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	52
75	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	2	49
76	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	61
77	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	2	51
78	5	2	4	4	2	4	4	5	3	3	5	4	5	3	53
79	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	59
80	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	62
81	2	4	4	4	2	3	2	5	4	4	4	4	4	2	48
82	2	5	5	3	3	5	3	3	2	3	4	4	4	2	47
83	3	2	4	3	2	3	4	1	2	2	3	3	5	2	39
84	3	3	5	3	3	5	5	4	4	3	3	3	5	1	50
Total	325	309	310	300	278	321	318	307	301	302	305	301	310	280	4267

Lampiran 12

Data indikator motivasi kerja

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Faktor Intern	1	325	11	3399	309,00	52%
	2	321				
	3	310				
	4	300				
	5	309				
	6	303				
	7	308				
	8	309				
	9	302				
	10	307				
	11	305				
Faktor Ekstern	12	301	3	868	289,33	48%
	13	287				
	14	280				
Total			14	4267	598,33	100%

Lampiran 13**Data Sub Indikator Motivasi Kerja**

Indikator	Sub Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Faktor Intern	Untuk dapat hidup	1	325	3	964	321.33	18%
		6	321				
		7	318				
	Untuk dapat memiliki	2	309	3	915	305.00	17%
		11	305				
		12	301				
	Untuk dapat penghargaan	8	307	2	617	308.50	17%
		13	310				
	Untuk memperoleh pengakuan	3	310	3	891	297.00	16%
		9	301				
14		280					
Faktor Ekstern	Peraturan yang berlaku	4	300	2	602	301.00	17%
		10	302				
	Jaminan pekerjaan	5	278	1	278	278.00	15%
Total				14	4267	1810.83	100%

Lampiran 14**Kuisisioner Uji Coba Kepuasan Kerja****KUESIONER UJI COBA KEPUASAN KERJA****Identitas Responden :**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Divisi :

Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju**TS** : Tidak Setuju**S** : Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju**RR** : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini					
2	Saya bangga dengan pekerjaan yang saya dapatkan sekarang					
3	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan tugas yang menantang					
4	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki					
5	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan					
6	Saya senang mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk peningkatan karir					
7	Kesempatan promosi yang saya harapkan tidak terpenuhi					
8	Saya merasa pengawasan yang di lakukan menjadikan bantuan untuk saya dalam					

	bekerja					
9	Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil pekerjaan saya					
10	Saya merasa cocok terhadap rekan kerja disini					
11	Gaji yang saya terima setiap bulannya tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
12	Pekerjaan saat ini yang saya tekuni tidak sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya					
13	Saya senang ketika pimpinan memberikan kesempatan untuk mendapatkan lebih banyak ilmu dalam pekerjaan saya					
14	Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan					
15	Saya kecewa pembayaran gaji tidak di bayar dengan baik					
16	Saya senang promosi yang saya dapatkan berdasarkan kemampuan yang saya miliki					
17	Saya merasa atasan tidak memberikan dukungan disaat hasil kerja saya menurun					
18	Saya senang rekan kerja di sini menjadikan terampil secara teknis					
19	Keragaman keterampilan atau kemampuan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin menyenangkan					
20	Saya merasa gaji yang saya terima mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
21	Saya merasa promosi yang dilakukan perusahaan tidak transparan					
22	Saya senang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan					

	prestasi kerja					
23	Saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan					
24	Saya senang dapat menjalin keakraban dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar jam kerja					
25	Saya senang atasan saya memberikan dukungan kepada saya					
26	Saya tidak nyaman dengan pengawasan yang ketat selama bekerja					
27	Saya merasa senang pelaksanaan promosi dilakukan secara objektif					
28	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan kepada saya tidak berdasarkan kemampuan					
29	Saya merasa perusahaan memberikan promosi pada karyawan tertentu tanpa melihat prestasi yang dicapai					
30	Saya senang antara saya dengan rekan kerja saling membantu dalam bekerja					
31	Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja kurang harmonis					
32	Saya merasa rekan kerja saya tidak bisa diajak bekerja sama dalam bekerja					
33	Saya merasa kecewa dengan kebijakan promosi di perusahaan yang tidak adil					

Lampiran 16

Data hasil perhitungan uji validitas kepuasan kerja

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel X ₁ (Kepuasan Kerja)									
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	104	376	11665	15,47	127,93	6143,87	0,415	0,361	Valid
2	100	352	11186	18,67	92,67	6143,87	0,274	0,361	Drop
3	102	374	11590	27,20	274,80	6143,87	0,672	0,361	Valid
4	101	377	11494	36,97	289,73	6143,87	0,608	0,361	Valid
5	100	358	11248	24,67	154,67	6143,87	0,397	0,361	Valid
6	103	385	11717	31,37	290,87	6143,87	0,663	0,361	Valid
7	96	344	10905	36,80	255,40	6143,87	0,537	0,361	Valid
8	107	401	12032	19,37	162,13	6143,87	0,470	0,361	Valid
9	98	358	11171	37,87	299,53	6143,87	0,621	0,361	Valid
10	117	473	13120	16,70	140,80	6143,87	0,440	0,361	Valid
11	103	371	11451	17,37	24,87	6143,87	0,076	0,361	Drop
12	106	392	11898	17,47	139,07	6143,87	0,425	0,361	Valid
13	106	402	11949	27,47	190,07	6143,87	0,463	0,361	Valid
14	105	397	11862	29,50	214,00	6143,87	0,503	0,361	Valid
15	102	362	11439	15,20	123,80	6143,87	0,405	0,361	Valid
16	110	442	12430	38,67	227,33	6143,87	0,466	0,361	Valid
17	99	359	11166	32,30	183,60	6143,87	0,412	0,361	Valid
18	101	369	11402	28,97	197,73	6143,87	0,469	0,361	Valid
19	95	343	10911	42,17	372,33	6143,87	0,732	0,361	Valid
20	99	345	11142	18,30	159,60	6143,87	0,476	0,361	Valid
21	100	350	11241	16,67	147,67	6143,87	0,461	0,361	Valid
22	105	385	11822	17,50	174,00	6143,87	0,531	0,361	Valid
23	98	342	11035	21,87	163,53	6143,87	0,446	0,361	Valid
24	93	323	10523	34,70	206,20	6143,87	0,447	0,361	Valid
25	101	361	11267	20,97	62,73	6143,87	0,175	0,361	Drop
26	100	350	11247	16,67	153,67	6143,87	0,480	0,361	Valid
27	95	323	10692	22,17	153,33	6143,87	0,415	0,361	Valid
28	97	345	10940	31,37	179,47	6143,87	0,409	0,361	Valid
29	96	326	10800	18,80	150,40	6143,87	0,443	0,361	Valid
30	84	256	9521	20,80	202,60	6143,87	0,567	0,361	Valid
31	92	310	10426	27,87	220,13	6143,87	0,532	0,361	Valid
32	101	357	11386	16,97	181,73	6143,87	0,563	0,361	Valid
33	112	456	12652	37,87	227,47	6143,87	0,472	0,361	Valid

Lampiran 17

Langkah perhitungan uji valid kepuasan kerja

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1	
Variabel X1 (Kepuasan Kerja)	
1. Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 3328
2. Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 375330
3. Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 375330 - \frac{3328^2}{30} = 6143,87$
4. Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 104
5. Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $4^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 4^2$ = 376
6. Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 376 - \frac{104^2}{30} = 15,47$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(4 \times 106) + (4 \times 99) + (4 \times 107) + \dots + (4 \times 130)$ = 11665
8. Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 11665 - \frac{104 \times 3328}{30}$ = 127,93
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{127,93}{\sqrt{15,47 \cdot 6143,87}} = 0,415$
10. Kriteria valid	adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 18

Perhitungan kembali uji coba kepuasan kerja

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel X1																																	
Kepuasan Kerja																																	
No. Resp.	Butir Item																														Xt	Xt 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	29	30			
1	4	4	4	2	3	1	2	3	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	1	3	4	4	4	3	3	4	4	97	9409	
2	4	3	2	4	2	3	4	2	3	4	4	4	3	1	2	3	2	3	3	4	3	2	3	3	2	4	2	4	3	2	88	7744	
3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	2	2	4	4	3	3	1	4	3	2	4	3	3	2	5	98	9604	
4	3	2	3	3	4	3	3	4	4	3	1	4	3	4	4	1	1	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	87	7569	
5	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	4	3	4	2	3	2	2	4	3	3	92	8464	
6	4	2	3	4	2	3	4	4	4	4	4	2	4	3	2	2	3	2	2	1	4	4	2	3	4	3	2	4	2	2	89	7921	
7	2	4	2	1	2	1	4	3	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	4	5	95	9025	
8	3	2	3	4	2	3	2	1	4	4	3	4	4	2	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	98	9604	
9	3	2	3	3	2	3	3	1	5	4	3	3	2	4	4	3	2	4	4	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	4	87	7569	
10	4	3	4	4	2	3	3	2	4	4	4	2	3	4	2	4	1	3	3	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	97	9409	
11	4	2	1	2	4	2	2	3	3	3	1	2	4	4	4	4	3	2	4	3	2	2	3	4	4	3	2	1	3	3	84	7056	
12	3	2	1	4	3	3	4	2	3	3	4	2	4	2	3	1	2	2	3	3	1	4	3	2	4	3	3	1	3	3	81	6561	
13	3	3	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	5	88	7744	
14	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	5	102	10404
15	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	5	3	4	3	3	2	2	3	1	3	2	1	1	3	2	3	3	78	6084	
16	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	2	4	3	4	4	2	109	11881	
17	3	4	5	3	5	4	4	4	5	3	4	5	3	5	4	4	4	3	5	4	3	2	4	4	3	3	4	4	4	3	115	13225	
18	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	3	2	2	2	4	4	4	5	115	13225	
19	3	4	4	2	3	2	3	4	4	2	4	5	2	5	2	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	4	4	4	94	8836	
20	2	4	3	3	3	5	4	2	4	3	4	3	3	3	5	4	2	3	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	4	2	92	8464	
21	4	4	4	5	5	5	5	4	5	3	4	4	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	124	15376	
22	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	2	3	3	5	111	12321	
23	4	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	5	5	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	121	14641	
24	3	3	5	3	4	3	4	4	5	4	3	5	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	114	12996	
25	4	5	5	3	4	3	3	5	4	4	5	5	3	4	3	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	3	5	114	12996	
26	3	3	4	4	2	1	3	2	3	4	4	4	4	4	1	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1	1	2	2	82	6724	
27	5	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	3	2	3	5	116	13456	
28	4	4	4	3	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	4	112	12544	
29	3	4	4	4	5	4	3	5	3	4	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	5	5	124	15376	
30	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	3	5	4	3	3	4	5	120	14400	
ΣX	104	102	101	100	103	96	107	98	117	106	106	105	102	110	99	101	95	99	100	105	98	93	100	95	97	96	84	92	101	112	3024	310628	
ΣXi²	376	374	377	358	385	344	401	358	473	392	402	397	362	442	359	369	343	345	350	385	342	323	350	323	345	326	256	310	357	456			
ΣXiXt	10610	10550	10462	10228	10671	9924	10942	10169	11931	10817	10867	10791	10401	11317	10166	10372	9937	10141	10230	10756	10033	9567	10228	9723	9951	9824	8663	9484	10359	11514			
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
r_{hitung}	0,423	0,675	0,607	0,391	0,676	0,535	0,466	0,620	0,441	0,415	0,456	0,500	0,402	0,483	0,431	0,466	0,729	0,496	0,482	0,539	0,434	0,429	0,476	0,410	0,406	0,445	0,563	0,523	0,568	0,478			
Ket	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid		
S_i²	0,52	0,91	1,23	0,82	1,05	1,23	0,65	1,26	0,56	0,58	0,92	0,98	0,51	1,29	1,08	0,97	1,41	0,61	0,56	0,58	0,73	1,16	0,56	0,74	1,05	0,63	0,69	0,93	0,57	1,26			

Lampiran 19

Perhitungan kembali uji validitas

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Kepuasan Kerja									
$\Sigma X_t =$	3024								
$\Sigma X_t^2 =$	310628								
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	104	376	10610	15,47	126,80	5808,80	0,423	0,361	Valid
2	102	374	10550	27,20	268,40	5808,80	0,675	0,361	Valid
3	101	377	10462	36,97	281,20	5808,80	0,607	0,361	Valid
4	100	358	10228	24,67	148,00	5808,80	0,391	0,361	Valid
5	103	385	10671	31,37	288,60	5808,80	0,676	0,361	Valid
6	96	344	9924	36,80	247,20	5808,80	0,535	0,361	Valid
7	107	401	10942	19,37	156,40	5808,80	0,466	0,361	Valid
8	98	358	10169	37,87	290,60	5808,80	0,620	0,361	Valid
9	117	473	11931	16,70	137,40	5808,80	0,441	0,361	Valid
10	106	392	10817	17,47	132,20	5808,80	0,415	0,361	Valid
11	106	402	10867	27,47	182,20	5808,80	0,456	0,361	Valid
12	105	397	10791	29,50	207,00	5808,80	0,500	0,361	Valid
13	102	362	10401	15,20	119,40	5808,80	0,402	0,361	Valid
14	110	442	11317	38,67	229,00	5808,80	0,483	0,361	Valid
15	99	359	10166	32,30	186,80	5808,80	0,431	0,361	Valid
16	101	369	10372	28,97	191,20	5808,80	0,466	0,361	Valid
17	95	343	9937	42,17	361,00	5808,80	0,729	0,361	Valid
18	99	345	10141	18,30	161,80	5808,80	0,496	0,361	Valid
19	100	350	10230	16,67	150,00	5808,80	0,482	0,361	Valid
20	105	385	10756	17,50	172,00	5808,80	0,539	0,361	Valid
21	98	342	10033	21,87	154,60	5808,80	0,434	0,361	Valid
22	93	323	9567	34,70	192,60	5808,80	0,429	0,361	Valid
23	100	350	10228	16,67	148,00	5808,80	0,476	0,361	Valid
24	95	323	9723	22,17	147,00	5808,80	0,410	0,361	Valid
25	97	345	9951	31,37	173,40	5808,80	0,406	0,361	Valid
26	96	326	9824	18,80	147,20	5808,80	0,445	0,361	Valid
27	84	256	8663	20,80	195,80	5808,80	0,563	0,361	Valid
28	92	310	9484	27,87	210,40	5808,80	0,523	0,361	Valid
29	101	357	10359	16,97	178,20	5808,80	0,568	0,361	Valid
30	112	456	11514	37,87	224,40	5808,80	0,478	0,361	Valid

Lampiran 20

Data hasil uji reliabilitas kepuasan kerja

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ₁												
Kepuasan Kerja												
No.	Si ²											
1	0,52	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus										
2	0,91	contoh butir ke 1										
3	1,23											
4	0,82	$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$										
5	1,05	$= \frac{376 - \frac{104^2}{30}}{30} = 0,52$										
6	1,23											
7	0,65											
8	1,26											
9	0,56	2. Menghitung varians total										
10	0,58	$S_t^2 = \frac{\sum X_t^2 - \frac{(\sum X_t)^2}{n}}{n}$										
11	0,92	$= \frac{310628 - \frac{3024^2}{30}}{30} = 193,63$										
12	0,98											
13	0,51											
14	1,29											
15	1,08											
16	0,97											
17	1,41	3. Menghitung Reliabilitas										
18	0,61	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$										
19	0,56	$= \frac{30}{30-1} \left(1 - \frac{25,99}{193,6} \right)$										
20	0,58											
21	0,73											
22	1,16											
23	0,56											
24	0,74											
25	1,05											
26	0,63	Kesimpulan										
27	0,69	Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r _{ii}										
28	0,93	termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka										
29	0,57	instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi										
30	1,26											
Σ	25,99	Tabel Interpretasi										
		<table border="1"> <thead> <tr> <th>Besarnya nilai r</th> <th>Interpretasi</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>0,800 - 1,000</td> <td>Sangat tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,600 - 0,799</td> <td>Tinggi</td> </tr> <tr> <td>0,400 - 0,599</td> <td>Cukup</td> </tr> <tr> <td>0,200 - 0,399</td> <td>Rendah</td> </tr> </tbody> </table>	Besarnya nilai r	Interpretasi	0,800 - 1,000	Sangat tinggi	0,600 - 0,799	Tinggi	0,400 - 0,599	Cukup	0,200 - 0,399	Rendah
Besarnya nilai r	Interpretasi											
0,800 - 1,000	Sangat tinggi											
0,600 - 0,799	Tinggi											
0,400 - 0,599	Cukup											
0,200 - 0,399	Rendah											

Lampiran 21**Kuisisioner final kepuasan kerja****KUESIONER FINAL KEPUASAN KERJA****Identitas Responden :**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Divisi :

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju**TS** : Tidak Setuju**S** : Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju**RR** : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya menyukai pekerjaan saya saat ini					
2.	Saya merasa pekerjaan saya saat ini memberikan tugas yang menantang					
3.	Gaji saya sesuai dengan tingkat keterampilan yang saya miliki					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan					
5.	Saya senang mendapatkan kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk peningkatan karir					

6.	Kesempatan promosi yang saya harapkan tidak terpenuhi					
7.	Saya merasa pengawasan yang di lakukan menjadikan bantuan untuk saya dalam bekerja					
8.	Saya merasa senang saat pimpinan memberikan respon terhadap hasil pekerjaan saya					
9.	Saya merasa cocok terhadap rekan kerja disini					
10.	Pekerjaan saat ini yang saya tekuni tidak sesuai dengan keahlian dan pengalaman saya					
11.	Saya senang ketika pimpinan memberikan kesempatan untuk mendapatkan lebih banyak ilmu dalam pekerjaan saya					
12.	Saya merasa dibayar dengan gaji yang adil untuk pekerjaan yang saya kerjakan					
13.	Saya kecewa pembayaran gaji tidak di bayar dengan baik					
14.	Saya senang promosi yang saya dapatkan berdasarkan kemampuan yang saya miliki					
15.	Saya merasa atasan tidak memberikan dukungan disaat hasil kerja saya menurun					

16.	Saya senang rekan kerja di sini menjadikan terampil secara teknis					
17.	Keragaman keterampilan atau kemampuan dalam pekerjaan membuat pekerjaan semakin menyenangkan					
18.	Saya merasa gaji yang saya terima mampu untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari					
19.	Saya merasa promosi yang dilakukan perusahaan tidak transparan					
20.	Saya senang promosi yang diberikan perusahaan kepada saya sesuai dengan prestasi kerja					
21.	Saya senang menyelesaikan pekerjaan dengan pengawasan pimpinan					
22.	Saya senang dapat menjalin keakraban dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar jam kerja					
23.	Saya tidak nyaman dengan pengawasan yang ketat selama bekerja					
24.	Saya merasa senang pelaksanaan promosi dilakukan secara objektif					
25.	Saya merasa promosi yang diberikan perusahaan kepada saya tidak berdasarkan kemampuan					

26.	Saya merasa perusahaan memberikan promosi pada karyawan tertentu tanpa melihat prestasi yang dicapai					
27.	Saya senang antara saya dengan rekan kerja saling membantu dalam bekerja					
28.	Saya merasa hubungan saya dengan rekan kerja kurang harmonis					
29.	Saya merasa rekan kerja saya tidak bisa diajak bekerja sama dalam bekerja					
30.	Saya merasa kecewa dengan kebijakan promosi di perusahaan yang tidak adil					

Lampiran 22

Data instrument kepuasan kerja

Data Final																																	
Variabel X1 (Kepuasan Kerja)																																	
Resp.	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	Total		
1	3	3	4	3	3	5	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	2	112	
2	4	3	2	4	3	5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	5	4	4	2	4	4	2	3	3	3	103		
3	4	3	5	4	4	5	3	5	3	5	5	4	4	4	3	2	5	3	4	2	4	4	3	4	4	5	3	3	1	3	111		
4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	2	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	119	
5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	3	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	132		
6	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	3	129	
7	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	3	3	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	5	3	3	5	5	5	5	4	120		
8	4	4	2	5	2	4	4	2	3	5	3	5	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	3	5	4	3	3	5	5	5	115		
9	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	141	
10	1	1	4	4	3	4	4	4	2	2	3	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	110		
11	3	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	5	4	5	3	4	3	3	4	3	4	3	4	5	5	4	2	2	2	3	109	
12	3	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	4	2	4	128	
13	5	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	2	5	128	
14	3	2	4	4	3	4	2	5	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	5	4	5	3	5	118		
15	3	5	2	2	4	2	2	4	2	5	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	2	4	4	2	4	4	3	5	3	1	4	97	
16	3	3	3	4	4	4	3	4	2	5	2	4	4	5	5	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	5	3	4	4	4	2	4	107
17	4	3	3	2	3	2	4	5	2	5	5	4	5	2	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	121		
18	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	142	
19	1	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	2	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	1	2	97		
20	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	2	4	2	5	5	4	5	5	3	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	3	115		
21	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	138		
22	4	4	4	5	5	4	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	1	5	131	
23	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	135	
24	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	140		
25	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	3	4	4	2	4	5	5	4	3	4	5	5	4	2	4	2	4	119		
26	1	1	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	4	2	5	5	2	2	2	2	113		
27	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	3	2	4	3	2	2	3	120		
28	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	4	3	4	5	3	3	5	4	5	4	4	4	3	5	2	5	123	
29	3	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	2	3	2	4	4	2	4	5	3	4	5	4	3	3	3	115		
30	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	1	1	3	3	5	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	3	4	101	
31	1	1	4	4	4	5	4	2	5	3	4	3	3	2	4	3	3	3	4	4	2	4	2	5	4	4	4	4	5	4	104		
32	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	3	120	
33	4	4	5	4	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	3	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	5	3	3	122		
34	3	3	4	4	2	3	5	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	5	4	3	3	5	4	4	1	4	105		
35	5	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	133	
36	3	4	1	2	2	2	3	4	4	1	3	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	114	
37	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4	2	2	4	5	3	126	
38	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	2	3	5	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	4	2	114		
39	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	5	3	4	4	5	4	3	5	2	119		
40	4	5	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4	5	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	2	119	
41	5	5	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	141		
42	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	141	
43	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4	130	
44	4	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	2	4	4	3	3	2	3	4	2	3	98		
45	3	4	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	1	4	4	3	4	2	4	4	4	3	3	3	3	2	97		
46	4	5	3	3	5	3	5	3	4	2	2	3	3	3	1	4	3	4	4	4	3	3	3	1	3	2	3	2	3	4	4	99	
47	3	4	2	3	4	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	4	2	3	1	5	4	4	98		
48	5	5	5	5	4	3	2	4	4	2	2	3	4	4	2	3	3	5	4	4	4	3	5	4	5	4	1	2	3	4	108		
49	4	2	2	4	1	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	2	4	2	4	4	2	3	1	3	2	3	3	2	3	2	90		
50	2	1	2	2	2	3	4	4	4	4	5	4	4	4	1	4	4	5	4	4	4	3	5	5	5	2	4	3	5	4	107		
51	2	3	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	123		
52	2	5	5	5	2	5	1	5	4	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	118		
53	2	5	3	5	2	5	3	5	4	5	5	5	5	2	5	4	3	4	3	2	5	4	5	5	5	3	3	2	4	5	118		
54	3	4	2	2	2	2	4	4	4	4	3	4	5	5	5	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	114		
55	1	2	1	1	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	114		
56	5	4	3	2	5	2	5	5	5	5	5	4	3	4	3	5	1	1	5	4	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	116		
57	3	4	3	2	5	1	5	2	3	4	4	4	5	5	5	5	5	2	3	3	5	5	5	3	3	4	2	3	3	4	110		
58	5	5	5	2	2	4	3	3	2	5	3	2	4	3	2	5	5	5	3	2	5	5	3	2	5	3	2	5	5	5	112		
59	3	5	5	3	4	4	5	2	5	2	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	3	4	3	4	5	2	4	3	1	1	110</		

Lampiran 23

Data Dimensi kepuasan kerja

Dimensi	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Pekerjaan itu sendiri	1	290	5	1540	308,00	20%
	2	317				
	3	313				
	4	309				
	5	311				
Gaji	6	341	5	1667	333,40	21%
	7	340				
	8	344				
	9	332				
	10	310				
Promosi	11	316	9	2868	318,67	20%
	12	316				
	13	337				
	14	316				
	15	310				
	16	316				
	17	319				
	18	318				
	19	320				
Pengawasan / supervisi	20	325	5	1576	315,20	20%
	21	305				
	22	307				
	23	327				
	24	312				
Rekan kerja	25	290	6	1771	295,17	19%
	26	289				
	27	299				
	28	302				
	29	288				
	30	303				
Total		9422	30	9422	1570,43	100%

Lampiran 24

Data Indikator Kepuasan Kerja

Dimensi	Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Pekerjaan itu sendiri	Menarik	1	290	2	600	300.00	11%
		10	310				
	Menantang	2	317	3	952	317.33	11%
		11	316				
17		319					
Gaji	Gaji yang pantas	3	331	3	1000	333.33	12%
		13	337				
		18	332				
	Gaji yang adil	4	331	2	641	320.50	11%
		12	310				
Promosi	Dilakukan dengan jujur	5	311	4	1246	311.50	11%
		19	320				
		24	312				
		30	303				
	Berdasarkan kemampuan	6	341	5	1621	324.20	11%
		14	316				
		20	325				
		25	300				
		26	339				
Pengawasan / supervisi	Bantuan teknis	7	310	3	958	319.33	11%
		21	321				
		23	327				
	Dukungan moral	8	310	2	620	310.00	11%
		15	310				
Rekan kerja	Memberi dukungan	9	310	6	1784	297.33	10%
		16	278				
		22	307				
		27	299				
		28	302				
		29	288				
Total			9422	30	9422	2833.53	100%

Lampiran 25**Kuisisioner uji coba keterlibatan kerja****KUESIONER UJI COBA KETERLIBATAN KERJA****Identitas Responden :**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Divisi :

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* (√) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban

SS : Sangat Setuju**TS** : Tidak Setuju**S** : Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju**RR** : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja					
2.	Saya diberi kesempatan dalam memberikan saran					
3.	Saya menyumbangkan gagasan terbaik saya kepada perusahaan					
4.	Setiap ada masalah pekerjaan saya tanyakan kepada atasan					
5.	saya menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan perusahaan					
7.	Saya kurang memiliki perhatian besar dalam melaksanakan pekerjaan saya					
8.	Saya senang menyumbangkan ide demi kemajuan perusahaan					
9.	Saya tidak diberi kesempatan memberikan saran					

10.	Saya mengembangkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
11.	Saya aktif bertanya dengan atasan mengenai masalah pekerjaan					
12.	Saya terlibat aktif dalam diskusi tim kerja					
13.	Saya tidak diberi kesempatan menyelesaikan masalah tim kerja					
14.	Saya tidak menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan					
15.	Saya aktif memberikan masukan dan saran					
16.	Saya enggan melibatkan diri pada kegiatan pengambilan keputusan					
17.	Saya enggan menuangkan kemampuan saya untuk kemajuan perusahaan					
18.	Kemampuan saya tidak di perdulikan oleh perusahaan					

Lampiran 26

Perhitungan uji coba keterlibatan kerja

Data Hasil Uji Coba Variabel X ₂																					
Keterlibatan Kerja																					
No Resp.	Butir Item																		Xt	Xt ²	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18			
1	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	1	54	2916	
2	3	2	2	3	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	2	3	4	49	2401	
3	3	4	2	4	4	1	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	3	2	50	2500	
4	3	4	4	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	2	54	2916	
5	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	55	3025	
6	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	1	3	2	3	2	53	2809	
7	4	4	3	4	3	4	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	3	53	2809	
8	2	3	3	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	2	50	2500	
9	3	2	2	4	3	2	4	2	2	2	4	3	3	1	2	2	3	3	47	2209	
10	2	2	2	4	4	2	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	54	2916	
11	4	4	2	3	4	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	4	73	5329	
12	2	3	3	4	4	2	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	74	5476	
13	3	2	2	2	3	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	4	61	3721	
14	4	3	4	3	4	3	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2	72	5184	
15	5	4	4	2	3	5	5	5	5	4	4	3	3	2	5	5	5	3	72	5184	
16	4	4	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	2	71	5041	
17	4	3	3	5	3	4	4	2	2	4	4	5	4	5	3	4	4	3	66	4356	
18	5	2	4	5	3	5	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	2	67	4489	
19	3	4	4	4	3	4	3	5	3	3	4	4	3	5	5	5	2	2	66	4356	
20	5	3	5	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	3	5	3	2	3	64	4096	
21	3	3	4	2	3	4	5	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	54	2916	
22	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	3	5	3	3	3	73	5329	
23	5	4	3	3	2	5	3	3	2	5	3	5	2	4	3	3	3	2	60	3600	
24	3	4	5	5	4	2	4	3	1	3	5	3	5	5	3	4	5	5	69	4761	
25	4	5	5	3	4	3	5	5	5	2	4	2	4	3	5	3	2	3	67	4489	
26	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	4	77	5929	
27	4	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	2	47	2209	
28	2	3	5	2	2	5	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	3	50	2500	
29	3	2	2	2	2	3	5	5	3	3	2	3	2	4	3	4	2	4	54	2916	
30	5	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	73	5329	
ΣX	107	100	102	105	99	104	106	104	96	102	100	100	106	103	106	103	98	88	1829	114211	
ΣX ²	413	360	386	401	345	394	406	412	344	374	360	362	394	395	402	389	356	286			
ΣXiXt	6678	6228	6365	6535	6132	6430	6586	6586	5987	6391	6268	6225	6550	6469	6665	6473	6181	5462			
r _{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361			
r _{hitung}	0,531	0,489	0,450	0,444	0,433	0,297	0,424	0,658	0,426	0,636	0,638	0,461	0,382	0,567	0,743	0,626	0,662	0,353			
Ket	valid	valid	valid	valid	valid	drop	valid	drop													

Lampiran 27

Data hasil perhitungan uji validitas keterlibatan kerja

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total Variabel X ₂									
Keterlibatan Kerja									
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	107	413	6678	31,37	154,57	2702,97	0,531	0,361	Valid
2	100	360	6228	26,67	131,33	2702,97	0,489	0,361	Valid
3	102	386	6365	39,20	146,40	2702,97	0,450	0,361	Valid
4	105	401	6535	33,50	133,50	2702,97	0,444	0,361	Valid
5	99	345	6132	18,30	96,30	2702,97	0,433	0,361	Valid
6	104	394	6430	33,47	89,47	2702,97	0,297	0,361	Drop
7	106	406	6586	31,47	123,53	2702,97	0,424	0,361	Valid
8	104	412	6586	51,47	245,47	2702,97	0,658	0,361	Valid
9	96	344	5987	36,80	134,20	2702,97	0,426	0,361	Valid
10	102	374	6391	27,20	172,40	2702,97	0,636	0,361	Valid
11	100	360	6268	26,67	171,33	2702,97	0,638	0,361	Valid
12	100	362	6225	28,67	128,33	2702,97	0,461	0,361	Valid
13	106	394	6550	19,47	87,53	2702,97	0,382	0,361	Valid
14	103	395	6469	41,37	189,43	2702,97	0,567	0,361	Valid
15	106	402	6665	27,47	202,53	2702,97	0,743	0,361	Valid
16	103	389	6473	35,37	193,43	2702,97	0,626	0,361	Valid
17	98	356	6181	35,87	206,27	2702,97	0,662	0,361	Valid
18	88	286	5462	27,87	96,93	2702,97	0,353	0,361	Drop

Lampiran 28

Langkah perhitungan uji valid keterlibatan kerja

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1	
Keterlibatan Kerja	
1. Kolom ΣX_t	= Jumlah skor total = 1829
2. Kolom ΣX_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 114211
3. Kolom Σx_t^2	= $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 114211 - \frac{1829^2}{30} = 2702,97$
4. Kolom ΣX	= Jumlah skor tiap butir = 107
5. Kolom ΣX^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $3^2 + 3^2 + 3^2 + \dots + 5^2$ = 413
6. Kolom Σx^2	= $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 413 - \frac{107^2}{30} = 31,37$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(3 \times 54) + (3 \times 49) + (3 \times 50) + \dots + (5 \times 73)$ = 6678
8. Kolom $\Sigma x.x_t$	= $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 6678 - \frac{107 \times 1829}{30}$ = 154,57
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{154,57}{\sqrt{31,37 \cdot 2702,97}} = 0,531$
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 29

Perhitungan kembali uji coba keterlibatan kerja

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Coba Variabel X ₂																		
Keterlibatan Kerja																		
No Resp.	Butir Item																Xt	Xt ²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16		
1	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	4	3	2	3	3	2	50	2500
2	3	2	2	3	3	3	1	4	2	3	3	3	2	3	2	3	42	1764
3	3	4	2	4	4	3	2	2	3	2	2	4	2	3	4	3	47	2209
4	3	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	3	4	3	2	3	49	2401
5	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	50	2500
6	4	4	4	4	4	2	1	4	3	2	2	4	1	3	2	3	47	2209
7	4	4	3	4	3	2	2	3	4	2	3	3	2	3	2	2	46	2116
8	2	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	1	2	44	1936
9	3	2	2	4	3	4	2	2	2	4	3	3	1	2	2	3	42	1764
10	2	2	2	4	4	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	49	2401
11	4	4	2	3	4	5	5	5	5	4	3	4	4	3	5	5	65	4225
12	2	3	3	4	4	5	5	3	4	5	4	5	5	5	5	5	67	4489
13	3	2	2	2	3	4	4	4	4	3	5	3	4	4	3	4	54	2916
14	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	67	4489
15	5	4	4	2	3	5	5	5	4	4	3	3	2	5	5	5	64	4096
16	4	4	2	4	3	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	64	4096
17	4	3	3	5	3	4	2	2	4	4	5	4	5	3	4	4	59	3481
18	5	2	4	5	3	4	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	60	3600
19	3	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	3	5	5	5	2	60	3600
20	5	3	5	4	5	4	4	3	3	2	3	3	3	5	3	2	57	3249
21	3	3	4	2	3	5	4	2	2	2	2	3	3	3	3	3	47	2209
22	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	3	5	3	3	66	4356
23	5	4	3	3	2	3	3	2	5	3	5	2	4	3	3	3	53	2809
24	3	4	5	5	4	4	3	1	3	5	3	5	5	3	4	5	62	3844
25	4	5	5	3	4	5	5	5	2	4	2	4	3	5	3	2	61	3721
26	5	5	5	5	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	69	4761
27	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	4	3	3	4	2	42	1764
28	2	3	5	2	2	2	2	2	2	3	2	3	4	2	4	2	42	1764
29	3	2	2	2	2	5	5	3	3	2	3	2	4	3	4	2	47	2209
30	5	5	5	5	5	3	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	65	4225
ΣX	107	100	102	105	99	106	104	96	102	100	100	106	103	106	103	98	1637	91703
ΣX²	413	360	386	401	345	406	412	344	374	360	362	394	395	402	389	356		
ΣXiXt	5978	5580	5697	5862	5498	5894	5907	5362	5729	5619	5580	5877	5796	5979	5804	5541		
r_{tabel}	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361	0,361		
r_{hitung}	0,510	0,490	0,430	0,470	0,460	0,402	0,663	0,418	0,642	0,645	0,472	0,432	0,560	0,763	0,633	0,663		
Ket	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid	valid		
Si²	1,05	0,89	1,31	1,12	0,61	1,05	1,72	1,23	0,91	0,89	0,96	0,65	1,38	0,92	1,18	1,20		

Lampiran 30

Perhitungan kembali uji validitas

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Keterlibatan Kerja									
$\Sigma X_t =$	1637								
$\Sigma X_t^2 =$	91703								
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	107	413	5978	31,37	139,37	2377,37	0,510	0,361	Valid
2	100	360	5580	26,67	123,33	2377,37	0,490	0,361	Valid
3	102	386	5697	39,20	131,20	2377,37	0,430	0,361	Valid
4	105	401	5862	33,50	132,50	2377,37	0,470	0,361	Valid
5	99	345	5498	18,30	95,90	2377,37	0,460	0,361	Valid
6	106	406	5894	31,47	109,93	2377,37	0,402	0,361	Valid
7	104	412	5907	51,47	232,07	2377,37	0,663	0,361	Valid
8	96	344	5362	36,80	123,60	2377,37	0,418	0,361	Valid
9	102	374	5729	27,20	163,20	2377,37	0,642	0,361	Valid
10	100	360	5619	26,67	162,33	2377,37	0,645	0,361	Valid
11	100	362	5580	28,67	123,33	2377,37	0,472	0,361	Valid
12	106	394	5877	19,47	92,93	2377,37	0,432	0,361	Valid
13	103	395	5796	41,37	175,63	2377,37	0,560	0,361	Valid
14	106	402	5979	27,47	194,93	2377,37	0,763	0,361	Valid
15	103	389	5804	35,37	183,63	2377,37	0,633	0,361	Valid
16	98	356	5541	35,87	193,47	2377,37	0,663	0,361	Valid

Lampiran 31

Data hasil uji reliabilitas keterliabtn kerja

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X2		Keterlibatan Kerja	
No.	Si ²		
1	1,05	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus	
2	0,89	contoh butir ke 1	
3	1,31		
4	1,12		
5	0,61	$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$	
6	1,05	$= \frac{413 - \frac{107^2}{30}}{30} = 1,05$	
7	1,72		
8	1,23		
9	0,91	2. Menghitung varians total	
10	0,89		
11	0,96	$St^2 = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n}}{n}$	
12	0,65	$= \frac{91703 - \frac{1637^2}{30}}{30} = 79,25$	
13	1,38		
14	0,92		
15	1,18		
16	1,20		
Σ	17,03	3. Menghitung Reliabilitas	
		$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right)$	
		$= \frac{16}{16-1} \left(1 - \frac{17,03}{79,2} \right)$	
		$= 0,837$	
		Kesimpulan	
		Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r _{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki reliabilitas yang sangat tinggi	
		Tabel Interpretasi	
		Besarnya nilai r	Interpretasi
		0,800 - 1,000	Sangat tinggi
		0,600 - 0,799	Tinggi
		0,400 - 0,599	Cukup
		0,200 - 0,399	Rendah

Lampiran 32**Kuisisioner final keterlibatan kerja****KUESIONER FINAL KETERLIBATAN KERJA****Identitas Responden :**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)

Nama :

Divisi :

Petunjuk Pengisian :

- Berilah tanda *check list* (\checkmark) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
- Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

SS : Sangat Setuju**TS** : Tidak Setuju**S** : Setuju**STS** : Sangat Tidak Setuju**RR** : Ragu – ragu

NO.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja					
2.	Saya diberi kesempatan dalam memberikan saran					
3.	Saya menyumbangkan gagasan terbaik saya kepada perusahaan					
4.	Setiap ada masalah pekerjaan saya tanyakan kepada atasan					
5.	saya menggunakan seluruh kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Saya kurang memiliki perhatian besar dalam					

	melaksanakan pekerjaan saya					
7.	Saya senang menyumbangkan ide demi kemajuan perusahaan					
8.	Saya tidak diberi kesempatan memberikan saran					
9.	Saya mengembangkan ide kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan					
10.	Saya aktif bertanya dengan atasan mengenai masalah pekerjaan					
11.	Saya terlibat aktif dalam diskusi tim kerja					
12.	Saya tidak diberi kesempatan menyelesaikan masalah tim kerja					
13.	Saya tidak menggunakan kemampuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan					
14.	Saya aktif memberikan masukan dan saran					
15.	Saya enggan melibatkan diri pada kegiatan pengambilan keputusan					
16.	Saya enggan menuangkan kemampuan saya untuk kemajuan perusahaan					

Lampiran 33

Data instrument keterlibatan kerja

Data Final																	
Variabel X2 (Keterlibatan Kerja)																	
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Total
1	3	2	2	3	3	5	2	3	4	4	3	3	2	4	3	4	50
2	4	5	5	5	4	4	4	3	4	2	4	4	5	3	3	3	62
3	2	4	5	4	4	5	3	4	3	5	3	3	5	3	3	5	61
4	4	5	4	4	4	5	2	4	2	4	3	2	3	1	3	4	54
5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	2	3	2	5	5	3	4	64
6	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	2	2	2	4	60
7	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	5	5	4	3	3	3	67
8	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	75
9	5	5	4	5	2	5	5	3	3	5	5	4	5	5	4	4	69
10	4	4	5	3	3	4	4	2	5	5	5	2	3	4	3	4	60
11	3	3	4	5	3	5	4	3	3	5	2	5	5	4	3	4	61
12	4	5	5	4	3	4	2	4	2	2	3	4	3	4	2	4	55
13	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	5	5	3	5	4	70
14	5	5	5	4	4	4	2	4	3	5	3	5	4	4	3	5	65
15	4	3	4	5	2	4	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	56
16	5	3	5	4	3	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	5	62
17	5	5	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	4	3	3	2	62
18	5	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	56
19	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	4	3	57
20	5	2	3	5	4	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	2	61
21	3	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	2	4	4	4	2	62
22	3	4	5	2	5	5	4	3	5	2	3	4	2	5	3	3	58
23	5	4	4	3	4	5	2	3	2	5	5	3	5	4	5	4	63
24	3	4	4	4	2	4	2	3	3	4	3	2	2	3	4	4	51
25	5	3	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	3	67
26	4	4	3	2	3	3	2	4	4	3	4	3	5	5	4	3	56
27	4	3	3	2	2	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	5	56
28	5	4	5	5	4	4	5	4	4	2	4	3	4	5	5	5	68
29	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	57
30	4	4	4	4	5	3	3	4	2	4	4	3	4	3	4	3	59
31	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	2	5	5	5	55
32	4	4	3	4	2	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	4	56
33	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	5	3	4	4	58
34	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	4	3	3	56
35	5	5	4	3	4	2	4	3	2	3	4	2	4	4	3	2	54
36	2	1	3	3	2	4	4	2	2	3	3	3	4	2	4	4	46
37	4	4	3	5	3	3	4	4	4	3	4	2	4	3	4	3	57
38	4	4	5	3	2	3	2	2	3	4	3	2	2	3	2	3	47
39	4	4	4	3	2	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	3	62
40	2	3	2	2	2	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	3	45
41	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	5	65
42	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	71
43	4	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	72
44	2	3	2	3	4	3	3	4	2	2	3	1	3	3	1	3	42
45	4	4	2	4	4	2	4	4	3	3	3	3	4	4	1	3	51
46	2	3	1	3	2	1	4	5	4	2	3	2	2	1	4	3	42
47	4	2	1	2	4	3	2	2	3	3	1	4	2	1	4	3	41
48	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	4	2	4	3	2	42
49	2	3	3	3	2	1	2	4	3	4	5	4	2	3	1	3	45
50	4	2	4	2	4	2	4	3	4	2	3	4	3	4	1	2	48
51	5	3	3	3	1	2	2	3	3	4	2	1	3	4	5	4	48
52	3	4	3	2	4	3	1	3	2	3	2	4	4	4	3	2	47
53	2	2	3	4	3	3	2	4	2	1	3	4	2	3	1	3	42
54	3	2	3	1	2	3	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	47
55	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	5	66
56	3	3	3	3	4	3	2	3	2	3	2	4	4	4	2	4	49
57	5	3	5	4	2	4	5	5	4	2	2	4	3	4	5	4	61
58	4	2	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	2	3	2	2	48
59	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	4	3	2	2	2	5	57
60	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	2	2	44
61	3	4	2	3	3	3	4	3	3	5	4	2	2	3	3	2	49
62	3	2	3	4	5	3	2	2	4	2	4	4	5	4	4	5	56
63	4	4	2	2	3	3	4	4	4	3	2	2	3	4	4	5	53
64	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	2	4	2	3	4	2	49
65	1	2	3	3	4	2	2	4	4	2	2	3	4	3	4	2	45
66	3	3	2	3	2	4	2	3	2	2	3	4	5	5	4	5	52
67	4	5	2	3	2	5	3	3	2	3	2	4	5	5	3	3	54
68	5	5	3	5	2	5	4	3	2	2	2	3	2	5	3	5	56
69	3	4	2	2	4	4	3	3	2	4	2	3	3	4	1	3	47
70	5	5	3	5	4	5	3	3	2	3	3	2	2	1	2	2	50
71	3	3	3	4	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	3	2	45
72	3	3	2	5	4	5	2	3	2	5	5	4	3	3	4	4	57
73	3	3	4	4	3	5	5	2	4	4	3	2	3	3	3	2	53
74	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	52
75	4	2	3	4	3	5	4	3	3	3	2	2	4	3	4	3	52
76	5	3	3	4	4	5	4	3	5	5	5	4	4	3	2	3	62
77	5	4	4	4	3	2	2	3	3	5	4	3	4	3	4	5	58
78	5	5	3	5	4	4	4	5	2	3	4	3	3	5	5	2	62
79	3	4	3	3	3	2	4	2	2	2	3	4	3	4	4	5	51
80	4	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	2	3	3	59
81	3	4	2	5	2	1	2	3	2	3	2	3	4	3	1	2	42
82	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	1	3	3	2	2	3	41
83	5	5	4	3	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	2	2	54
84	4	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	2	1	56
Total	312	303	291	311	278	310	282	281	276	295	272	275	291	298	281	287	4643

Lampiran 34

Data dimensi keterlibatan kerja

Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Identifikasi secara psikologis	1	312	4	1224	306,00	52%
	2	303				
	3	310				
	4	299				
Partisipasi Aktif	5	283	12	3419	284,92	48%
	6	276				
	7	282				
	8	281				
	9	298				
	10	295				
	11	272				
	12	275				
	13	291				
	14	298				
	15	281				
	16	287				
Total			16	4643	590,917	100%

Lampiran 35

Data Indikator Keterlibatan Kerja

Dimensi	Indikator	Item	Skor	N	Total Skor	Mean	Presentase
Identifikasi secara psikologis	Terhadap Pekerjaan	1	312	4	1228	307.00	35%
		4	311				
		6	310				
		10	295				
Partisipasi Aktif	Pengambilan Keputusan	2	303	6	1710	285.00	33%
		8	281				
		11	272				
		12	275				
		14	298				
		15	281				
	Seluruh Kemampuan	3	291	6	1705	284.17	32%
		5	278				
		7	282				
		9	276				
		13	291				
		16	287				
Total				16	4643	876.167	100%

Lampiran 36

Tabulasi penelitian

Tabulasi Data Penelitian				41	141	65	59
				42	141	71	57
No.	X1	X2	Y	43	130	72	61
1	112	50	62	44	98	42	41
2	103	62	48	45	97	51	49
3	111	61	47	46	99	42	41
4	119	54	60	47	98	41	43
5	132	64	61	48	108	42	40
6	129	60	49	49	90	45	49
7	120	67	63	50	107	48	44
8	115	75	58	51	123	48	39
9	141	69	62	52	118	47	37
10	110	60	53	53	118	42	51
11	109	61	53	54	114	47	46
12	128	55	50	55	114	66	51
13	128	70	57	56	116	49	44
14	118	65	63	57	110	61	45
15	97	56	43	58	112	48	50
16	107	62	52	59	110	57	42
17	121	62	54	60	116	44	39
18	142	56	56	61	106	49	43
19	97	57	45	62	109	56	49
20	115	61	55	63	102	53	47
21	138	62	58	64	91	49	36
22	131	58	56	65	100	45	50
23	135	63	56	66	88	52	44
24	140	51	55	67	87	54	49
25	119	67	57	68	88	56	44
26	113	56	54	69	97	47	43
27	120	56	52	70	111	50	60
28	123	68	60	71	87	45	42
29	115	57	50	72	92	57	49
30	101	59	48	73	94	53	55
31	104	55	55	74	104	52	52
32	120	56	57	75	95	52	49
33	122	58	47	76	131	62	61
34	105	56	39	77	118	58	51
35	133	54	49	78	101	62	53
36	114	46	54	79	94	51	59
37	126	57	54	80	107	59	62
38	114	47	47	81	101	42	48
39	119	62	59	82	111	41	47
40	119	45	59	83	92	54	39
				84	91	56	50
				Total	9422	4643	4267

Lampiran 37

Proses perhitungan menggambar grafik hisogram motivasi kerja

Statistics

Motivasi Kerja

N	Valid	84
	Missing	0
Mean		50.80
Median		50.00
Mode		49
Std. Deviation		6.987
Variance		48.814
Range		27
Minimum		36
Maximum		63
Sum		4267

Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (Y)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 63 - 36 \\ &= 27 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ log } 84 \\ &= 1 + (3,3) 1,92 \\ &= 1 + 6,35 \\ &= 7,35 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

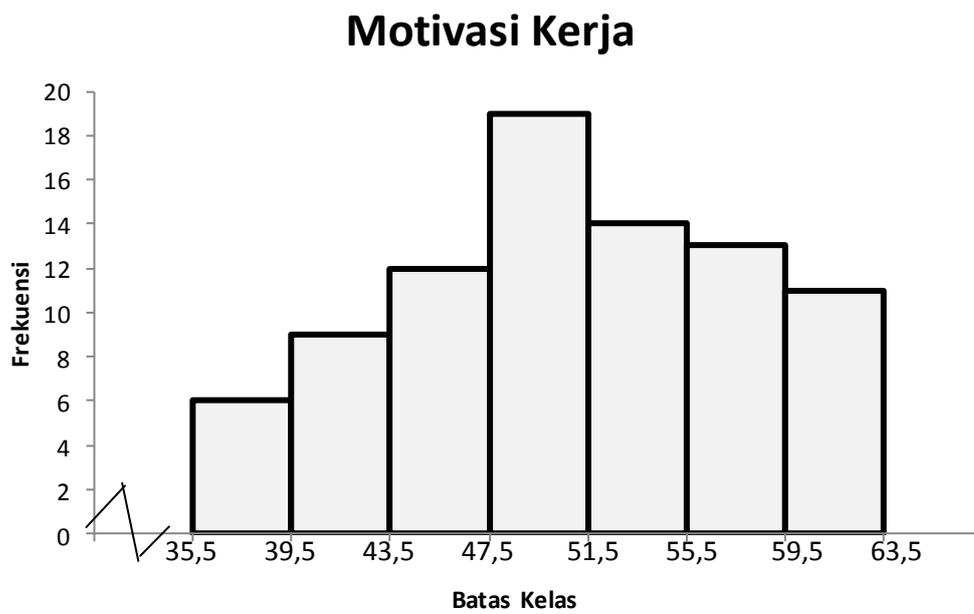
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{27}{7} \\ &= 3,86 \text{ (ditetapkan menjadi 4)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relative
36 - 39	35.5	39.5	6	7.14%
40 - 43	39.5	43.5	9	10.71%
44 - 47	43.5	47.5	12	14.29%
48 - 51	47.5	51.5	19	22.62%
52 - 55	51.5	55.5	14	16.67%
56 - 59	55.5	59.5	13	15.48%
60 - 63	59.5	63.5	11	13.10%
			84	100.00%

5. Grafik Histogram



Lampiran 38

Proses perhitungan menggambar grafik hisogram kepuasan kerja

Statistics		
Kepuasan Kerja		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		112.17
Median		112.00
Mode		97
Std. Deviation		14.444
Variance		208.622
Range		55
Minimum		87
Maximum		142
Sum		9422

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 142 - 87 \\ &= 55 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 84 \\ &= 1 + (3,3) 1,92 \\ &= 1 + 6,35 \\ &= 7,35 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

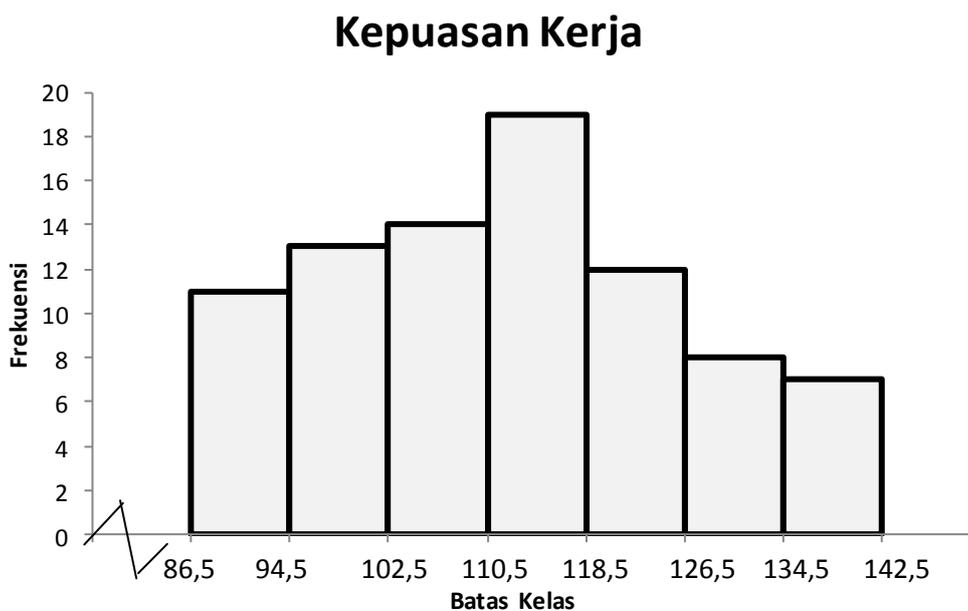
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{55}{7} \\ &= 7,86 \text{ (ditetapkan menjadi 8)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relative
87 - 94	86.5	94.5	11	13.10%
95 - 102	94.5	102.5	13	15.48%
103 - 110	102.5	110.5	14	16.67%
111 - 118	110.5	118.5	19	22.62%
119 - 126	118.5	126.5	12	14.29%
127 - 134	126.5	134.5	8	9.52%
135 - 142	134.5	142.5	7	8.33%
			84	100.00%

5. Grafik Histogram



Lampiran 39

Proses perhitungan menggambar grafik hisogram keterlibatan kerja

Statistics		
Keterlibatan Kerja		
N	Valid	84
	Missing	0
Mean		55.27
Median		56.00
Mode		56
Std. Deviation		8.062
Variance		64.996
Range		34
Minimum		41
Maximum		75
Sum		4643

Distribusi Frekuensi Variabel Keterlibatan Kerja (X_2)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 75 - 41 \\ &= 34 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 84 \\ &= 1 + (3,3) 1,92 \\ &= 1 + 6,35 \\ &= 7,35 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

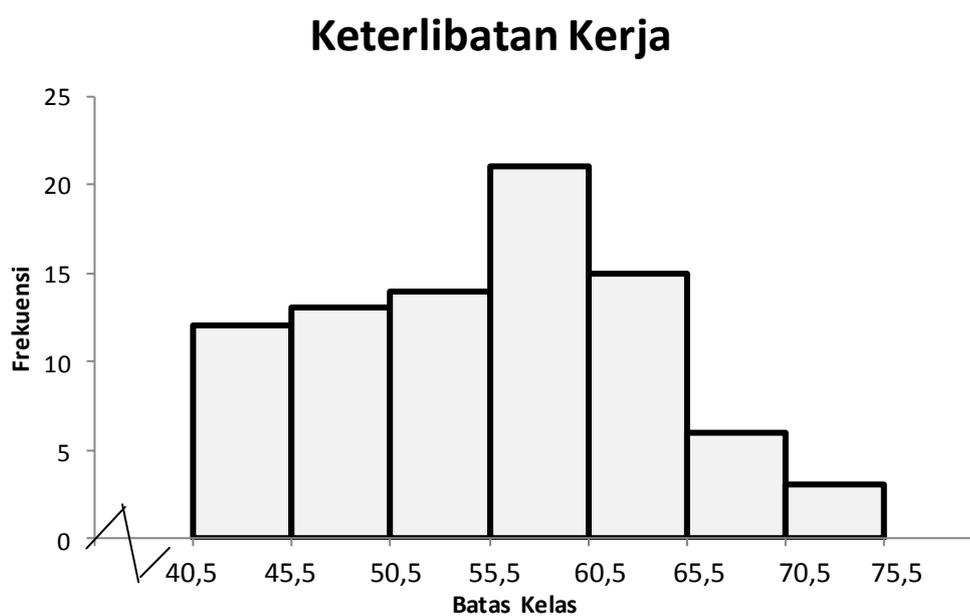
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{34}{7} \\ &= 4,86 \text{ (ditetapkan menjadi 4)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relative
41 - 45	40.5	45.5	12	14.29%
46 - 50	45.5	50.5	13	15.48%
51 - 55	50.5	55.5	14	16.67%
56 - 60	55.5	60.5	21	25.00%
61 - 65	60.5	65.5	15	17.86%
66 - 70	65.5	70.5	6	7.14%
71 - 75	70.5	75.5	3	3.57%
			84	100.00%

5. Grafik Histogram



Lampiran 40

Pengujian hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis
 - a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja
N		84	84	84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	50.80	112.17	55.27
	Std. Deviation	6.987	14.444	8.062
Most Extreme Differences	Absolute	.063	.056	.072
	Positive	.061	.056	.056
	Negative	-.063	-.042	-.072
Test Statistic		.063	.056	.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200^{c,d}	.200^{c,d}	.200^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

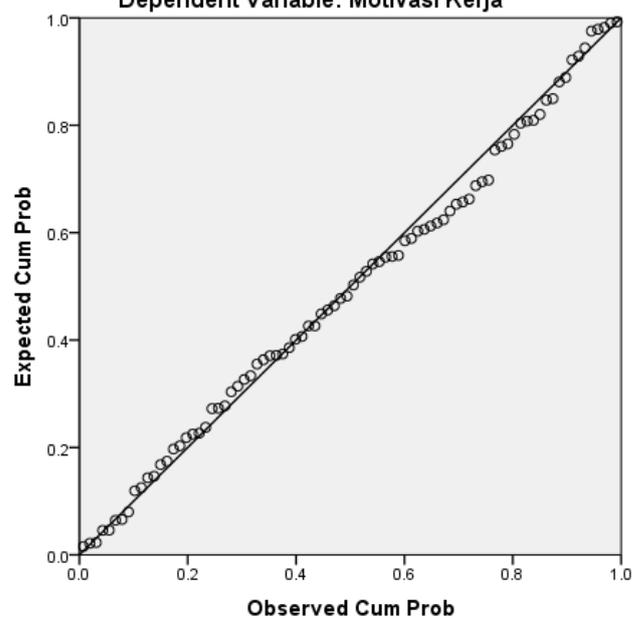
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Motivasi Kerja



(Plot Uji Normalitas)

b. Uji Linearitas

X1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between	(Combined)	2643.143	44	60.071	1.663	.054
Kepuasan Kerja	Groups	Linearity	1089.700	1	1089.700	30.175	.000
		Deviation from Linearity	1553.443	43	36.127	1.000	.502
Within Groups			1408.417	39	36.113		
Total			4051.560	83			

X2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi Kerja *	Between	(Combined)	2530.093	31	81.616	2.789	.001
Keterlibatan Kerja	Groups	Linearity	1344.982	1	1344.982	45.968	.000
		Deviation from Linearity	1185.111	30	39.504	1.350	.169
Within Groups			1521.467	52	29.259		
Total			4051.560	83			

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kepuasan Kerja	.799	1.252
Keterlibatan Kerja	.799	1.252

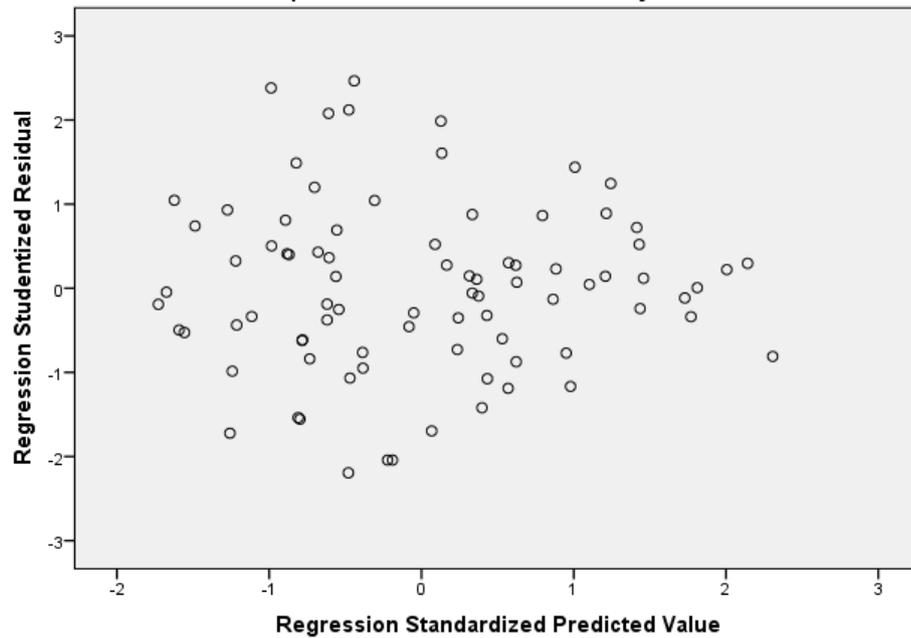
b. Uji Heterokedastisitas

Correlations

			Kepuasan Kerja	Keterlibatan Kerja	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Kepuasan Kerja	Correlation Coefficient	1.000	.448	.025
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.820
		N	84	84	84
	Keterlibatan Kerja	Correlation Coefficient	.448	1.000	.007
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.950
		N	84	84	84
Unstandardized Residual		Correlation Coefficient	.025	.007	1.000
		Sig. (2-tailed)	.820	.950	.
		N	84	84	84

Scatterplot

Dependent Variable: Motivasi Kerja



3. Uji Regresi berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.525	5.153		2.431	.017
	Kepuasan Kerja	.158	.046	.326	3.430	.001
	Keterlibatan Kerja	.373	.082	.430	4.530	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1688.318	2	844.159	28.934	.000^b
	Residual	2363.242	81	29.176		
	Total	4051.560	83			

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

b. Predictors: (Constant), Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja

b. Uji T

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.525	5.153		2.431	.017
	Kepuasan Kerja	.158	.046	.326	3.430	.001
	Keterlibatan Kerja	.373	.082	.430	4.530	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.646^a	.417	.402	5.401

Lampiran 41

Table statistic

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

NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F

Baris atas untuk 5%
Baris bawah untuk 1%

$V_1 = dk$ pembilang

$V_2 = dk$ penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0	
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	251	252	253	254	254	254	254
2	4,052	4,999	5,403	5,625	5,764	5,859	5,928	5,981	6,022	6,056	6,082	6,106	6,142	6,169	6,208	6,234	6,258	6,286	6,302	6,323	6,334	6,352	6,361	6,366	6,366
3	18,51	19,00	19,16	19,25	19,30	19,33	19,36	19,37	19,38	19,39	19,4	19,41	19,42	19,43	19,44	19,45	19,46	19,47	19,47	19,47	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50
4	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,79	26,60	26,50	26,41	26,35	26,35	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12
5	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63
6	21,20	18,00	16,69	15,98	15,52	15,21	14,96	14,80	14,66	14,54	14,45	14,37	14,24	14,15	14,02	13,93	13,83	13,74	13,69	13,69	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46
7	5,99	5,14	4,76	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,06	4,03	4,00	3,96	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,75	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67
8	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88
9	5,32	4,46	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,03	3,00	2,98	2,96	2,93	2,93
10	11,26	8,65	7,59	7,01	6,63	6,37	6,19	6,03	5,91	5,82	5,74	5,67	5,56	5,48	5,36	5,28	5,20	5,11	5,06	5,06	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86
11	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71
12	10,56	8,02	6,99	6,42	6,06	5,80	5,62	5,47	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	4,92	4,80	4,73	4,64	4,56	4,51	4,51	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31
13	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54
14	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91
15	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40
16	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,89	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60

V ₂ = dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0	
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30	2,30
13	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	4,22	4,16	4,05	3,98	3,86	3,78	3,70	3,61	3,56	3,49	3,46	3,41	3,38	3,36	3,36
14	4,67	3,80	3,41	3,18	3,02	2,92	2,84	2,77	2,72	2,67	2,63	2,60	2,55	2,51	2,46	2,42	2,38	2,34	2,32	2,28	2,26	2,24	2,22	2,21	2,21
15	9,07	6,71	5,74	5,20	4,85	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16	3,16
16	4,60	3,74	3,34	3,11	2,95	2,85	2,77	2,70	2,65	2,60	2,56	2,53	2,48	2,44	2,39	2,35	2,31	2,27	2,24	2,21	2,19	2,16	2,14	2,13	2,13
17	8,86	6,51	5,56	5,03	4,69	4,46	4,28	4,14	4,03	3,94	3,86	3,80	3,70	3,62	3,51	3,43	3,34	3,26	3,21	3,14	3,11	3,06	3,02	3,00	3,00
18	4,54	3,68	3,29	3,06	2,90	2,79	2,70	2,64	2,59	2,55	2,51	2,48	2,43	2,39	2,33	2,29	2,25	2,21	2,18	2,15	2,12	2,10	2,08	2,07	2,07
19	8,68	6,36	5,42	4,89	4,56	4,32	4,14	4,00	3,89	3,80	3,73	3,67	3,56	3,48	3,36	3,29	3,20	3,12	3,07	3,00	2,97	2,92	2,89	2,87	2,87
20	4,49	3,63	3,24	3,01	2,85	2,74	2,66	2,59	2,54	2,49	2,45	2,42	2,37	2,33	2,28	2,24	2,20	2,16	2,13	2,09	2,07	2,04	2,02	2,01	2,01
21	8,53	6,23	5,29	4,77	4,44	4,20	4,03	3,89	3,78	3,69	3,61	3,55	3,45	3,37	3,25	3,18	3,10	3,01	2,96	2,89	2,86	2,80	2,77	2,75	2,75
22	4,45	3,59	3,20	2,96	2,81	2,70	2,62	2,55	2,50	2,45	2,41	2,38	2,33	2,29	2,23	2,19	2,15	2,11	2,08	2,04	2,02	1,99	1,97	1,96	1,96
23	8,40	6,11	5,18	4,67	4,34	4,10	3,93	3,79	3,68	3,59	3,52	3,45	3,35	3,27	3,16	3,08	3,00	2,92	2,86	2,79	2,76	2,70	2,67	2,65	2,65
24	4,41	3,55	3,16	2,93	2,77	2,66	2,58	2,51	2,46	2,41	2,37	2,34	2,29	2,25	2,19	2,15	2,11	2,07	2,04	2,00	1,98	1,95	1,93	1,92	1,92
25	8,28	6,01	5,09	4,58	4,25	4,01	3,85	3,71	3,60	3,51	3,44	3,37	3,27	3,19	3,07	3,00	2,91	2,83	2,78	2,71	2,68	2,62	2,59	2,57	2,57
26	4,38	3,52	3,13	2,90	2,74	2,63	2,55	2,48	2,43	2,38	2,34	2,31	2,26	2,21	2,15	2,11	2,07	2,02	2,00	1,96	1,94	1,91	1,90	1,88	1,88
27	8,18	5,93	5,01	4,50	4,17	3,94	3,77	3,63	3,52	3,43	3,36	3,30	3,19	3,12	3,00	2,92	2,84	2,76	2,70	2,63	2,60	2,54	2,51	2,49	2,49
28	4,35	3,49	3,10	2,87	2,71	2,60	2,52	2,45	2,40	2,35	2,31	2,28	2,23	2,18	2,12	2,08	2,04	1,99	1,96	1,92	1,90	1,87	1,85	1,84	1,84
29	8,10	5,85	4,94	4,43	4,1	3,87	3,71	3,56	3,45	3,37	3,30	3,23	3,13	3,05	2,94	2,86	2,77	2,69	2,63	2,56	2,53	2,47	2,44	2,42	2,42
30	4,32	3,47	3,07	2,84	2,68	2,57	2,49	2,42	2,37	2,32	2,28	2,25	2,20	2,15	2,09	2,05	2,00	1,96	1,93	1,89	1,87	1,84	1,82	1,81	1,81
31	8,02	5,78	4,87	4,37	4,04	3,81	3,65	3,51	3,40	3,31	3,24	3,17	3,07	2,99	2,88	2,80	2,72	2,63	2,58	2,51	2,47	2,42	2,38	2,36	2,36
32	4,30	3,44	3,05	2,82	2,66	2,55	2,47	2,40	2,35	2,30	2,26	2,23	2,18	2,13	2,07	2,03	1,98	1,93	1,91	1,87	1,84	1,81	1,80	1,78	1,78
33	7,94	5,72	4,82	4,31	3,99	3,76	3,59	3,45	3,35	3,26	3,18	3,12	3,02	2,94	2,83	2,75	2,67	2,58	2,53	2,46	2,42	2,37	2,33	2,31	2,31
34	4,28	3,42	3,03	2,80	2,64	2,53	2,45	2,38	2,32	2,28	2,24	2,20	2,14	2,10	2,04	2,00	1,96	1,91	1,88	1,84	1,82	1,79	1,77	1,76	1,76
35	7,88	5,66	4,76	4,26	3,94	3,71	3,54	3,41	3,30	3,21	3,14	3,07	2,97	2,89	2,78	2,70	2,62	2,53	2,48	2,41	2,37	2,32	2,28	2,26	2,26
36	4,26	3,40	3,01	2,78	2,62	2,51	2,43	2,36	2,30	2,26	2,22	2,18	2,13	2,08	2,02	1,96	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	1,73	1,73
37	7,82	5,61	4,72	4,22	3,90	3,67	3,50	3,36	3,25	3,17	3,09	3,03	2,93	2,85	2,74	2,66	2,58	2,49	2,44	2,36	2,33	2,27	2,23	2,21	2,21
38	4,24	3,38	2,99	2,76	2,60	2,49	2,41	2,34	2,28	2,24	2,20	2,16	2,11	2,06	2,00	1,96	1,92	1,87	1,84	1,80	1,77	1,74	1,72	1,71	1,71
39	7,77	5,57	4,68	4,18	3,86	3,63	3,46	3,32	3,21	3,13	3,05	2,99	2,89	2,81	2,70	2,62	2,54	2,45	2,40	2,32	2,29	2,23	2,19	2,17	2,17
40	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,16	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69	1,69
41	7,72	5,53	4,64	4,14	3,82	3,59	3,42	3,29	3,17	3,09	3,02	2,96	2,86	2,77	2,66	2,58	2,50	2,41	2,36	2,28	2,25	2,19	2,15	2,13	2,13

V ₁ = dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
27	4,21	3,35	2,96	2,73	2,57	2,46	2,37	2,30	2,25	2,20	2,16	2,13	2,08	2,03	1,97	1,93	1,88	1,84	1,80	1,76	1,74	1,71	1,68	1,67
28	7,68	5,49	4,60	4,11	3,79	3,56	3,39	3,26	2,14	3,06	2,98	2,93	2,83	2,74	2,63	2,55	2,47	2,38	2,33	2,25	2,21	2,16	2,12	2,10
29	4,20	3,34	2,95	2,71	2,56	2,44	2,36	2,29	2,24	2,19	2,15	2,12	2,06	2,02	1,96	1,91	1,87	1,81	1,78	1,75	1,72	1,69	1,67	1,65
29	7,64	5,45	4,57	4,07	3,76	3,53	3,36	3,23	3,11	3,03	2,95	2,90	2,80	2,71	2,60	2,52	2,44	2,35	2,30	2,22	2,18	2,13	2,09	2,06
30	4,18	3,33	2,93	2,70	2,54	2,43	2,35	2,28	2,22	2,18	2,14	2,10	2,05	2,00	1,94	1,90	1,85	1,80	1,77	1,73	1,71	1,68	1,65	1,64
30	7,60	5,42	4,54	4,04	3,73	3,50	3,33	3,20	3,08	3,00	2,92	2,87	2,77	2,68	2,57	2,49	2,41	2,32	2,27	2,19	2,15	2,10	2,06	2,03
32	4,17	3,32	2,92	2,69	2,53	2,42	2,34	2,27	2,21	2,16	2,12	2,09	2,04	1,99	1,93	1,89	1,84	1,79	1,76	1,72	1,69	1,66	1,64	1,62
32	7,56	5,38	4,51	4,02	3,70	3,47	3,30	3,17	3,06	2,98	2,90	2,84	2,74	2,66	2,55	2,47	2,38	2,29	2,24	2,16	2,13	2,07	2,03	2,01
34	4,15	3,30	2,90	2,67	2,51	2,40	2,32	2,25	2,19	2,14	2,10	2,07	2,02	1,97	1,91	1,86	1,82	1,76	1,74	1,69	1,67	1,64	1,61	1,59
34	7,50	5,34	4,46	3,97	3,66	3,42	3,25	3,12	3,01	2,94	2,86	2,80	2,70	2,62	2,51	2,42	2,34	2,25	2,20	2,12	2,08	2,02	1,98	1,96
36	4,13	3,28	2,88	2,65	2,49	2,38	2,30	2,23	2,17	2,12	2,08	2,05	2,00	1,95	1,89	1,84	1,80	1,74	1,71	1,67	1,64	1,61	1,59	1,57
36	7,44	5,29	4,42	3,93	3,61	3,38	3,21	3,08	2,97	2,89	2,82	2,76	2,66	2,58	2,47	2,38	2,30	2,21	2,15	2,08	2,04	1,98	1,94	1,91
38	4,11	3,26	2,86	2,63	2,48	2,36	2,28	2,21	2,15	2,10	2,06	2,03	1,98	1,93	1,87	1,82	1,78	1,72	1,69	1,65	1,62	1,59	1,56	1,55
38	7,39	5,25	4,38	3,89	3,58	3,35	3,18	3,04	2,94	2,86	2,78	2,72	2,62	2,54	2,43	2,35	2,26	2,17	2,12	2,04	2,00	1,94	1,9	1,87
40	4,10	3,25	2,85	2,62	2,46	2,35	2,26	2,19	2,14	2,09	2,05	2,02	1,96	1,92	1,85	1,80	1,76	1,71	1,67	1,63	1,6	1,57	1,54	1,53
40	7,35	5,21	4,34	3,86	3,54	3,32	3,15	3,02	2,91	2,82	2,75	2,69	2,59	2,51	2,40	2,32	2,22	2,14	2,08	2,00	1,97	1,90	1,86	1,84
42	4,08	3,23	2,84	2,61	2,45	2,34	2,25	2,18	2,12	2,07	2,04	2,00	1,95	1,90	1,84	1,79	1,74	1,69	1,68	1,61	1,59	1,55	1,53	1,51
42	7,31	5,18	4,31	3,83	3,51	3,29	3,12	2,99	2,88	2,80	2,73	2,68	2,56	2,49	2,37	2,29	2,20	2,11	2,05	1,97	1,94	1,88	1,84	1,81
44	4,07	3,22	2,83	2,59	2,44	2,32	2,24	2,17	2,11	2,06	2,02	1,99	1,94	1,89	1,82	1,78	1,73	1,68	1,64	1,6	1,57	1,54	1,51	1,49
44	7,27	5,15	4,29	3,80	3,49	3,26	3,10	2,96	2,86	2,77	2,70	2,64	2,54	2,46	2,35	2,26	2,17	2,08	2,02	1,94	1,91	1,85	1,80	1,78
46	4,06	3,21	2,82	2,58	2,43	2,31	2,23	2,16	2,10	2,05	2,01	1,98	1,92	1,88	1,81	1,76	1,72	1,66	1,63	1,58	1,56	1,52	1,50	1,48
46	7,24	5,12	4,26	3,78	3,46	3,24	3,07	2,94	2,84	2,75	2,68	2,62	2,52	2,44	2,32	2,24	2,15	2,06	2,00	1,92	1,88	1,82	1,78	1,75
48	4,05	3,20	2,81	2,57	2,42	2,30	2,22	2,14	2,09	2,04	2,00	1,97	1,91	1,87	1,80	1,75	1,71	1,65	1,62	1,57	1,54	1,51	1,48	1,46
48	7,21	5,10	4,24	3,76	3,44	3,22	3,05	2,92	2,82	2,73	2,66	2,60	2,50	2,42	2,30	2,22	2,13	2,04	1,98	1,90	1,86	1,80	1,76	1,72
50	4,04	3,19	2,80	2,56	2,41	2,30	2,21	2,14	2,08	2,03	1,99	1,95	1,90	1,86	1,79	1,74	1,70	1,64	1,61	1,56	1,53	1,50	1,47	1,45
50	7,19	5,08	4,22	3,74	3,42	3,20	3,04	2,90	2,80	2,71	2,64	2,58	2,48	2,40	2,28	2,20	2,11	2,02	1,96	1,88	1,84	1,78	1,73	1,70
55	4,03	3,18	2,79	2,55	2,40	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44
55	7,17	5,06	4,20	3,72	3,41	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,56	2,46	2,39	2,26	2,18	2,10	2,00	1,94	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
	4,02	3,17	2,78	2,54	2,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,06	1,96	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64

V ₂ = dk Penyetul	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,04	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,48	1,44	1,41	1,39
65	7,08	4,98	4,13	3,65	3,34	3,12	2,95	2,82	2,72	2,63	2,56	2,50	2,40	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,74	1,68	1,63	1,60
70	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,24	2,15	2,08	2,02	1,98	1,94	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,54	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
75	7,04	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,54	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,84	1,76	1,71	1,64	1,60	1,56
80	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,23	2,14	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,84	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
85	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,62	1,58	1,53
90	3,96	3,11	2,72	2,48	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,54	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
95	6,96	4,88	4,04	3,56	3,25	3,04	2,87	2,74	2,64	2,55	2,48	2,41	2,32	2,24	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
100	3,94	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,79	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,48	1,42	1,39	1,34	1,30	1,28
105	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,51	2,43	2,36	2,26	2,19	2,06	1,98	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
110	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
115	6,84	4,78	3,94	3,47	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,47	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
120	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,54	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
125	6,81	4,75	3,91	3,44	3,14	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,2	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
130	3,89	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,8	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
135	6,76	4,71	3,88	3,41	3,11	2,9	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
140	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
145	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
150	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
155	6,66	4,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,43	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
160	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
165	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,05	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Eka Nurdiansyah, lahir di Bekasi pada tanggal 16 April 1993. Anak ke 2 dari Bapak Dasta dan Ibu Romnah. Bertempat tinggal di Jl. Markisa Raya Blok D 15 No 26, Taman Wisma Asri, Bekasi Utara. Memulai pendidikan dasar di SDN Teluk Pucung VII pada tahun 1999 – 2005. Selanjutnya, melaksanakan pendidikan di SMP Harapan Baru Bekasi pada tahun 2005 -2008 dan lulus dari SMA Negeri 4 Bekasi pada tahun 2011. Setelah lulus dari SMAN 4 melanjutkan kembali pendidikan S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Peneliti memiliki pengalaman PKL di PT Astra International pada bagian Technical Service pada tahun 2014 dan memiliki pengalaman mengajar di SMKN 16 Jakarta pada tahun yang sama. Selain itu peneliti memiliki pengalaman bermusik juga yang sering tampil di berbagai kota maupun daerah di Indonesia.