

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN
CV KOSTRAD JAYA TEKNIK JAKARTA**

ULFAH FITRIAH

8105112245



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan**

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

THE INFLUENCE OF JOB DICIPLINE AND OFFICE ENVIRONMENT ON JOB SATISFACTION AT CV. KOSTRAD JAYA TEKNIK JAKARTA

ULFAH FITRIAH

8105112245



Script is Written to Accomplish the Bachelor of Education Degree

**STUDY PROGRAM OF ECONOMICS EDUCATION
CONSENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
DEPARTEMENT ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**

2016

ABSTRAK

ULFAH FITRIAH. 8105112245. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. KOSTRAD JAYA TEKNIK. SKRIPSI, Jakarta: Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2015.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan CV. KOSTRAD JAYA TEKNIK. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan terhitung mulai bulan September sampai bulan November 2015. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. KOSTRAD JAYA TEKNIK yang berjumlah 122 orang dan peneliti mengambil sampel yang digunakan sebanyak 89 karyawan dengan menggunakan teknik acak proporsional. Instrumen yang digunakan untuk memperoleh data variabel X_1 (disiplin kerja), diukur menggunakan penilaian disiplin kerja karyawan, variabel X_2 (lingkungan kerja), diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert, dan variabel Y (kepuasan kerja) diukur menggunakan kuesioner dengan skala Likert. Data tersebut kemudian diuji validitas dan reliabilitas, lalu analisis melalui teknik regresi berganda serta uji asumsi klasik. Hipotesis diuji dengan signifikan pada 0,05 *margin of error* menggunakan t-test dan analisis varians (ANOVA). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 29,627 + 0,670X_1 + 0,233X_2$. Dari hasil analisis data, diperoleh F_{hitung} adalah $39,264 > F_{tabel} = 3,11$. Ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada karyawan diterima. Sementara itu, koefisien determinasi untuk R^2 adalah 45,5% sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti. Berdasarkan hasil di atas disarankan bagi pimpinan perusahaan agar mampu menerapkan disiplin kerja yang baik dan memperbaiki lingkungan kerja untuk dapat meningkatkan kepuasan kerja para karyawan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Ulfah Fitriah. 8105112245. The Influence of Job Dicipline and Office Environment on Job Satisfaction at CV. KOSTRAD JAYA TEKNIK. Script, Jakarta: Concentration Office Administration, Economics of Education Studies Program, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2015.

This study aims to determine whether there is influence between job discipline and job environments on employee satisfaction in employees CV. Kostrad Jaya TEKNIK. This research was conducted for 3 months from September to November 2015. Research method which is used, survey method. The population in this study was 122 employees in CV. KOSTRAD JAYA TEKNIK and researchers took 89 employees as samples by using proportional random technique. Instruments used to obtain data on the variables X_1 (work discipline), it was measured by using a disciplined assessment of employees, X_2 (work environment and also measured by using a questionnaire with Likert scale, and Y (job satisfaction) were measured using a questionnaire with Likert scale. Then, the data is tested by validity and reliability, and analysis through multiple regression techniques and classical assumption test. The hypothesis was tested significant at the 0.05 margin of error using t -test and analysis of variance (ANOVA). The results showed no significant influence between work discipline and working environments on job satisfaction of employees with the regression equation $\hat{Y} = 29,627 + 0,670X_1 + 0,233X_2$. From the analysis of the data, it obtained that F_{hitung} is $39.264 > F_{tabel} = 3.11$. This mean the hypothesis stated that there is any significant influence between discipline and work environment on job satisfaction in employees received. Meanwhile, the coefficient of determination of R^2 is 45,5% while the remaining 54,5% is influenced by other factors that is not examined. Based on this results suggested for the management company to be able to apply the discipline of good work and improve the working environment in order to improve the job satisfaction of employees.

Keywords: Work Discipline, Work Environment and Job Satisfaction

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana, E.S., M.Bus
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	TandaTangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S, S.Pd, M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		14-01-16
2. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd, MM</u> NIP. 19810114 200812 2 002	Sekretaris		14-01-16
3. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Penguji Ahli		14-01-16
4. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 19590403 198403 2 001	Pembimbing I		14-01-16
5. <u>Munawaroh, M. Si</u> NIP. 19750330 200812 2 002	Pembimbing II		14-01-16

Tanggal Lulus : 14 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 lain.
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



Ulfah Fitriah
NIM. 810511245

LEMBAR PERSEMBAHAN

*“Hai orang-orang yang beriman, apabila dikatakan kepadamu :
“Berlapang-lapanglah dalam majelis”, maka lapangkanlah, niscaya
Allah akan memberi kelapangan untukmu. Dan apabila dikatakan :
“Berdirilah kamu, maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan
orang-orang yang beriman di antara kullian serta orang-orang yang
diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. Dan Allah Maha
Mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Mujadilah : 11)”*

*Terimakasih Allah SWT atas jalan yang Kau beri, semoga usahaku
menjadi berkah disisiMu, Dan Nabi Muhammad SAW atas jalan juang
dan semangat yang telah engkau contohkan kepada kami.*

*Skripsi ini kupersembahkan untuk Ummi dan Abi atas inspirasi,
motivasi dan keridhaannya mendidikku, untuk adikku Hani dan
Ayyash yang telah hadir di tengah perjalanan hidupku dan teman-
teman yang terus mensupport demi terselesaikannya skripsi ini yang
tidak bisa aku sebutkan satu persatu*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya sehingga saya diberikan kemudahan dan kesabaran serta kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kostrad Jaya Teknik” ini dengan baik. Dan saya bersyukur dapat mengerjakan skripsi ini sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.

Dalam penyusunan skripsi ini, banyak halangan dan rintangan yang dihadapi. Atas pertolongan Allah SWT, bimbingan, bantuan dan dukungan moril dari berbagai pihak makaskripsi ini dapat terselesaikan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat yang setinggi-tingginya saya ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dra. RR Ponco Dewi K, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan banyak memberi saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Munawaroh, M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan banyak memberikan saran dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Darma Rika S., M.SE selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah memberikan saran dalam skripsi ini.
4. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Ibu Hj. Masitah selaku bagian operasional yang telah memberi kesempatannya melakukan penelitian pada CV. Kostrad Jaya Teknik.
7. Kedua Orang tua, Achmad Yani dan Elah Nulaila, S.Ag, yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan dukungan baik secara moril maupun materil, serta adik saya Siti Nur Haniah yang tetap memberikan semangat meskipun sedang kuliah di Sudan dan Muhammad Ayyash.
8. Teman - teman seperjuangan AP Reguler 2011 yang telah berjuang bersama melewati hari-hari selama perkuliahan dan tak hentinya memberikan dukungan serta do'a.
9. Sahabat tercinta, Lupita Aisyah, Anisa Zulhaida, Milka Anggun, Indah Hoirunnisah, Winda Irmawati dan Sabda Galaksi atas inspirasi yang diberikan selama menyelesaikan skripsi ini.

Dan semua pihak yang telah ikut berpartisipasi dalam penulisan skripsi ini. Semoga Allah SWT melimpahkan pahala kepada semuanya atas keikhlasan dan bantuannya. Saya menyadari bahwa skripsi saya ini masih jauh dari kesempurnaan, dan masih terdapat banyak kekurangan. Saya memohon maaf atas kekurangan yang ada dalam skripsi ini, Saya berharap agar penelitian ini bermanfaat bagi para pembacanya.

Jakarta, Januari 2016

Ulfah Fitriah

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PERSETUJUAN SIDANG SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Pembatasan Masalah	8
D. Perumusan Masalah	8
E. Kegunaan Penelitian	8
BAB II KAJIAN TEORETIK	
A. Deskripsi Teoritis	
1. Kepuasan Kerja	11
2. Disiplin Kerja	22
3. Lingkungan Kerja	31

B. Hasil Penelitian Yang Relevan.....	39
C. Kerangka Teoretik	44
D. Perumusan Hipotesis	48

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	49
B. Tempat dan Waktu Penelitian.....	49
C. Metode Penelitian	50
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	51
E. Teknik Pengumpulan Data.....	53
F. Teknik Analisis Data	64

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	
1. Data Kepuasan Kerja.....	74
2. Data Disiplin Kerja	76
3. Data Lingkungan Kerja	78
B. Analisis Data	
1. Pengujian Persyaratan Analisis	81
2. Pengujian Asumsi Klasik.....	85
3. Pengujian Persamaan Regresi Berganda	89
4. Pengujian Hipotesis	90
5. Koefisien Determinasi	93
6. Pembahasan Penelitian	94
7. Keterbatasan Penelitian	95

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	96
B. Implikasi	97
C. Saran	98

DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN-LAMPIRAN	104
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	162

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
1	Surat Izin Penelitian	104
2	Surat Penerimaan Penelitian	105
3	Surat Keterangan Penelitian.....	106
4	Data Variabel Disiplin Kerja (X_1).....	107
5	Surat Pengantar Menyebar Instrumen.....	109
6	Kuesioner Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja (X_2).....	110
7	Perhitungan Uji Coba Instrumen Variabel X_2	112
8	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X_2	113
9	Langkah Perhitungan Uji Validitas	114
10	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba	115
11	Perhitungan Kembali Uji Validitas	116
12	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_2	117
13	Instrumen Final Variabel X_2	118
14	Data Instrumen Variabel X_2	120

15	Data Indikator Variabel X_2	122
16	Kuesioner Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja (Y).....	123
17	Perhitungan Uji Coba Instrumen Variabel Y.....	126
18	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel	127
19	Langkah Perhitungan Uji Validitas	128
20	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba	129
21	Perhitungan Kembali Uji Validitas	130
22	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y.....	131
23	Instrumen Final Variabel Y.....	132
24	Data Instrumen Variabel Y	135
25	Data Indikator Variabel Y	137
26	Tabulasi Penelitian	138
27	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel X_1	139
28	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel X_2	140
29	Analisis Data Indikator Lingkungan Kerja (X_2)	142
30	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Variabel Y.....	143
31	Analisis Data Indikator Kepuasan Kerja (Y)	145

32	Pengujian Hipotesis	146
33	Tata Tertib.....	153
34	Tabel Statistik	154
35	Struktur Organisasi.....	160
36	Visi, Misi dan Motto Perusahaan	161

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Teknik Pengambilan Sampel.....	52
III.2	Kisi-Kisi Instrumen Variabel Y (Kepuasan Kerja).....	54
III.3	Skala Penilaian Untuk Instrumen Kepuasan Kerja	55
III.4	Kisi-Kisi Instrumen Variabel X ₂ (Lingkungan Kerja Fisik).....	60
III.5	Skala Penilaian Untuk Instrumen Lingkungan Kerja Fisik.....	60
IV.1	Distribusi Frekuensi Variabel Y Kepuasan Kerja	75
IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja	76
IV.3	Distribusi Frekuensi Variabel X ₁ (Disiplin Kerja).....	77
IV.4	Rata-rata Hitung Skor Analisis Data Disiplin Kerja	78
IV. 5	Distribusi Frekuensi Variabel X ₂ (Lingkungan Kerja).....	79
IV.6	Rata-rata Hitung Skor Indikator Lingkungan Kerja.....	80
IV.7	Uji Normalitas Data	82
IV.8	Hasil Uji Linearitas X ₁ Dengan Y.....	84
IV.9	Hasil Uji Linearitas X ₂ Dengan Y.....	85
IV.10	Uji Multikolinearitas	86
IV.11	Uji Heteroskedastisitas.....	87
IV.12	Uji Regresi Berganda	89
IV.13	Uji F	91
IV.14	Uji t	92
IV.15	Uji Koefisien Determinasi.....	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Y (Kepuasan Kerja)	75
IV.2	Grafik Histogram X_1 Disiplin Kerja.....	77
IV.3	Grafik Histogram X_2 Lingkungan Kerja.....	80
IV.4	Plot Uji Normalitas.....	83
IV.5	Uji Heterokedastisitas.....	88

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Faktor sumber daya manusia merupakan elemen terpenting yang harus diperhatikan oleh perusahaan, mengingat iklim kompetisi yang dihadapi akan sangat berbeda dari tahun ke tahunnya. Tingkat kompetisi yang tinggi ini tentunya memacu perusahaan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Lingkungan persaingan yang tinggi memaksa perusahaan untuk memberikan perhatian lebih kepada sumber daya manusia yang dimiliki, terutama dalam pemanfaatannya. Sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Karena sumber daya manusia adalah yang menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia yang berada dalam suatu perusahaan menjadi suatu hal yang harus diperhatikan. Karena sumber daya manusia adalah yang akan mempertaruhkan citra perusahaan di mata masyarakat. Kemudian sumber daya manusia adalah yang menjadikan perusahaan untuk mampu bersaing dalam meraih pangsa pasar yang telah dibidik.

Di era globalisasi ini, dunia bisnis dituntut untuk mampu meningkatkan efisiensi dalam operasinya. Salah satu antisipasinya adalah pengembangan sumber daya manusia yang lebih terampil dan berkualitas. Setiap perusahaan dalam beroperasi mempunyai sumber daya diantaranya adalah sumber daya manusia dan non sumber daya manusia.

Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Karyawan akan berusaha untuk memperoleh kedudukan dengan cara memaksimalkan keahlian, keterampilan, kemampuan, dan tenaganya dalam bekerja dengan harapan dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya ke arah yang lebih baik.

Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatannya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja, meskipun tidak semua aktivitas dikatakan kerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual, karena setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut, dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Saat ini, perusahaan-perusahaan mulai melihat pentingnya melakukan usaha nyata secara produktif, efisien dan efektif dalam meningkatkan

kepuasan kerja karyawan, sehingga perusahaan harus memikirkan cara-cara terbaik dalam menghasilkan kebijakan dan layanan yang memuaskan bagi karyawannya. Mengacu pada hasil pengamatan awal penelitian pada CV Kostrad Jaya Teknik sebagai fokus dalam penelitian ini, terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan, diantaranya adalah penghargaan, budaya kerja karyawan, kesempatan promosi jabatan, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

Penghargaan dari pimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Pemimpin yang baik akan selalu memberikan dukungan maupun penghargaan kepada bawahan yang telah bekerja dengan baik. Karena penghargaan sekecil apapun yang diberikan, akan berdampak meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan karyawan akan cenderung menurun ketika pemimpin tidak pernah memberikan penghargaan atas hasil kerja karyawan dan selalu bersikap menyalahkan karyawan. Sehingga pada akhirnya karyawan akan bersikap negatif dan pasif terhadap pekerjaannya.

Namun dalam memberikan penghargaan terhadap karyawan seringkali tidak tepat sasaran. Dalam perusahaan seringkali terjadi kesalah pahaman terhadap penghargaan yang diberikan oleh pimpinan. Sebab tidak semua karyawan yang bisa mendapatkan penghargaan. Karyawan yang mendapatkan penghargaan adalah yang berprestasi pada bidangnya. Tentunya perusahaan harus mampu memberikan penghargaan tepat dengan sasaran. Dan harus menggunakan metode yang sesuai dengan tempatnya.

Faktor berikutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah budaya kerja karyawan. Budaya kerja karyawan yang baik tercermin dari perilaku karyawan yang bekerja secara penuh inisiatif, jujur, konsisten dan teliti. Perilaku tersebut akan berkembang menjadi positif dan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Budaya merupakan suatu kondisi dimana terjadinya kontinuitas perilaku dari sekelompok orang. Perusahaan yang bergerak pada bidang jasa sangat diutamakan untuk memiliki budaya kerja yang baik, agar suasananya yang tercipta terjadi secara kooperatif dan membangun. Namun dalam membangun budaya positif tidaklah mudah, perlu adanya kebiasaan baik antar sesama karyawan.

Selanjutnya, hal yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan adalah pelatihan. Pelatihan merupakan suatu hal yang terbilang cukup penting dalam satu perusahaan. Setiap karyawan memang sudah memiliki kemampuan dan keterampilan masing-masing. Namun, tidak ada salahnya jika perusahaan berusaha untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Perusahaan yang memberikan pelatihan kepada karyawannya, akan terlihat hasilnya pada kepuasan kerja pada karyawannya.

Pelatihan diberikan kepada seluruh karyawan sesuai dengan bidangnya, sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan hasil yang memuaskan, sesuai dengan harapan perusahaan tentunya. Dengan adanya pelatihan pada karyawan ini, diharapkan nantinya akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pada

CV. Kostrad Jaya Teknik, jarang sekali pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan untuk karyawannya. Perusahaan hanya mengandalkan keahlian yang sudah dimiliki karyawan. Dengan begitu, kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya hanya sebatas kemampuan yang dimilikinya, sementara itu dinamika pasar terus bergerak dan persaingan semakin ketat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja akan menghargai pekerjaannya sebagai suatu yang harus diselesaikan dengan baik. Karyawan yang disiplin akan selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan tepat waktu pula. Inilah yang menyebabkan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan mampu mencapai kepuasan kerja. Sebaliknya, karyawan yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan mengabaikan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya, datang terlambat ke kantor dan sering tidak masuk tanpa alasan yang jelas. Hal ini jelas akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan yakni tidak tercapainya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD, masalah disiplin kerja yang ada pada karyawan CV Kostrad Jaya Teknik adalah ketepatan karyawan dalam melaksanakan tugasnya ketika bekerja. Pekerjaan yang dilaksanakan pada karyawan sangat bersifat detail, teliti dan kehati-hatian sangat diutamakan. Karyawan terkadang melakukan kesalahan pada proses

pembuatan bubut dan korter sehingga pada saat uji coba tidak terjadi adanya reaksi yang positif terhadap mesin. Masalah yang timbul pada disiplin kerja karyawan lainnya adalah pada saat cuti. Biasanya karyawan yang mengajukan cuti, ketika waktu cuti sudah selesai, mereka tidak masuk kerja. Misalnya, karyawan mengajukan cuti selama tiga hari. Seharusnya setelah menjalani tiga hari cuti, karyawan tersebut masuk kerja, namun kenyataannya karyawan tidak masuk kerja di hari tersebut. Karyawan baru akan masuk kerja pada dua atau tiga hari setelah masa cutinya habis. Selain itu, karyawan juga sering datang terlambat. Keterlambatan karyawan untuk tiba di kantor, jelas dapat menghambat laju perusahaan. Seharusnya ketika pagi hari sudah dapat menghasilkan pesanan atau melayani pembelian, maka itu akan tertunda hingga karyawan tiba di kantor.

Faktor selanjutnya adalah lingkungan kerja karyawan. Lingkungan kerja sendiri terbagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja non fisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja non fisik meliputi segala aktifitas kantor yang mempengaruhi jalannya fluktuatif roda kantor mulai dari permasalahan pada sumber daya manusia sampai dinamika yang terjadi didalamnya.

Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan fisik yang meliputi atau mengelilingi kerja karyawan. Dalam lingkungan kerja fisik terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, diantaranya pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, tata warna dan sebagainya. Hal ini sangat berpengaruh pada karyawan sehingga membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya karena merupakan hal utama yang harus

diperhatikan perusahaan. Bila semua faktor tersebut dapat teratasi dan dirasakan cukup baik serta kondusif, maka akan berdampak pada kepuasan kerja karyawan.

CV Kostrad Jaya Teknik merupakan suatu perusahaan jasa yang kegiatannya menjual dan memberi jasa kepada pihak lain atau masyarakat. CV Kostrad Jaya Teknik bergerak pada jasa bengkel bubut dan korter yang membuat dan menjual *sparepart* motor, mobil dan alat elektronik. Sebagai suatu perusahaan yang bergerak dibidang layanan jasa, karyawan CV Kostrad Jaya Teknik berperan dan berhubungan langsung dengan kegiatan pelayanan yang melibatkan para pelanggannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja para karyawan CV Kostrad Jaya Teknik sangat penting agar pelayanan yang diberikan oleh karyawan dapat diberikan semaksimal mungkin. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh keadaan karyawan itu sendiridan perusahaan. Ketika karyawan memiliki disiplin kerja dan mendapatkan fasilitas lingkungan kerja yang baik maka karyawan tersebut dapat mencapai kepuasan kerja karena mereka merasa berharga dan merasa nyaman dengan pekerjaannya sehingga mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan pada CV Kostrad Jaya Teknik Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi penyebab rendahnya kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya penghargaan dari pimpinan
2. Budaya kerja karyawan yang kurang baik
3. Kurangnya pelatihan yang diberikan oleh perusahaan
4. Rendahnya disiplin kerja karyawan
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, penelitian ini dibatasi pada masalah "Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan CV. Kostrad Jaya Teknik". Pada variabel lingkungan kerja, peneliti membatasi penelitian pada lingkungan kerja fisik.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan ?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Dengan diadakan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan menambah wawasan keilmuan.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengambilan keputusan untuk mengadakan pelatihan-pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan terutama untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak yaitu :

a. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengalaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh disiplin dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

b. Universitas Negeri Jakarta

Dapat menjadi masukan bagi para mahasiswa yang menekuni ilmu pendidikan, serta memperkaya perbendaharaan perpustakaan baik di Fakultas Ekonomi maupun di Perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

c. Perusahaan

Memberi masukan bagi perusahaan untuk menciptakan kebijakan-kebijakan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja sehingga memudahkan karyawan dalam bekerja serta menambah tingkat kepuasan kerja mereka.

d. Mahasiswa

Sebagai informasi pengetahuan bagi mahasiswa yang akan memasuki dunia kerja nyata dan dapat dijadikan referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian.

e. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi masyarakat untuk menambah informasi dan pengetahuan tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sehingga masyarakat dapat turut menerapkannya dalam melaksanakan pekerjaan mereka.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskriptis Teoretis

1. Kepuasan Kerja (Y)

Manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan karena merupakan suatu penggerak dari setiap kegiatan perusahaan. Dalam setiap pekerjaannya, setiap karyawan tentunya ingin mencapai kepuasan dalam pekerjaannya. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini berarti kepuasan kerja seseorang tergantung penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya, bisa membuatnya merasa puas atau tidak. Penilaian ini bersifat individual, yang berarti diantara individu yang satu dengan yang lainnya berbeda.

Schmerhorn, Hunt dan Osborn mendefinisikan bahwa *"job satisfaction is the degree to which individuals feel positively or negatively about their job"*¹.

Dapat diartikan kepuasan kerja adalah tingkat sejauh mana seorang merasa positif atau negative mengenai pekerjaan mereka.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Newstrom dalam bukunya *Organizational Behavior Human Behavior of Work*, *"job is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employee*

¹ John R. Schermerhorn, Jr, James G. Hunt & Richard N. Osborn, *Organizational Behavior 9th Edition* (USA : John Wiley & Sons., Inc, 2005) h. 143

view their work"². Dapat diartikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan menguntungkan atau tidak menguntungkan dan emosi begaimana karyawan melihat pekerjaan mereka.

Pendapat lainnya menurut Schemerhorn dalam buku *Management*, "*job satisfaction is the degree to which an individual feels positive or negative about various aspects of work*"³. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah sejauh mana seorang individu merasa positif atau negative tentang berbagai aspek dari pekerjaan.

Sejalan dengan teori diatas, Hariandja dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Perkembangan, Pengkompensasian & Peningkatan Produktifitas Pegawai*, mengatakan "kepuasan kerja adalah sejauh mana individu merasakan secara positif atau negative berbagai macam faktor atau dimensi dari tugas-tugas dalam pekerjaannya"⁴.

Para ahli diatas mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu tingkat perasaan yang dirasakan karyawan dalam melihat berbagai aspek pekerjaannya, baik itu perasaan positif maupun perasaan negative berkaitan dengan pekerjaannya.

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh Mathis dan Jackson "*job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one's*

² John W. Newstrom, *Organizational Behavior Human Behavior at Work 12th Edition* (USA : Mc Graw-Hill Companies, Inc, 2007), h.207

³ Schemerhorn. *Management 8th Edition* (USA : John Wiley & Sons, Inc, 2005), h.385

⁴ Hariandja MT. Efendi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian & Peningkatan Produktifitas Pegawai* (Jakarta : Gramedia, 2002), h.290

job experience"⁵. Dapat diartikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari mengevaluasi sebuah pengalaman kerja.

Senada dengan pendapat para ahli diatas Hessel Nogi mengemukakan, "kepuasan kerja adalah tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dan bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja"⁶.

Sementara itu Wexley dan Yulk yang dikutip oleh Djokosantoso Moeljono menyatakan "kepuasan kerja adalah cara seorang karyawan merasakan pekerjaannya"⁷. Menurut Organ dan Near, kepuasan kerja adalah keadaan yang dirasakan sebagai kebahagiaan yang ditopang oleh upaya , metode, kinerja, serta imbalan upah yang jelas dan wajar⁸.

Selanjutnya menurut Paul H. Hemsworth dan Grahame J. Coleman, "*job satisfaction is an attitude toward works that is based on how the person evaluatete works*"⁹. Kalimat tersebut dapat diartikan menjadi kepuasan kerja adalah sikap terhadap karya-karya yang disalurkan pada bagaimana seseorang mengevaluasi karya,

Masih pendapat Paul H Hemsworth dan Grahame J. Coleman "*job satisfaction refers to the extend to which a person reacts favourably or unfavourably to his or her work. In general, job satisfaction is thought to drive from the extent to which a person's needs or expectations are being*

⁵ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Human Resource Management 12th Edition* (USA : Thomson South-Western, 2008), h.70

⁶ Hessel Nogi S. Tangkisilan, *Manajemen Publik* (Jakarta : PT Grasindo, 2007), h. 164

⁷ Djokosusanto Moeljono, *Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi* (Jakarta : Elexmedia Computindo, 2003), h. 113

⁸ *Ibid.*, h. 113

⁹ Paul H. Hemsworth and Grahame J. Coleman, *HumanLivestock 2nd Edition* (USA: CAB International, 2011), h. 12

met by the job"¹⁰. Dapat diartikan kepuasan kerja mengacu pada sejauh mana seseorang berekasi baik atau tidak baik untuk pekerjaannya. Secara umum, kepuasan kerja diperkirakan berasal dari sejauh mana kebutuhan seseorang atau harapan sedang dipenuhi oleh pekerjaan.

Senada dengan pendapat ahli diatas, Keith Davis dan Willian B. Wertper mengemukakan *"job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employee view their work"*¹¹. Kalimat tersebut dapat diartikan kepuasan kerja adalah menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan cara karyawan melihat pekerjaannya.

Selanjutnya Locke yang dikutip oleh Ashar dalam buku Psikologi Industri & Organisasi, "kepuasan kerja adalah penilaian terhadap suatu pekerjaan dan kondisi emosional yang bersikap positif atau menyenangkan sebagai hasil dari penilaian pekerja atau pengalaman seseorang"¹².

Sementara itu Keith Davis & Wexly dikutip oleh Anwar Prabu bahwa "kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun kondisi dirinya"¹³.

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Susilo Martoyo

"Kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dan

¹⁰ *Ibid.*, h. 12

¹¹ Keith Davis & Willian B. Wertper, *Human Resource & Personnel Management 5th Edition* (New York : McGraw Hill, 1998), h.501

¹² Ashar Munandar, *Psikologi Industri & Organisasi* (Jakarta : UIP, 2001), h. 35

¹³ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : PT Remaja Rosda Karya, 2005), h. 129

perusahaan atau organisasi dengan titik temu nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan"¹⁴.

Titik temu disini maksudnya adalah kesepakatan atau kesesuaian antara yang diberikan oleh perusahaan dengan yang diharapkan oleh seorang karyawan.

Sementara itu, Malayu hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menyatakan "kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Kepuasan kerja hanya diukur dengan kedisiplinan, moral kerja & *turnover* kecil serta prestasi kerja"¹⁵. Dalam hal ini kepuasan kerja merupakan suatu sikap menyenangkan dan dirasakan oleh seorang karyawan karena mereka mencintai pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dapat terlihat jika seorang karyawan memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi, moral kerja dan prestasi kerja yang tinggi serta rendahnya tingkat *turnover*.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Tiffin dalam Moch As'ad yang menyatakan "kepuasan kerja berhubungan dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan sesama karyawan"¹⁶.

Sedangkan Howek & Dipboye yang dikutip oleh Ashar menyatakan "kepuasan kerja adalah keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek terhadap

¹⁴ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta, 2000), h. 20

¹⁵ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2002), h. 202

¹⁶ Moch As'ad, *Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 2003), h. 103

pekerjaannya"¹⁷. Dari pendapat ahli diatas dapat dijelaskan, ketika karyawan menyukai seluruh aspek dari pekerjaannya, maka ia akan mendapatkan kepuasan kerja. Namun ketika seseorang karyawan tidak menyukai pekerjaannya tersebut, maka ia tidak akan mendapatkan kepuasan kerja.

Sementara itu Noe, Pollenbeck, Gerpart dan Wright memberikan pendapat yang lain mengenai kepuasan kerja, "*job satisfaction as a pleasurable feeling that result from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values*"¹⁸. Dapat diartikan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari presepsi bahwa pekerjaan seseorang memenuhi atau memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai penting dari pekerjaan.

Hal yang berbeda disampaikan oleh I Wayan Oky dan Ni Ketut S yan mengatakan bahwa "kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya"¹⁹. Hal ini sejalan dengan pendapat yang disampaikan oleh Jewell dan Siegall yang dikutip oleh Teman Koesmono dalam jurnalnya, "kepuasan kerja adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja"²⁰. Menurut kedua pendapat diatas kepuasan kerja adalah perasaan dan

¹⁷ Ashar Suntoyo Munandar, *op.cit*

¹⁸ Teman Koesmono, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan", *Jurnal EKUITAS*, Vol. 10 No.1, Maret 2006, h.93

¹⁹ I Wayan Oky S dan Ni Ketut S yang berjudul " Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Parigata *Resort and Spa Sanur - Bali*". *Jurnal Fakultas Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun 2013*.

²⁰ Teman Koesmono, "Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya", *Jurnal Kewirausahaan*, Vol. 9 No. 1, Maret 2007, h.33

reaksi yang timbul sebagai akibat dari situasi yang ada di lingkungan pekerjaannya.

Pendapat lain mengenai kepuasan kerja dikemukakan oleh Stephen P. Robbins dalam buku *Essential of Organizational Behavior* yang mengemukakan :

Job satisfaction refers to an individual's general attitude toward his or her job. A person with a high level of job satisfaction holds positive attitude toward the job. A person who dissatisfied with his or her job holds negative attitudes about the job²¹.

Artinya kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu dalam pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap positif terhadap pekerjaan. Seseorang yang tidak puas akan pekerjaannya memiliki sikap negative terhadap pekerjaannya.

Pendapat tersebut diperkuat oleh Richer I. Daft yang mengatakan "kepuasan bekerja adalah sebuah sikap positif untuk mengarahkan pekerjaan seseorang"²². Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaan akan memiliki sikap positif dalam bekerja seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mematuhi peraturan perusahaan, menjalin interaksi yang harmonis dengan rekan kerja mupun pimpinan, kreatif, ceria dan semangat dalam bekerja.

Dengan demikian karyawan dapat melakukan kinerja dengan sebaik mungkin, lebih termotivasi dan juga disiplin dalam bekerja

²¹ Stephen P. Robbins, *Essential of Organizational Behavior Seventh Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2009), h.19

²² Richard I. Daft, *op.cit*, h.9

sehingga tujuan perusahaan pun dapat tercapai. Dengan begitu karyawan dan perusahaan sama-sama saling menguntungkan.

Menurut Herman Sofyandi dan Iwa Garniwa, kepuasan kerja adalah:

Sikap umum seseorang dalam menghadapi pekerjaannya, seorang yang tinggi kepuasannya memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak memperoleh kepuasan di dalam pekerjaannya memiliki sikap negative terhadap pekerjaannya²³.

Seorang karyawan dalam menjalankan sebuah pekerjaan masih melihat bagaimana perusahaan memberikan kepuasan kerja, sehingga dengan memberikan kepuasan kerja yang baik dapat meningkatkan cara kerja dan dapat menghasilkan hasil yang maksimal.

Bedasarkan beberapa teori diatas dapat disimpulkan kepuasan kerja sebagai mencerminkan sikap umum baik positif dan negative seorang karyawan terhadap pekerjaan dan hasil diterima dari pekerjaan itu sendiri. Karyawan yang merasa puas akan menunjukkan sikap positif seperti menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sebaliknya karyawan yang merasa kurang puas terhadap pekerjaannya akan mangkir, bermalas malasan, bahkan bolos kerja.

Selain pengertian-pengertian diatas, ada hal lain yang perlu diketahui dari kepuasan kerja yaitu, dimensi dan faktor dari kepuasan

²³ Herman Sofyandi, Iwa Garniwa, *Perilaku Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2007), h. 90

kerja itu sendiri. Pendapat pertama mengenai dimensi disampaikan oleh

Wexley dan Yulk mengatakan bahwa :

Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Sekelompok aspek-aspek tersebut meliputi gaji/upah, kondisi kerja, pengawasan, teman kerja, isi pekerjaan, jaminan kerja, serta kesempatan promosi²⁴.

Mathis dan Jackson yang dikutip oleh Sopiah mengemukakan bahwa "kepuasan kerja memiliki banyak dimensi, diantaranya : pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, supervise, kerjasama yang baik dengan rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang"²⁵.

Sedangkan Smith, Kendall dan Hulin "lima dimensi sumber kepuasan kerja: (1) Pekerjaan itu sendiri, (2) Gaji, (3) Kesempatan untuk promosi, (4) Supervisi, dan (5) *Co-Worker*"²⁶.

Selanjutnya menurut Winardi, "adapun kelima macam dimensi, yaitu gaji atau upah yang diterima, pekerjaan, peluang-peluang promosi, supervisor dan para rekan sekerja"²⁷.

Senada dengan Fred Luthans :

Lima dimensi pekerjaan telah diidentifikasi untuk mempresentasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting dimana karyawan memiliki respon afektif. Kelima dimensi tersebut adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja²⁸.

²⁴ Kenneth N. Wexley, Gary A. Yulk. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Diterjemahkan oleh Muh. Shobaruddin. (Jakarta : Bina Aksara, 2005), h. 129

²⁵ Sopiah. *Perilaku Organisasional*. (Yogyakarta : ANDI, 2008), h. 171

²⁶ *Ibid*, h. 171

²⁷ J. Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*, Edisi Revisi (Jakarta : Kencana 2009), h. 216-217

²⁸ Fred Luthan, *Loc. cit*

Berdasarkan dimensi-dimensi kepuasan kerja diatas, maka kepuasan kerja berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri, kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan, rekan kerja dan gaji.

Adapun faktor-faktor dari kepuasan kerja disampaikan oleh Veitzhal Rivai, bahwa :

Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah isi pekerjaan, supervise, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji, dan keuntungan dalam finansial lainnya, rekan kerja, dan kondisi pekerjaan²⁹.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja juga disampaikan oleh Fathoni yang menyatakan bahwa :

- 1) Balas jasa yang adil dan layak
- 2) Penempatan yang tepat waktu sesuai dengan keahlian
- 3) Berat ringannya pekerjaan
- 4) Suasana lingkungan kerja
- 5) Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- 6) Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- 7) Sikap pekerjaan monoton atau tidak³⁰

Selanjutnya Marhiot Tua Efendi Hariandja dalam buku Sumber Daya Manusia juga menjelaskan faktor-faktor penentu kepuasan kerja yaitu terdiri dari :

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan itu sendiri
- 3) Rekan sekerja
- 4) Atasan
- 5) Promosi³¹

²⁹ Veitzhal Rivai, *Op. cit.*, h. 479

³⁰ Abdurrahmat Fathoni. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT RIneka CIpta, 2006), h. 129

³¹ Marihot Tua Effendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Gramedia, 2009), h. 291-292

Hal ini juga diperkuat dengan apa yang disampaikan Lock, yang menjelaskan hal serupa berkenaan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang
- 2) Gajaran yang pantas
- 3) Kondisi kerja yang mendukung
- 4) Rekan kerja yang mendukung³²

Setelah memahami lebih jauh tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, ternyata faktor-faktor pada kepuasan kerja tidak jauh berbeda dengan dimensi-dimensi pada kepuasan kerja. Faktor-faktor kepuasan kerja itu sendiri berupa pekerjaan, promosi, pengawasan, rekan kerja dan gaji.

Menurut Abdurrahmat Fathoni "kepuasan kerja karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya, supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan dan kedisiplinan karyawan meningkat"³³.

Dipertegas oleh Hasibuan, "Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya, jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan rendah"³⁴.

Berdasarkan pemahaman-pemahaman di atas, dapat disimpulkan bahwan kepuasan kerja merupakan apa yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, yan gdapat dilihat dari pekerjaan itu sendiri, promosi, pengawasan, rekan kerja serta gaji.

³² Sopiah, *Op. cit.*, h. 171

³³ Abdurrahman Fathoni, *Op. cit.*, h. 128-129

³⁴ Malayu. S.P Hasibuan, *Op. cit.*, h. 203

2. Disiplin Kerja (X_1)

Manusia merupakan makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri melainkan selalu hidup kelompok masyarakat yang berinteraksi dengan orang-orang yang berbeda dengan sekitarnya, oleh karena itu tiap-tiap individu untuk menerima dan memenuhi peraturan yang ada di masyarakat. Di dalam masyarakat setiap orang harus mempunyai sikap terutama sikap positif yang terbentuk dari interaksi dengan objeknya yang lalu berkembang menjadi sebuah keinginan untuk mencerminkan kepercayaan nilai dan norma dalam kelompok.

Setiap perusahaan senantiasa menginginkan tegaknya disiplin kerja dalam diri setiap karyawannya karena disiplin dapat membangun landasan yang kuat guna mencapai tujuan. Dengan adanya disiplin, maka seseorang dapat melaksanakan kegiatannya secara teratur. Kurangnya disiplin di dalam suatu perusahaan juga dapat mengakibatkan kerugian bahkan jatuhnya perusahaan itu sendiri. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan. Menurut I.G Wursanto memberikan definisi mengenai "disiplin kerja, yaitu keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada karyawan untuk bekerja dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma dan aturan-aturan yang telah ditetapkan"³⁵

³⁵ I.G Wursanto, *Manajemen Kepegawaian 2*, (Yogyakarta : Kanisius, 2001) h. 108

Disiplin kerja menurut Pandji Anoraga diartikan sebagai "sikap karyawan yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan dalam bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan"³⁶.

Hal serupa dikatakan Gauzali Syadam mendefinisikan "disiplin kerja merupakan sikap kesediaan karyawan dalam bekerja untuk mematuhi atau mentaati segala norma dan peraturan yang berlaku di perusahaan"³⁷.

Peraturan sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan bagi karyawan dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, maka produktifitas kerja pada karyawan akan meningkat, hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mentaati peraturan-peraturan yang ada.

Definisi-definisi mengenai disiplin kerja tersebut sesuai dengan pengertian menurut Mapparenta dalam penelitian terdahulu "disiplin kerja adalah sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik perbuatan pada suatu organisasi atau perusahaan untuk tujuan tertentu"³⁸. Disiplin kerja meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang disepakatai antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau di langgar, maka karyawan mempunyai

³⁶ Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta:Rineka Cipta), h.178

³⁷ Gauzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Gunung Agung, 2000), h.8

³⁸ Mapparenta, *Jurnal Economic Ressources Vol. 11 No. 30*, Februari, 2010, h. 15-24

disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dengan demikian dapat diambil kesimpulan dalam disiplin kerja dituntut adanya kesanggupan menghayati peraturan-peraturan, norma-norma, dan tata tertib yang berlaku, sehingga secara sadar mentaatinya. Kesadaran tersebut menandakan telah tertanamnya unsure pengendalian diri dalam mengimplementasikan apa yang telah disadarinya. Sehingga, menunjukkan adanya sikap mental dan norma yang tinggi.

Menurut Sjafrri dan Aida "disiplin kerja adalah sifat karyawan yang secara sadar mematuhi norma dan peraturan organisasi tertentu dalam bekerja"³⁹.

Kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Disiplin kerja menurut B. Siswanto Sastro Hadiwiryo mendefinisikan sebagai "suatu sikap menghormati, menghargain dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sangsi-sangsinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya"⁴⁰.

³⁹ Sjafrri Mangkuprawira dan Aida Vitalaya Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Ghanlia Indonesia, 2007), h.122

⁴⁰ B. Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, (Jakarta : Bumi aksara, 2002), h.291

Pembinaan disiplin kerja yang terus-menerus dilakukan perusahaan agar para tenaga kerja termotivasi tidak melakukan tindakan disiplin bukan karena adanya sanksi tetapi di dorong oleh kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri. Salah satu contoh tindakan disiplin kerja menurut Malayu S.P Hasibuan, yakni:

Disiplin kerja adalah kepatuhan karyawan datang dan pulang tepat pada waktu yang telah ditetapkan dalam peraturan, bekerja dengan baik, mematuhi peraturan-peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku, yang termasuk ke dalam peraturan perusahaan, yaitu:

1. Ketepatan waktu tiba di kantor
2. Ketepatan waktu pulang kantor
3. Ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja
4. Keberadaan/standby di tempat tugas selama jam kerja

Dan yang termasuk ke dalam norma perusahaan, yaitu :

1. Sikap
2. Kemampuan bekerjasama dalam tim⁴¹.

Dengan pengertian yang serupa Alex S. Nitisemito mengatakan :

Disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan karyawan dan masyarakat dengan disiplinnya, pekerjaan akan dilakukan dengan seefektif dan seefisien mungkin⁴².

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepatuhan dalam disiplin kerja bisa dilihat dari sikap, tingkah laku, dan perbuatan karyawan yang sesuai dengan peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan. Peraturan-peraturan tersebut dijadikan pedoman bagi

⁴¹ Jannati Tangngisalu, *Jurnal ilmiah Bongaya (Manajemen & Akuntansi)*, No. IV : Oktober 2008 h. 51-66

⁴² Alex S. Nitisemito, *Manajemen Personalia*, (Jakarta : Gharia Indonesia, 2000), h. 1999

selluruh karyawan sehingga segala sesuatu yang dilakukan terarah pada ketentuan yang di anggap benar, tidak merugikan siapapun.

Menurut Veitzhal Rivai mengemukakan pendapatnya mengenai disiplin kerja yaitu, "Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku"⁴³.

Dari beberapa teori diatas dapat disimpulkan, disiplin kerja yang diartikan sebagai pengendalian diri membutuhkan pengorbanan, baik itu perasaan, waktu, maupun kenikmatan, akibat dari adanya perilaku yang dikendalikan. Tunduk dan taat pada peraturan yang berlaku tidak selalu berjalan lancar, terkadang ada paksaan di dalam mentaati aturan-aturan yang berlaku. Namun karyawan dituntut untuk tunduk pada peraturan agar berdisiplin dan timbul kesadaran dari dalam diri seutuhnya.

Disiplin kerja menurut Wither Jr dikutip Burhanudin A dalam buku *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*, "Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku karyawan untuk bekerjasama dan meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan"⁴⁴.

Pernyataan yang sama dikemukakan oleh Sondang P. Siagian dalam buku *Manajemen Sumber Daya Manusia*, bahwa :

⁴³ Veitzhal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, (Jakarta : Raja Grafindo, 2005), h.444)

⁴⁴ Burhanudin A, *Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik*, (Jakarta : Pradnya Paramita, 2001), h.205

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasinya⁴⁵.

Dari pernyataan-pernyataan tersebut maka disimpulkan, disiplin kerja adalah pelatihan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku karyawan, berupa kepatuhan, ketaatan, dan pengendalian diri agar tidak melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan-peraturan dan ketentuan-ketentuan yang ditetapkan perusahaan. Menurut Faustino Cardoso Gome dikutip pernyataan Klinger dan Nalbandian "tindakan disiplin adalah yang dipaksakan oleh majikan terhadap imbalan yang diberikan oleh organisasi karena adanya suatu kasus tertentu".⁴⁶

Hal tersebut juga dikatakan oleh Soepprihanto, "Disiplin kerja adalah suatu tindakan/ketentuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan kepada karyawan berupa peraturan-peraturan dan norma-norma. Peraturan-peraturan perusahaan terdiri dari : ketepatan waktu tiba dikantor, ketepatan pulang kantor, ketepatan dalam melaksanakan kerja, standby selama jam kerja. Serta berdasarkan pada norma-norma perusahaan yang terdiri dari sikap dan kemampuan bekerjasama"⁴⁷.

Dengan pemahaman-pemahaman mengenai disiplin kerja tersebut maka dapat disimpulkan bahwa, tujuan pemberian sanksi (hukuman) adalah untuk memperbaiki dan mendidik perilaku karyawan yang

⁴⁵ Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Bumi Aksara, 2004), h.147

⁴⁶ Faustino Cadoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi ke-2 (Yogyakarta : ANDI, 2009), h.160

⁴⁷ Jannati Tangngisalu, *loc cit*, h. 51-66

melakukan pelanggaran disiplin kerja. Oleh karena itu, setiap akan menjatuhkan sanksi harus diterapkan dengan konsistensi, karena konsistensi merupakan bagian terpenting dari keadilan ini berarti karyawan yang melakukan kesalahan yang sama hendaknya diberi sanksi (hukuman) yang sama pula. Kurangnya konsistensi akan menyebabkan karyawan merasa diperlakukan secara tidak adil. Perasaan senang atau tidak senang dari pimpinan terhadap seorang karyawan adalah tidak relevan untuk tindakan pendisiplinan.

Menurut Faustino Cardoso Gomes mengatakan :

Tujuan tindakan disiplin kerja adalah untuk melindungi organisasi dari para pegawai yang tidak produktif, prosedur-prosedur pengaduan dikembangkan untuk melindungi para pegawai terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi⁴⁸.

Menurut Aris Suherman yang dikutip oleh B. Siswanto mengatakan, dalam pemberian sanksi atas pelanggaran walaupun tidak mutlak hendaknya sesuai dengan ketentuan yang telah digariskan, yakni sebagai berikut :

- a. Sanksi disiplin ringan
- b. Sanksi disiplin sedang
- c. Sanksi disiplin berat⁴⁹

Sanksi disiplin ringan, misalnya : tegauran lisan kepada karyawan yang bersangkutan, teguran secara tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis. Sanksi disiplin sedang, misalnya : penundaan pemberian

⁴⁸ Faustino Cardoso Gomes, *op cit*, h.232

⁴⁹ B Siswanto Sastrohadiwiryo, *op cit*, h.293

kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagai karyawan lainnya, penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan, atau bulanan, penundaan program promosi bagi karyawan yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi.

Sanksi disiplin berat, misalnya : penurunan jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan sebelumnya, pembebasan dari jabatan bagi yang hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri karyawan yang bersangkutan, pemutusan hubungan kerja dengan tidak hormat sebagai karyawan di perusahaan.

Selanjutnya, menurut I.G Wursanto jika perusahaan akan memberikan sanksi (hukuman) hendaknya memperhatikan beberapa prinsip berikut ini :

1. Hukuman disiplin bersifat membangun karyawan
2. Hukuman disiplin dilakukan secara objektif
3. Hukuman disiplin dilakukan tepat pada waktunya (tidak kadaluarsa)
4. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
5. Keputusan hukuman jabatan dilakukan dengan penuh pertimbangan dan kebijaksanaan
6. Pimpinan tetap bersikap dan bertindak wajar setelah pelaksanaan hukuman diberikan
7. Berilah kesan-kesan positif sehingga timbul penyesalan dan kesadaran untuk tidak mengulangnya⁵⁰.

Disiplin merupakan proses yang tidak selalu berjalan lancar, mengingat dalam penerapannya tidak dapat dihindari pasti terdapat karyawan yang memiliki gejala-gejala negatif. Pada situasi inilah, seorang pemimpin perlu menegnal dan memahami karakter masing-masing

⁵⁰ I.G Wursanto, *op cit*, h. 149

karyawannya, sehingga ia memiliki cara-cara tertentu yang dianggap tetap untuk mengarahkan karyawan yang tidak disiplin menjadi disiplin dengan memperlihatkan nilai-nilai perilaku yang baik.

Menurut B. Siswanto Sastrohadiwiryono mengatakan secara khusus tujuan disiplin kerja bagi para karyawan, antara lain :

1. Agar para karyawan menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
2. Dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan yang sesuai dengan bidang yang diberikan kepadanya
3. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
4. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
5. Karyawan mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang⁵¹.

Disiplin kerja yang efektif dalam perusahaan adalah apabila pemimpin tidak mentolelir perilaku karyawan yang menyimpang, karena hal tersebut dianggap tidak relevan dalam tindakan pendisiplinan. Dalam penegakan disiplin kerja sebaiknya diarahkan kepada perilakunya dan bukan kepada karyawan secara pribadi, karena alasan pendisiplinan adalah untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Beberapa faktor mengarah pada praktik disiplin kerja yang efektif di perusahaan menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson, diantaranya:

⁵¹ B. Siswanto Sastrohadiwiryono, *op cit*, h.292

1. Pelatihan untuk manajer
2. Konsisten dari tindakan pendisiplinan
3. Dokumentasi
4. Tindakan disiplin segera
5. Disiplin yang impersonal⁵²

Melatih manajer tindakan pendisiplinan menyebabkan karyawan melihat disiplin sebagai tindakan yang lebih adil dibandingkan dengan disiplin untuk manajer akan sangat bermanfaat, karena para manajer akan menggunakannya saat berurusan dengan masalah produktivitas karyawan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, mematuhi atau mentaati terhadap peraturan dan norma yang tertulis dan tidak tertulis serta sanggup menjalankannya atau tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi dalam bekerja apabila karyawan tersebut melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dalam pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang tercermin dari ketepatan waktu tiba dan pulang di kantor, ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja serta memanfaatkan sarana dan prasarana kantor dengan baik.

3. Lingkungan Kerja (X₂)

Sebagaimana diketahui bahwa kepuasan dan semangat kerja para karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya yaitu lingkungan kerja. Namun masih banyak

⁵² Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *op cit*, h.317

perusahaan yang menganggap remeh faktor ini, oleh karena itu diharapkan perusahaan mampu mengubah dan menyesuaikan lingkungan tempat para karyawan bekerja agar pekerjaan dapat terselesaikan sesuai dengan harapan.

Orang terkadang melakukan pekerjaan secara berbeda karena satu orang melihat tugas tersebut secara berbeda dengan yang lainnya. Tidak semua karyawan merasa bahwa lingkungan kerja mereka adalah tempat yang nyaman untuk bekerja, karena terkadang persepsi masing-masing individu berbeda dan tergantung bagaimana mereka menginterpretasikannya.

Menurut Ahyari, "Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para karyawan tersebut bekerja"⁵³. Sedangkan menurut Nitisemito dalam bukunya menyatakan bahwa "Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan"⁵⁴. Lain pula dengan pendapat Sedarmayanti dalam bukunya menyatakan bahwa :

Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok⁵⁵.

⁵³ Indra Istanto dan Jusuf Kasrori, *op.cit.*, hal. 109

⁵⁴ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalialia : MANajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1992), hal. 183

⁵⁵ Sedarmayanti, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar MAju, 2011), Hal. 2

Berdasarkan pendapat para ahli yang telah disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang digunakan untuk memudahkan pekerja dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu lingkungan kerja yang baik dan cukup kondusif akan mempengaruhi cara kerja karyawan dan tujuan perusahaan akan tercapai secara maksimal. Namun sebaliknya, apabila lingkungan tempat karyawan bekerja kurang kondusif maka akan berdampak pada kinerja dan produktifitas karyawan.

Dalam lingkungan kerja terdapat berbagai aspek, baik dalam bentuk lingkungan fisik maupun non fisik. Seperti yang dikatakan oleh Lasmini dan Sanjaya dalam jurnalnya bahwa "Lingkungan kerja adalah suasana lingkungan baik fisik maupun sosial dimana para pegawai melaksanakan tugas atau pekerjaan sehari-hari"⁵⁶. Sedangkan menurut Kansil dalam jurnalnya mengatakan bahwa, "Dalam lingkungan kerja terdapat lingkungan fisik dan sosial. Termasuk dalam lingkungan fisik adalah peralatan kerja yang tersedia"⁵⁷.

Dilihat dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa dalam suatu lingkungan kerja terdapat lingkungan fisik yang berada di sekitar karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Lingkungan fisik mencakup peralatan yang digunakan atasan maupun masyarakat yang berada di sekeliling karyawan yang bertalian erat

⁵⁶ Ni Ketut Lasmini dan I Gusti Ngurah Sanjaya, *op.cit.*, hal. 471

⁵⁷ Chris L. Kansil, *Lingkungan kerja, Dstress dan pengambilan Keputusan Penerbang, Jurnal Manajemen Transportasi*, Vol. VII, No. 02, 2006, hal. 87

dengan kepribadian dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku karyawan. Dengan demikian akan lebih baik apabila lingkungan fisik yang berada di sekitar karyawan terjaga dengan baik. Sarana dan prasarana serta kondisi alam sekitar yang ada diharapkan dapat terawat dengan baik.

Berbeda dengan yang diaktakan oleh Yuniarsih dan Suwanto dalam bukunya bahwa:

Terkait dengan posisi sumber daya manusia dalam organisasi, maka lingkungan kerja yang dijumpai mereka akan menyangkut kondisi ergonomis dalam hubungannya dengan lingkungan fisik dan sosial. Lingkungan fisik organisasi menyangkut sarana dan prasarana kerja⁵⁸.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa sebagai sumber daya manusia dalam organisasi, selalu terkait dengan lingkungan kerja yang berada di sekitar karyawan. Dan lingkungan kerja yang mereka temui selalu berhubungan dengan kenyamanan dan kecocokan yang dirasakan oleh karyawan dengan fasilitas kerja yang terapat di dalam perusahaan terutama lingkungan fisik, yang menyangkut sarana dan prasarana yang digunakan sehari-hari dalam bekerja.

Unsur-unsur yang tercakup dalam lingkungan kerja tersebut ada hubungannya dengan lingkungan fisik di sekitar individu, karena terkait dengan kondisi ergonomis. Seperti dikatakan Bennet yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam bukunya yang mendefinisikan ergonomis sebagai “ilmu penyesuaian peralatan dan perlengkapan kerja dengan kemampuan

⁵⁸ *Ibid*, hal. 64

esensial manusia untuk memperoleh keluaran yang optimum”⁵⁹. Jadi dapat dikatakan bahwa segala sesuatu yang berada dalam diri manusia berhubungan dengan segala sesuatu yang berada di luar diri manusia dan semuanya saling terkait guna mencapai suatu sinergi yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi cara kerja karyawan. Seperti yang dikatakan oleh Sutrisno dan Sumarauw dalam jurnalnya yang mengatakan bahwa “Lingkungan kerja yang tidak baik akan memicu berkurangnya konsentrasi, kenyamanan kerja serta memicu kejenuhan dalam bekerja”⁶⁰. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik suatu lingkungan, maka akan semakin baik pula cara kerja karyawan.

Sehubungan dengan hal tersebut maka perusahaan harus mengupayakan agar kondisi atau lingkungan kerja tetap kondusif. Seperti diutarakan oleh Kartono dalam bukunya yang mengatakan bahwa:

Disamping perlunya perhatian pemimpin terhadap kondisi-kondisi fisik atau materiil yang baik untuk memberikan fasilitas bagi kegiatan bekerja, perlu juga ada perhatian pada penciptaan iklim psikis yang sehat, yang dapat mempengaruhi efisiensi kerja⁶¹.

⁵⁹ Sedarmayanti, *loc cit.*

⁶⁰ Sutrisni dan Jacky Sumarauw, *Faktor-faktor yang Menyebabkan Timbulnya Stress pada Karyawan Kontrakan PT Matushita Lighting Indonesia di Pasuruan*, Jurnal Megadigma Vol. 2 No. 1 Januari 2008, Hal. 108

⁶¹ Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010), hal. 24

Clare Bamba dalam bukunya menyatakan bahwa, “*The physical work environment was clearly an important sosial (material) determinat of helath*”⁶². Dapat diartikan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan materi paling penting yang menentukan kesehatan.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan diatas, maka kondisi lingkungan kerja fisik yang terdapat di sekitar pekerja sangat berperan penting demi menjaga kesehatan para pekerja, sehingga dapat mempengaruhi efisiensi kerja.

Perusahaan memiliki andil yang cukup besar dalam memberikan jaminan kesehatan dan kesejahteraan bagi semua pihak yang berada dalam perusahaan tersebut, oleh karena itu akan lebih baik jika para pimpinan perusahaan memberikan perhatian terhadap lingkungan kerja fisik tempat kerja para karyawan agar tetap kondusif sehingga semangat kerja dan kinerja karyawan meningkat.

Menurut Suwatno dan Donni “Lingkungan fisik terdiri dari beberapa faktor: rancangan ruangan kerja, rancangan pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, tingkat *visual privacy* serta *acoustical privacy*”⁶³.

Sedangkan menurut Anggraeni dalam Jurnal Wicaksana menyatakan bahwa, “Lingkungan kerja fisik adalah segenap keadaan

⁶² Clare Bamba, *Work, Worklessness, and The Political Economy of Health*, (UK: Oxford University Press, 2011), p. 47

⁶³ Suwatno dan Donni, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011) SUwatno dan Donni, h. 252

fisik yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”⁶⁴.

Menurut Ferina dalam jurnalnya mengatakan bahwa, “Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja berupa keadaan atau kondisi fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya”⁶⁵.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berupa kondisi fisik dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan kesehariannya serta dapat mempengaruhi diri mereka dalam melaksanakan tugas sehari-hari sehingga pekerjaan dapat terselesaikan secara maksimal.

Dalam jurnalnya Sujudi menambahkan bahwa “Lingkungan kerja fisik meliputi persoalan gedung, tata ruang kerja, penerangan, kebersihan, kerindangan halaman, warna dinding, kelengkapan peralatan kerja atau fasilitas kerja dan lain hal sebagainya yang dapat dilihat secara fisik”⁶⁶.

Begitu pula dengan yang dikatakan oleh Ingrid Tan dalam bukunya yaitu, “Lingkungan kerja fisik antara lain berupa fasilitas kerja, termasuk

⁶⁴ Putri Anggraeni, *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Brem Bali Firma Udayana di Sanur, Denpasar*, Wicaksana, Jurnal Lingkungan, Februari 2012 Vol. 21 No. 1, Hal. 2

⁶⁵ Ferina Sukmawati, *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina Balongan, Indramayu*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No. 3, November 2008, hal. 180

⁶⁶ Riyanto Sujudi, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, dan Koperasi Kabupaten Karanganyar, 2007, hal. 7*

peralatan kerja, computer, ruangan, kursi dan meja, listrik, pendingin ruangan dan sebagainya”⁶⁷.

Insap Santoso berpendapat bahwa "Faktor lingkungan kerja fisik adalah: aspek ergonomis, pencahayaan, suhu udara, gangguan suara, kesehatan dan keamanan kerja, serta kebiasaan bekerja”⁶⁸.

Menurut Ashar Suntoyo Munandar lingkungan kerja fisik mencakup :

Setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruang kerja seorang tenaga kerja. Selain itu faktor-faktor lingkungan kerja fisik yang spesifik: Iluminasi(penerangan), Warna, Bising, Musik⁶⁹.

Begitupula Barbara L, berpendapat bahwa “*Factors of physical work environment that affect people are such things as temperature an humidity, ventilation, light, noise, location, layout, equipment, colour and décor, and security*”⁷⁰. Dapat diartikan faktor lingkungan kerja fisik mempengaruhi orang adalah hal-hal seperti suhu udara kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, lokasi, tata ruang, warna peralatan dan dekorasi, dan keamanan.

Kondisi lingkungan kerja fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan juga mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan, seperti yang disdefinisi oleh Siagian yang

⁶⁷ Ingrid Tan, *From Zero to The Best*. (Jakarta: Gunung Mulia, 2010), h. 130

⁶⁸ Insap Santoso, *Interaksi Manusia dan Komputer* (Yogyakarta: Andi, 2009), h. 207

⁶⁹ A. Suntoyo Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*, (Jakarta: UI Press, 2010), h. 134

⁷⁰ Barbara L., *Op. cit.*, h. 92

dikutip oleh Kusuma dalam Jurnalnya, lingkungan kerja fisik yang menyenangkan antara lain didukung oleh adanya :

1. ventilasi yang baik
2. penerangan yang cukup
3. tata ruang dan perabot yang rapi
4. kebersihan
5. bebas polusi udara⁷¹

Senada dengan Sedarmayanti, yang termasuk lingkungan kerja fisik di dalam tata ruang perkantoran antara lain sebagai berikut:

1. penerangan/cahaya
2. tata ruang
3. pengaturan udara
4. dekorasi
5. suara bising
6. tata warna
7. keamanan⁷²

Berdasarkan beberapa definisi yang telah disebutkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berperan dan mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja yang kondusif yang ditandai oleh pencahayaan, tata warna, suhu udara, keamanan dan tata ruang.

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Beberapa hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

⁷¹ Aditya Kusuma, Jurnal Ilmu Administrasi: *Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada BKD Kibupateh Lahat*, Vol. IV, No. 4, Desember, 2007, Hal. 327

⁷² Sedarmayanti, *Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran*, (Bandung: Mandar Maju, 2009), hal. 130

1. I Made Tangkas F Agusta dan Wayan Gede S yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar”. Jurnal Ekonomi, Vol. I, No. 1, Tahun 2013 halaman 78

- 97. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan, parsial dan dominan signifikan antara variabel kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja karyawan di PT. Bintang Bali Indah Denpasar. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Bali Indah Denpasar dengan jumlah 80 orang, mengacu kepada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Hasil perhitungan menggunakan SPSS *version* 15.0, pada table ANOVA diketahui Fhitung sebesar 59,562 Ftabel sebesar 2,72, sehingga secara simultan variabel kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.⁷³

2. I Wayan Oky S dan Ni Ketut S yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Parigata Resort and Spa Sanur - Bali“. Jurnal Fakultas Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara simultan dan parsial kompensasi finansial, promosi jabatan dan lingkungan kerja

⁷³ I Made Tangkas F Agusta dan Wayan Gede S yang berjudul “ Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bintang Bali Indah Denpasar”. Jurnal Ekonomi, Vol. I, No. 1, Tahun 2013 halaman 78 - 97.

fisik terhadap kepuasan kerja karyawan serta mengetahui variabel yang paling berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur – Bali. Jumlah karyawan sebanyak 131 orang sehingga populasi yang akan diambil sebagai sampel sebesar 57 orang dengan menggunakan rumus slovin. Hasil uji menunjukkan nilai F_{hitung} (80,434) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2,76) maka disimpulkan ada pengaruh yang signifikan secara simultan dari variabel kompensasi financial, promosi jabatan dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. Nilai R^2 adalah 0,820 yang berarti 82 persen dipengaruhi sedangkan sisanya 18 persen dipengaruhi variabel lain diluar penelitian.⁷⁴

3. **Danu Adi Wuryanto yang berjudul “ Pengaruh Promosi Jabatan, Presepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro Vol 01 No.01, tahun 2012 hal 1-12.** Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui Pengaruh promosi jabatan, presepsi keadilan kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT Suara Merdeka Press. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Suara Merdeka yang berjumlah 750 orang. Untuk menentukan jumlah sampel akan menggunakan sumus Slovin. Jumlah sampel yaitu sebanyak 88,23 jika dibulatkan

⁷⁴ I Wayan Oky S dan Ni Ketut S yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Parigata *Resort and Spa* Sanur - Bali“. Jurnal Fakultas Ekonomi Vol 2 No.2 Juli, Tahun 2013.

menjadi 88 responden.. Pengambilan sampel yang berjumlah 111 siswa dilakukan dengan teknik random sampling. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan memiliki nilai signifikasnsi sebesar 0,006. Nilai signifikansi tersebut berada di bawah taraf 5% atau 0,005. Hipotesis 3 yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja karyawan yang dapat diterima, artinya terdapat pengaruh positif lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Suara Merdeka Press.⁷⁵

- 4. Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Jurnal EMBA. Vol.3 No. 1 Maret 2015, hal. 74-85 ISSN 2302-1174.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadadi Kabupaten Minahasa Utara. Hasil analisis bahwa secara simultan variabel bebas (motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja fisik) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) diakrenakan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan dari tingkat signifikansi yang lebih kecil yaitu $0.008 < 0.05$ sehingga dari data ini dapat dilihat bahwa

⁷⁵ Danu Adi Wuryanto yang berjudul “ Pengaruh Promosi Jabatan, Presepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro Vol 01 No.01, tahun 2012 hal 1-12.

kepuasan kerja secara signifikan dipengaruhi oleh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja.⁷⁶

Suatu perusahaan didirikan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dalam rangka mencapai tujuannya, setiap perusahaan berusaha untuk memperhatikan, mempertahankan, dan meningkatkan sumber daya dan kemampuan yang dimiliki agar dapat berfungsi dengan baik.

Salah satu faktor yang perlu diperhatikan yaitu faktor manusia dalam hal ini karyawan. Karyawan merupakan sumber daya perusahaan yang paling utama karena mempunyai peranan yang besar dalam menentukan keberhasilan perusahaan.

Seringkali pihak manajemen menemukan kesulitan dalam mengatur karyawan. Permasalahan ini mencakup bagaimana mengoptimalkan karyawan agar memiliki kinerja yang baik, termasuk tingkat disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu masalah yang paling sering dihadapi perusahaan. Untuk itu, perusahaan perlu mengetahui faktor apa saja yang mendorong karyawan agar memiliki disiplin kerja yang baik.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan akan selalu berhubungan dengan lingkungan sekitarnya. Lingkungan kerja fisik yang berada di dalam perusahaan memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap cara kerja karyawan. Ketidaknyamanan karyawan menyangkut

⁷⁶ Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong yang berjudul “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan”. Jurnal EMBA. Vol.3 No. 1 Maret 2015, hal. 74-85 ISSN 2302-1174.

peralatan maupun mesin kantor yang terdapat dalam ruang kerja mereka sering kali menyebabkan karyawan kurang maksimal dalam bekerja sehingga kepuasan kerja mereka menurun.

Di sisi lain karyawan bekerja untuk mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari kegigihan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, dengan harapan pihak perusahaan akan memberikan imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Kepuasan kerja yang dimaksud bisa berupa gaji atau tunjangan. hal tersebut merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan karyawan nyaman dan merasa puas dalam bekerja.

Karyawan yang merasa puas tentu akan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk berkontribusi memajukan perusahaan. Salah satunya dengan taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku pada perusahaan. Semua kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan semestinya dan kinerja karyawanpun meningkat.

Untuk itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, perusahaan harus menciptakan disiplin kerja yang baik pada karyawan dengan membangun komunikasi yang baik, selain itu lingkungan kerja fisik yang nyaman juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan.

C. Kerangka Teoretik

Kepuasan kerja adalah sesuatu yang didapatkan setelah karyawan mengikuti proses pekerjaan secara menyeluruh. Dalam bekerja, karyawan

dituntut untuk dapat memahami dan menjalankan tugas yang disampaikan oleh pimpinan. Selain itu, karyawan juga diarahkan agar dapat merubah tingkah lakunya ke arah yang lebih baik. Perubahan tersebut bisa dilihat dari nilai tingkat kedisiplinan yang didapat setelah menjalankan pekerjaan. Kepuasan kerja dapat diperoleh oleh seorang karyawan melalui beberapa kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan.

Sebelum sampai pada kepuasan kerja, proses bekerja yang dilaksanakan oleh karyawan pasti membutuhkan persiapan. Persiapan dalam bekerja dibutuhkan agar segala yang akan dilaksanakan dapat terorganisir dengan jelas dan dapat terlaksana dengan baik dan maksimal. Persiapan atau kesiapan dari karyawan sangat dibutuhkan, karena karyawan yang akan melakukan proses bekerja itu, dan karyawan yang akan lebih banyak berinteraksi langsung dengan pelanggan atau sesama rekan kerja.

Salah satu faktor yang dapat mewujudkan kepuasan kerja karyawan adalah dari disiplin kerja karyawan tersebut. Dengan kesiapan dan disiplin yang baik maka akan berdampak langsung pada hasilnya di perusahaan yang menyebabkan kepuasan kerja pada karyawan.

Menurut Martoyo dalam bukunya, yang dapat mempengaruhi dalam perwujudan dan pemeliharaan disiplin kerja yang baik bagi kerja karyawan merupakan kepemimpinan, hubungan kerja dan disiplin kerja⁷⁷.

⁷⁷ Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3*, (Yogyakarta :BPFE, 2008) h. 169

Karyawan yang sudah memiliki kesiapan untuk bekerja, maka lebih bisa memelihara kedisiplinan dirinya. Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan seseorang terhadap peraturan yang tertulis ataupun tidak tertulis pada perusahaan, sehingga karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi akan memiliki kesiapan dalam pekerjaannya. Disiplin pada diri karyawan yang tinggi akan membantu memperlancar karyawan dalam pekerjaannya sehingga menghasilkan produktifitas yang maksimal. Namun sebaliknya, jika karyawan memiliki disiplin yang kurang, maka hal ini akan mempengaruhi tingkat produktifitas karyawan yang akan berdampak pada perusahaan.

Menurut Jumadi Subur mengatakan bahwa, perusahaan yang mampu membina dan memelihara kepuasan kerja karyawan yang tinggi tentu memperoleh banyak keuntungan, yaitu disiplin karyawan meningkat, komitmen dan kerja sama karyawan meningkat, sehingga pada akhirnya tercapai kepuasan kerja pada karyawan⁷⁸.

Disiplin yang diperoleh seseorang dalam kehidupannya dimulai dari kemauan seseorang tersebut untuk mendisiplinkan dirinya dalam menjalankan kehidupannya terutama. Peraturan yang dibuat di perusahaan membantu membentuk watak karyawan yang disiplin. Semua peraturan dan tata tertib tersebut harus dipatuhi supaya dapat menciptakan kehidupan yang tertib dan aman.

⁷⁸ Jumadi Subur, *Employee Revolution* (Jakarta : Raih Asa Sukses, 2011) h. 17

Hal tersebut juga diperkuat melalui penelitian yang dilakukan oleh I Made Tangkas F dan Wayan Gede S yang mengatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

“Hal ini dapat dilihat dari hasil pada PT Bintang Bali Indah Denpasar mengatakan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, hubungan kerja, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan”⁷⁹.

Dalam bukunya A.A. Anwar Prabu menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktifitas”⁸⁰.

Berdasarkan teori di atas yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Dimana dengan berbagai macam aspek lainnya yang dapat mendukung demi tercapainya kepuasan kerja pada karyawan. Tentunya dengan lingkungan kerja yang baik maka akan memacu karyawan untuk menghasilkan karya yang terbaik darinya.

Sedangkan menurut Setiawan dan Sariyathi “dengan kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan merasa puas dan melaksanakan kegiatannya dengan optimal”⁸¹. Sejalan dengan itu, Dave

⁷⁹ I Made Tangkas F Agusta dan Wayan Gede S, “*Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bintang Bali Indah - Denpasar*” Jurnal Ekonomi, Vol. , No. 1, Thn, 2013, h. 78-97

⁸⁰ A.A. Anwar Prabu Mangkunegara,, *Op. cit*

⁸¹ I Wayan Oky Setiawan dan Ni Ketut Sariyathi, “*Pengaruh Kompensasi Finansial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort and Spa SANUR- Bali*” Jurnal Ekonomi UNUD, Vol. 2, No. 7, Thn, 2013, h. 797

Hemsath dan Leslie Yerkes, menyatakan bahwa "lingkungan kerja yang menyenangkan berpengaruh positif pada kepuasan kerja, produktifitas, kualitas, dan pelayanan konsumen"⁸².

Dengan lingkungan kerja fisik yang baik tentunya sangat memberikan implikasi yang baik bagi perusahaan, karena dengannya karyawan menjadi lebih puas dan dapat memperbaiki kinerjanya. Mauritz dan Lucky dalam jurnalnya mengatakan bahwa :

"untuk itu dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan, perusahaan harus menciptakan disiplin kerja yang baik pada karyawan dengan membangun komunikasi yang baik, selain itu lingkungan kerja fisik yang nyaman juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan"⁸³.

Dari penjelasan tersebut diatas, maka diduga bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang positif antara disiplin kerja dan kepuasan kerja.
2. Terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

⁸² Dave Hemsath dan Leslie Yerkes. 301 *Cara Agar Fun di Tempat Kerja Terjemahan Sigit Purwanto* (Jakarta: Erlangga, 2006), p.2

⁸³ Mauritz D.S Lumentut dan Lucky O.H Dotulong yang berjudul " Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". Jurnal EMBA. Vol.3 No. 1 Maret 2015, hal. 74-85 ISSN 2302-1174.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabilitas) antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan mengenai ada atau tidaknya:

1. Pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja di CV. Kostrad Jaya Teknik
2. Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja CV. Kostrad Jaya Teknik
3. Pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja CV. Kostrad Jaya Teknik

B. Tempat Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di CV Kostrad Jaya Teknik Jl. Kostrad Raya No. 89A Pesanggrahan, Petukangan Utara – Jakarta Selatan 12260. Tempat ini dipilih karena berdasarkan observasi dan wawancara langsung yang peneliti lakukan ke perusahaan tersebut terdapat indikasi masalah pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

Waktu penelitian dilaksanakan oleh peneliti selama tiga bulan yaitu dari bulan September sampai dengan November 2015. Waktu tersebut dipilih karena dianggap sebagai waktu yang paling efektif bagi peneliti untuk melakukan penelitian karena sudah tidak adanya jadwal perkuliahan sehingga peneliti dapat fokus dalam penelitian dan penyusunan skripsi.

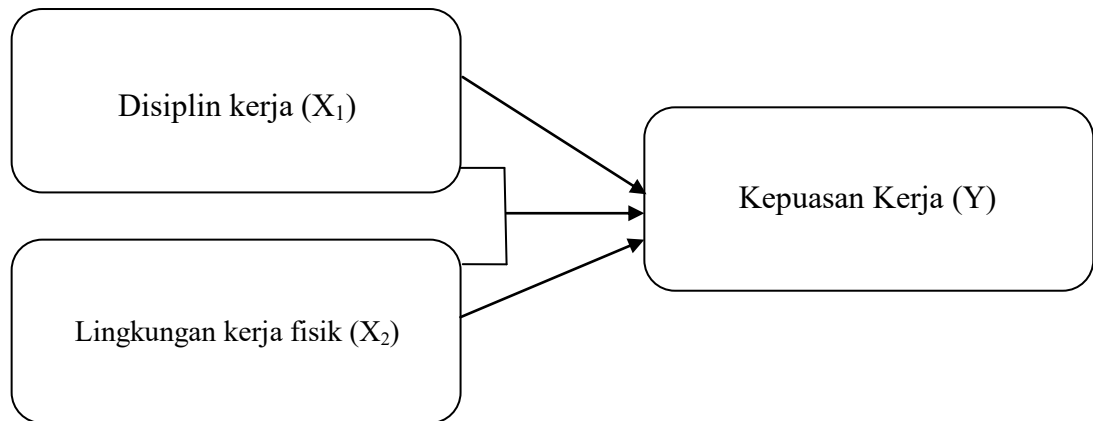
C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah metode survey. Metode survey merupakan teknik riset dimana informasi dikumpulkan menggunakan penyebaran kuesioner⁸⁴.

Metode survei digunakan untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta secara langsung dari sumbernya. Data yang digunakan adalah data sekunder untuk variabel bebas disiplin kerja (X_1) dan data primer untuk variabel bebas lingkungan kerja fisik (X_2) dan variabel terikat kepuasan kerja (Y). Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui pengaruh antara tiga variabel, yaitu disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) sebagai variabel bebas serta kepuasan kerja (Y) sebagai variabel terikat.

⁸⁴ Dermawan Wibisono, *Riset Bisnis : Panduan Bagi Praktisi dan Akademisi*. (Jakarta : Gramedia Pustaka Utama, 2005), h. 22

Konstelasi hubungan antar variabel



Keterangan:

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Lingkungan kerja fisik

Y : Kepuasan Kerja

→ : Arah Hubungan

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

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Statistika untuk Penelitian, “Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai

kuantitas atau karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁸⁵. Pada penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan CV. Kostrad Jaya Teknik yang berjumlah 122 orang karyawan. Sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 orang. Pengambilan sampel didasarkan pada tabel *Isaac* dan *Michael* dengan taraf kesalahan 5%⁸⁶.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional (*proportional random sampling*), dimana seluruh populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih dan masing-masing bagian dapat terwakili sesuai dengan perbandingan (proporsi) frekuensinya di dalam populasi keseluruhan dengan perhitungan sesuai dengan Tabel III.1 sebagai berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel
(*Proportional Random Sampng*)

Nama Satuan Organisasi	Jumlah Populasi	Perhitungan Sampel	Jumlah Sampel
Operasional	5	$5/122 \times 89$	4
Admin	10	$10/122 \times 89$	7
Teknisi	107	$107/122 \times 89$	78
Total	122		89

Sumber: Data diolah peneliti

⁸⁵ Sugiyono. *Metode Penelitian*. Bandung: IKAPI, 2005, h.72

⁸⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : Alfabeta, 2006), h, 128

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel, yaitu disiplin kerja (Variabel X_1), dan lingkungan kerja fisik (X_2) serta kepuasan kerja (Y). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah apa yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaannya, dimana hal itu bisa dilihat dari sikap karyawan dalam menghadapi pekerjaannya, adanya kesempatan untuk maju (promosi), pengawasan, rekan kerja serta gaji.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang datanya diambil dan diukur dengan menggunakan kuisioner menggunakan skala *likert*. Kepuasan kerja diukur dengan menggunakan lima dimensi yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, rekan kerja dan gaji

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja terdiri atas dua konsep instrument yaitu yang di ujicobakan dan kisi-kisi instrumen

final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan.

Dua kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan analisis butir soal, serta memberikan gambaran seberapa jauh instrument final masih mencerminkan indikator variabel kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada tabel III.2.

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

Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
	(+)	(-)	(+)	(-)
Pekerjaan itu sendiri	1, 9, 14, 16, 18,	25	1, 8, 12, 16, 18	22
Kesempatan promosi	3, 8*, 15, 20, 28		3, 13, 20, 25	
Pengawasan	5, 12, 21, 24, 27		5, 11, 21, 21, 24	
Gaji	4, 11, 19, 23*, 24	7	4, 10, 14, 19	7
Rekan Kerja	2, 6, 10, 17, 22, 26	13*	2, 6, 9, 15, 17, 23	

Keterangan :

(*) butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3
Skala Penilaian untuk Instrumen Kepuasan Kerja

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

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert yang mengacu pada indikator – indikator tabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.2. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas knstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja sebagaimana tercantum pada tablek III.3. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah intrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan CV. Kostrad Jaya Teknik yang beralamat di Jl. Kostrad Raya No. 89A Pesanggrahan, Petukangan Utara – Jakarta Selatan.

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen,

dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Untuk mengetahui suatu item valid atau tidak valid maka dilakukan perbandingan antara koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item tersebut dikatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item tidak valid.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis dengan data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁸⁷:

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

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor x_t

Kriteria batas minimum pernyataan diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

⁸⁷ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Grasindo, 2008), h. 86

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 28 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir pernyataan adalah 25 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*⁸⁸, yaitu :

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

Keterangan :

- r_{ii} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)
 $\sum Si^2$: Jumlah varians skor butir
 S_t^2 : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁸⁹:

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

Keterangan :

- Si^2 : Varians butir
 $\sum X^2$: 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

⁸⁸ Ibid., h.89

⁸⁹ Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 97

Instrumen yang baik selain diuji validitasnya, diuji pula reliabilitasnya. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabilitas jika instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya. Bila dilakukan pengujian berkali-kali memberikan hasil yang tetap (konsisten) walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $> 0,600$ dan sebaliknya, suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $< 0,600$.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil $S_i^2 = 1,05$, $S_t^2 = 203,23$ dan didapatkan r_{11} sebesar $0,941$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori ($0,800 - 1,000$), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 25 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

2. Disiplin kerja (Variabel X₁)

a. Definisi Konseptual

Disiplin kerja adalah sikap patuh dan taat pada peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang tercermin dari ketepatan waktu tiba di

kantor, ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja serta memanfaatkan sarana dan prasarana kantor dengan baik.

b. Definisi Operasional

Disiplin kerja merupakan data sekunder yang didapat dari data perusahaan bulan Oktober 2015, berupa hasil penelitian disiplin kerja dari perusahaan yang berupa laporan hasil penelitian kerja pegawai yang dilakukan oleh atasan langsung. Pada penelitian ini, peneliti hanya melihat pada aspek ketepatan waktu tiba di kantor dan ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja.

3. Lingkungan kerja fisik (Variabel X₂)

a. Definisi Konseptual

Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar individu pada saat ia bekerja, yang dapat mempengaruhi individu tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya.

b. Definisi Operasional

Lingkungan kerja fisik merupakan data primer yang diukur dengan skala Likert yang mencerminkan indikator pencahayaan, tata warna, suhu udara, keamanan dan tata ruang.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen yang mengukur lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada table berikut :

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X₂
(Lingkungan kerja fisik)

No	Indikator	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
1	Pencahayaan	1, 5, 11,	14,21	1, 5, 10	13, 19
2	Tata warna	2, 22	8, 13, 20	2, 20	7, 12, 18
3	Suhu udara	9, 15, 23	6*, 18	8, 14, 21	17
4	Keamanan	3, 16, 25	12, 19*	3, 15, 23	11
5	Tata ruang	4, 7, 10, 24	17	4, 6, 9, 22	16

Keterangan :
(*) butir pernyataan yang drop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan 5 alternatif jawaban. Setiap jawaban bernilai 1 sampai dengan 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.5.

Tabel III.5

Skala Penilaian untuk Instrumen Lingkungan kerja fisik

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

d. Validasi Instrumen Lingkungan kerja fisik

Proses pengambilan instrumen ini dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala Likert yang mengacu pada indikator – indikator tabel lingkungan kerja fisik seperti terlihat pada tabel III.4. Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas knstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja sebagaimana tercantum pada tablek III.5. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah intrumen tersebut diuji cobakan kepada 30 karyawan CV. Kostrad Jaya Teknik yang beralamat di Jl. Kostrad Raya No. 89A Pesanggrahan, Petukangan Utara – Jakarta Selatan.

Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, mampu mengungkapkan apa yang ingin diukur. Uji validitas adalah suatu langkah pengujian yang dilakukan terhadap isi dari suatu instrumen,

dengan tujuan untuk mengukur ketepatan instrumen yang digunakan dalam suatu penelitian.

Untuk mengetahui suatu item valid atau tidak valid maka dilakukan perbandingan antara koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti item tersebut dikatakan valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti item tidak valid.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis dengan data hasil uji coba instrumen, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut⁹⁰:

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

Keterangan :

r_{it} = koefisien korelasi antar skor butir soal dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor x_t

Kriteria batas minimum pernyataan diterima yaitu $r_{tabel} = 0,361$ (untuk $N = 30$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 28 butir pernyataan terdapat 3 butir pernyataan

⁹⁰ Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta : Grasindo, 2008), h. 86

yang drop. Sehingga sisa butir pernyataan adalah 25 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*⁹¹, yaitu :

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

Keterangan :

- r_{ii} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyak butir pertanyaan (yang valid)
 $\sum S_i^2$: Jumlah varians skor butir
 S_t^2 : Varian skor total

Varian butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut⁹²:

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

Keterangan :

- S_i^2 : Varians butir
 $\sum X^2$: 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

⁹¹ Ibid., h.89

⁹² Suharsimi Arikunto, *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 97

Instrumen yang baik selain diuji validitasnya, diuji pula reliabilitasnya. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabilitas jika instrumen penelitian tersebut dapat dipercaya. Bila dilakukan pengujian berkali-kali memberikan hasil yang tetap (konsisten) walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja.

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $> 0,600$ dan sebaliknya, suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cornbach Alpha* $< 0,600$.

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil $S_i^2 = 0,91$, $S_t^2 = 173,49$ dan didapatkan r_{11} sebesar $0,938$. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori $(0,800 - 1,000)$, maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 23 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel lingkungan kerja fisik.

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisa data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS versi 17.0, dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Teknik Analisis Data

a. Uji Normalitas

Menurut Duwi Priyatno “uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji Kolmogorov Smirnov”⁹³.

Hipotesis penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. H_0 : artinya data berdistribusi normal
2. H_a : 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 diagram histogram, diagram histogramnya berbentuk seperti lonceng, maka data berdistribusi normal. Selain itu, uji normalitas data juga dapat dilakukan dengan melihat *Normal Probability Plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif

⁹³ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate*, Yogyakarta: Gava Media, 2009, p.56

dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Jika distribusi data adalah normal, maka data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Kriteria pengambilan keputusan dengan *Normal Probability Plot*, yaitu :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Menurut Duwi Priyatno, “uji lineritas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel secara signifikan mempunyai hubungan yang linier atau tidak”⁹⁴. Variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi pada *Deviation form linearity*-nya $> 0,05$.

Hipotesis penelitiannya adalah :

1. H_0 : artinya data tidak linear
2. H_a : artinya data linear

⁹⁴ Duwi Priyatno, *SPSS Analisis Statistik Data Lebih Cepat, Efisien dan Akurat*, Yogyakarta: Media Kom, 2011, h.89

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistik yaitu :

1. Jika signifikansi pada *Deviation form linearity* $> 0,05$, H_0 ditolak artinya data linear
2. Jika signifikansi pada *Deviation form linearity* $< 0,05$, H_0 diterima artinya data tidak linear

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas adalah keadaan dimana ada dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinieritas⁹⁵.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dengan melihat *Tolerance* dan *Variance Faktor* (VIF). Semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin terjadinya masalah multikolinieritas. Nilai yang dipakai jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

1. Kriteria pengujian $VIF > 10$, maka terjadi multikolinieritas

⁹⁵ Duwi Prayitno, *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS* (Yogyakarta: Penerbit Mediako, 2010, h.59)

2. Kriteria pengujian $VIF < 10$, maka artinya tidak terjadi multikolinearitas.

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

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

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi, Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah Heteroskdastisitas⁹⁶.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* yaitu dengan mengkorelasikan nilai residual dengan masing-masing variabel independen.

Hipotesis penelitiannya adalah :

- 1) H_0 : Varians residual konstan (Homoskedastisitas)

⁹⁶Duwi Priyatno, *Op.Cit.*, p.60

2) H_a : Varians residual tidak konstan (Heteroskedastisitas)

Sedangkan kriteria pengujian dengan uji statistiknya yaitu :

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

Selain dengan menggunakan *Glejser*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui *Scatterplot*. Berikut ini merupakan kriteria pengujian statistiknya:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebur, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y secara acak, maka tidak terjadi heteroskedastisitas atau model homoskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Menurut Duwi Priyatno dalam bukunya, *Paham Analisis Data dengan SPSS*, regresi linear berganda adalah

Hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk memprediksikan nilai dan

variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan dan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel memiliki independen berhubungan positif atau negatif⁹⁷

Rumus regresi linear berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:⁹⁸

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

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

a = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

X_1 = Variabel Bebas (Disiplin kerja)

X_2 = Variabel Bebas (Lingkungan kerja fisik)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Disiplin kerja)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Lingkungan kerja fisik)

e_n = Variabel ke-...

⁹⁷ Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, h.61

⁹⁸ Dergibson Siagian Sugiarto, *Metode Statistika*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006, p. 237

Dimana koefisien a dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = \bar{Y} - b_1\bar{X}_1 - b_2\bar{X}_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

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

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

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

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F dapat dikatakan pula sebagai uji koefisien secara serentak yaitu berfungsi untuk mengetahui pengaruh signifikan variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Pada program SPSS untuk hasil F_{hitung} dapat dilihat pada tabel Anova. Hipotesis penelitiannya yaitu⁹⁹:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara serentak tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

⁹⁹ Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, p. 48

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

Artinya variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan yaitu:

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

$$b. F_{hitung} \geq F_{tabel}, \text{ jadi } H_0 \text{ ditolak}$$

b. Uji t

Uji t untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak¹⁰⁰.

Hipotesis penelitiannya:

1) $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

$H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

2) $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

$H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

¹⁰⁰ Duwi Priyatno, *Op. Cit.*, p.50

3) $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, jadi H_0 diterima

4) $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisiensi determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar prosentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara serentak terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Dalam SPSS, hasil analisis determinasi dapat dilihat pada output *model summary* dari hasil analisis regresi linear berganda. Rumus koefisien determinasi¹⁰¹ :

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

$$R^2 = \frac{\sqrt{r_{yx_1}^2 + r_{yx_2}^2 - 2r_{yx_1}r_{yx_2}r_{x_1x_2}}}{1 - r_{x_1x_2}^2}$$

Keterangan :

R^2 : Koefisien determinasi

r_{yx_1} : Korelasi product moment antara X_1 dengan Y

r_{yx_2} : Korelasi product moment antara X_2 dengan Y

$r_{x_1x_2}$: Korelasi product moment antara X_1 dengan X_2

¹⁰¹ Duwi Priyatno, *Loc. Cit.*,

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah data 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 disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. Sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut ini:

1. Data Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 89 responden dengan menggunakan skala *likert*. Instrument penelitian berisikan 25 butir pertanyaan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas yang terbagi dalam lima indikator, yaitu pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, pengawasan, gaji dan rekan kerja.

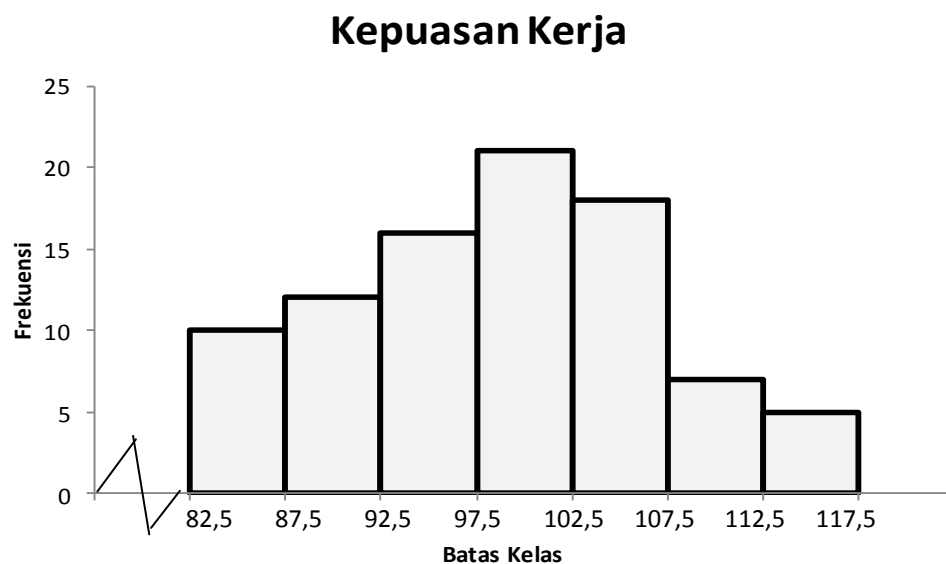
Berdasarkan data yang diperoleh dari kepuasan kerja memiliki skor tertinggi sebesar 116 dan skor rata-rata 98,74; skor varians 69,31; dan skor simpang baku sebesar 8,325.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 33; banyaknya kelas interval 7,43 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas adalah 4,71 dibulatkan menjadi 5.

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

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relatif
83 – 87	82.5	87.5	10	11.24%
88 – 92	87.5	92.5	12	13.48%
93 – 97	92.5	97.5	16	17.98%
98 - 102	97.5	102.5	21	23.60%
103 - 107	102.5	107.5	18	20.22%
108 - 112	107.5	112.5	7	7.87%
113 - 117	112.5	117.5	5	5.62%
Total			89	100.00%

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



Berdasarkan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu terletak pada interval kelas keempat yakni antara 97,5-102,5 dengan frekuensi relatif sebesar 23,60% dan frekuensi kelas terendah terletak pada interval kelas ketujuh yakni antara 112,5-117,5 dengan frekuensi relatif sebesar 5,62%.

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

No	Indikator	Jumlah Instrumen	Total Skor Indikator	Rata-rata Indikator	Presentase Relatif
1	Pekerjaan itu Sendiri	6	1964	327.3	18,53%
2	Pengawasan	4	1419	354.8	20,08%
3	Promosi	4	1526	381.5	21,59%
4	Rekan Kerja	6	2178	363	20,55%
5	Gaji	5	1701	340.2	19,25%
Total		25	8788	1766.8	100,00%
Tertinggi					21,59%
Terendah					18,53%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui indikator kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada indikator promosi yaitu 21.59%, sedangkan indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada indikator pekerjaan itu sendiri yaitu sebesar 18,53%.

2. Data Variabel X1 (Disiplin Kerja)

Data disiplin kerja diperoleh dari data hasil penilaian disiplin kerja bulan Oktober 2015 para karyawan CV Kostrad Jaya Teknik dengan skor tertinggi 87 dan skor terendah 60 dengan skor rata-rata 74,88; varians 45,132; dan skor simpang baku sebesar 6,718.

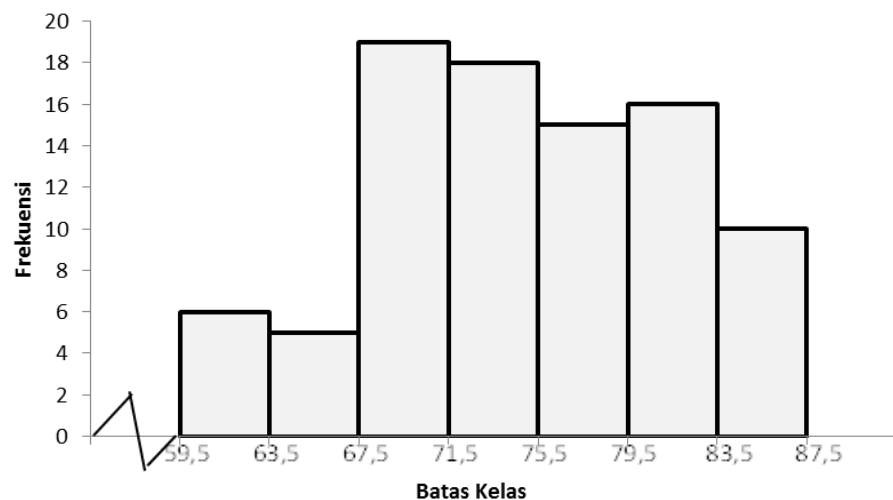
Distribusi frekuensi data disiplin kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 27; banyaknya kelas interval 7,43 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas adalah 3,86 dibulatkan menjadi 4.

Tabel IV.3
Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Disiplin Kerja)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relatif
60 - 63	59.5	63.5	6	6.74%
64 - 67	63.5	67.5	5	5.62%
68 - 71	67.5	71.5	19	21.35%
72 - 75	71.5	75.5	18	20.22%
76 - 79	75.5	79.5	15	16.85%
80 - 83	79.5	83.5	16	17.98%
84 - 87	83.5	87.5	10	11.24%
Total			89	100.00%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel (X_1) Disiplin Kerja
Disiplin Kerja



Berdasarkan grafik histogram gambar IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel disiplin kerja yaitu terletak pada interval kelas ketiga yaitu 67,5-71,5 dengan frekuensi relatif sebesar 21,35%. Kelas terendah variabel disiplin kerja yaitu terletak pada interval kelas kedua yaitu 63,5-67,5 dengan frekuensi relatif sebesar 5,62%.

Tabel IV.4
Rata-rata Hitung Skor Analisis Data Variabel Disiplin Kerja (X_1)

No	Indikator	Skor Total	Rata-rata Skor	Frekuensi Relatif
1	Ketepatan waktu tiba di kantor	6659	2220	50.06%
2	Ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja	6642	2214	49.94%
Total		13301	4433.7	100.00%
Tertinggi				50.06%
Terendah				49.94%

Sumber : Data diolah tahun 2015

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui data disiplin kerja yang paling tinggi adalah pada indikator ketepatan waktu tiba di kantor yaitu 50,06%, sedangkan indikator kepuasan kerja yang paling rendah adalah pada indikator ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja yaitu 49,94%.

3. Data Variabel X_2 (Lingkungan Kerja Fisik)

Data lingkungan kerja fisik diperoleh melalui pengisian instrument penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 89 responden dengan menggunakan skala *likert*. Instrument penelitian berisikan 23 butir pertanyaan yang telah melalui proses validasi dan reliabilitas yang terbagi

dalam lima indikator, yaitu pencahayaan, tata warna, suhu udara, keamanan dan tata ruang.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kepuasan kerja memiliki skor tertinggi sebesar 104 dan skor rata-rata 81,26; skor varians 124,580; dan skor simpangan baku sebesar 11,162.

Distribusi frekuensi data lingkungan kerja fisik dapat dilihat pada tabel di bawah ini. Dimana rentang skor sebesar 47; banyaknya kelas interval 7,43 dibulatkan menjadi 7, dan panjang interval kelas adalah 6,71 dibulatkan menjadi 7.

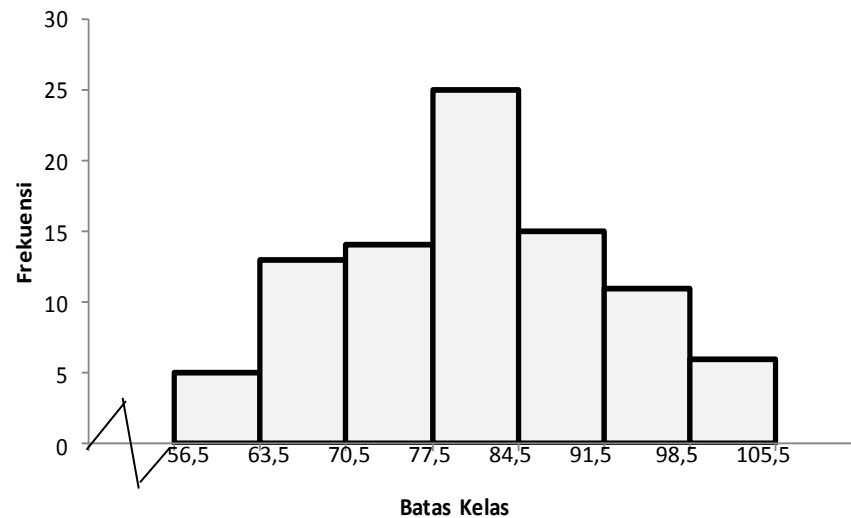
Tabel IV.5
Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Lingkungan Kerja Fisik)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relatif
57 – 63	56.5	63.5	5	5.62%
64 – 70	63.5	70.5	13	14.61%
71 – 77	70.5	77.5	14	15.73%
78 – 84	77.5	84.5	25	28.09%
85 – 91	84.5	91.5	15	16.85%
92 – 98	91.5	98.5	11	12.36%
99 – 105	98.5	105.5	6	6.74%
Total			89	100.00%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Gambar IV.3
Grafik Histogram X₂ (Lingkungan Kerja Fisik)

Lingkungan Kerja



Berdasarkan grafik histogram gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel lingkungan kerja fisik yaitu terletak pada interval kelas keempat yakni antara 77,5-84,5 dengan frekuensi relatif sebesar 28,09% dan frekuensi kelas terendah terletak pada interval kelas kesatu yakni antara 56,5-63,5 dengan frekuensi relatif sebesar 5,62%.

Tabel IV.6
Rata-rata Hitung Skor Indikator Lingkungan Kerja Fisik

No	Indikator	Jumlah Instrumen	Total Skor Indikator	Rata-rata Sub Indikator	Presentase Relatif
1	Pencahayaan	5	1581	316.2	20,13%
2	Tata Warna	4	1224	306	19,47%
3	Tata Ruang	5	1620	324	20,62%
4	Keamanan	4	1253	313	19,92%
5	Suhu Udara	5	1561	312.2	19,86%
Total		23	7239	1571.7	100,00%
Tertinggi					20,62%
Terendah					20,13%

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas, dapat diketahui indikator lingkungan kerja fisik yang paling tinggi adalah pada indikator tata ruang yaitu 20,62%, sedangkan indikator lingkungan kerja fisik yang paling rendah adalah pada indikator tata warna yaitu sebesar 19,47%.

B. Analisis Data

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *Kolmogrov Smirnov* dengan tingkat signifikasnsi 0,05. Kriteria pengujian dengan uji statistik *Kolmogrov Smirnov* yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data tidak berdistribusi normal. Hasil output perhitungan uji normalitas *Kolmogrov Smirnov* menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel IV.7
Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan kerja fisik
N		89	89	89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	98.74	74.73	81.26
	Std. Deviation	8.325	6.494	11.162
Most Extreme Differences	Absolute	.066	.074	.051
	Positive	.059	.074	.051
	Negative	-.066	-.073	-.044
Test Statistic		.066	.074	.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

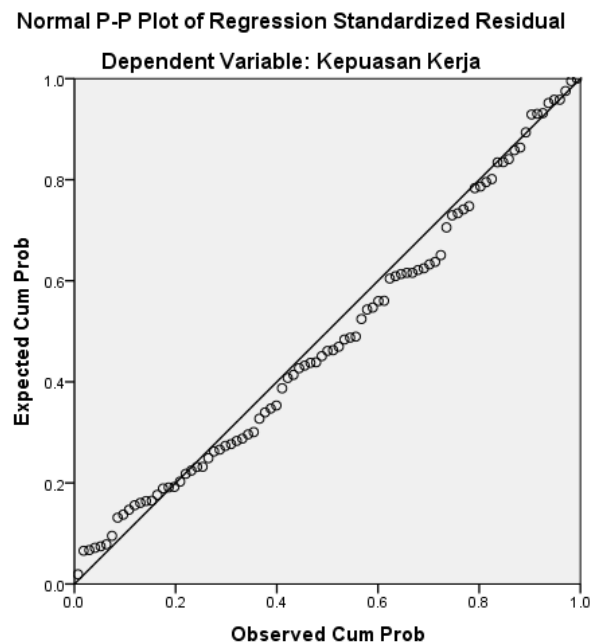
c. Lilliefors Significance Correction.

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

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa signifikansi nilai kepuasan kerja (Y), disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja fisik (X_2) dan signifikansi residual adalah 0,200 yang semuanya lebih dari 0,05 maka data H_0 diterima artinya data berdistribusi normal. Dengan demikian dalam penelitian ini dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan menggunakan statistik. Selain menggunakan *Kolmogrof-Smirnov*, uji normalitas juga dapat dilihat melalui *Normal Probability Plot*.

Kriteria pengujiannya yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal maka H_0 ditolak, artinya data tidak berdistribusi normal. Berikut hasil berupa plot uji normalitas menggunakan program SPSS.

Gambar IV.4
Plot Uji Normalitas



Dari gambar di atas, dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Dengan demikian, dapat disimpulkan H_0 diterima, artinya data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Deviation from Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 17,0.

Tabel IV.8
Hasil Uji Linearitas X₁ Dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	3433.236	26	132.048	3.071	.000
		Linearity	2197.340	1	2197.340	51.104	.000
		Deviation from Linearity	1235.896	25	49.436	1.150	.321
Within Groups			2665.820	62	42.997		
Total			6099.056	88			

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,321 yang lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan H₀ ditolak data disiplin kerja dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang linear.

Tabel IV. 9
Hasil Uji Linearitas X₂ Dengan Y

ANOVA Table

		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan kerja fisik	Between (Combined) Groups	3285.190	38	86.452	1.536	.077
	Linearity	1055.036	1	1055.036	18.747	.000
	Deviation from Linearity	2230.154	37	60.274	1.071	.406
Within Groups		2813.867	50	56.277		
Total		6099.056	88			

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui nilai *Deviation from Linearity* sebesar 0,406 yang lebih besar dari signifikansi 0,05 maka dapat disimpulkan data lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang linear.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana dua variabel independen 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 *Tolerance* dan *Variance Factor (VIF)*. Semakin kecil nilai *Tolerance*

dan semakin besar nilai VIF maka akan semakin terjadi masalah multikolinieritas. Kriteria pengambilan keputusannya yaitu jika nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan uji multikolinieritas pada SPSS 17.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.10
Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.964	1.038
Lingkungan kerja fisik	.964	1.038

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* sebesar 0,964 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1,038 yang berarti kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi ini tidak ditemukan masalah multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Glejser* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Kriteria keputusannya yaitu jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima, artinya tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Berikut hasil perhitungan uji heteroskedastisitas menggunakan SPSS 17.0.

Tabel IV.11
Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.787	5.076		2.125	.036
Disiplin Kerja	-.063	.062	-.110	-1.008	.316
Lingkungan kerja fisik	-.016	.037	-.047	-.431	.668

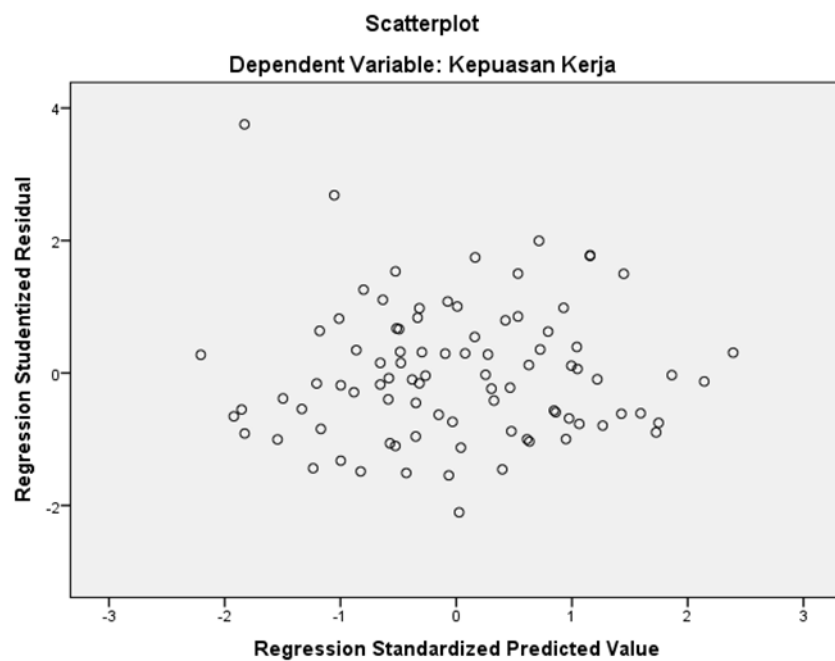
Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi disiplin kerja (X_1) sebesar $0,316 > 0,05$ dan signifikansi lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar $0,668 > 0,05$.

Dengan demikian, karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka H_0 diterima, artinya dalam model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Selain menggunakan *Glejser*, uji heterokedastisitas juga dapat dilihat melalui *Scatterplot*. Berikut hasil output berupa plot uji heterokedastisitas menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut:

Gambar IV.5
Uji Heterokedesitas *Scatterplot*



Berdasarkan gambar *Scatterplot* di atas, dapat diketahui bahwa titik- titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka pada model regresi tidak terdapat masalah heterokedastisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Rumus regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari disiplin kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y). Hasil perhitungan uji regresi berganda pada SPSS 17.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.627	8.195		3.615	.001
Disiplin Kerja	.670	.101	.541	6.663	.000
Lingkungan kerja fisik	.233	.061	.313	3.855	.000

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 29,627 + 0,670X_1 + 0,233X_2$$

Pada tabel koefisien di atas, nilai konstanta sebesar 29,627, artinya jika disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik nilainya 0, maka kepuasan kerja nilainya adalah 29,627. Nilai koefisien (b_1)

sebesar 0,670 artinya jika lingkungan kerja fisik nilainya tetap dan disiplin kerja mengalami kenaikan 1 poin, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,670 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kepuasan kerja, semakin tinggi disiplin kerja maka akan semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,233, artinya jika disiplin kerja nilainya tetap dan lingkungan kerja fisik mengalami kenaikan 1 poin, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,233 dengan asumsi variabel independen lain nilainya tetap. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja fisik dengan kepuasan kerja, semakin tinggi lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya

variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y .
berikut hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS.

Tabel IV.13
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2772.333	2	1386.166	35.834	.000 ^b
Residual	3326.723	86	38.683		
Total	6099.056	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas, F_{hitung} sebesar 35,834 sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistic dengan signifikasi 5% atau 0,05 df_1 (jumlah variabel -1) = $k-1$ atau $3-1=2$, dan $df_2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $89-2-1= 86$, maka diperoleh F_{tabel} sebesar 3,11. Dengan demikian, $F_{hitung} 35,834 > F_{tabel} 3,11$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen yaitu

apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh positif terhadap Y atau X_2 tidak berpengaruh positif terhadap Y. Sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya variabel X_1 berpengaruh positif terhadap Y atau X_2 berpengaruh positif terhadap Y. Hasil perhitungan Uji t dengan menggunakan SPSS sebagai berikut:

Tabel IV.14
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.627	8.195		3.615	.001
Disiplin Kerja	.670	.101	.541	6.663	.000
Lingkungan kerja fisik	.233	.061	.313	3.855	.000

Sumber :Data diolah tahun 2015

B

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar 6,663 dan t_{hitung} untuk lingkungan kerja fisik sebesar 3,855 Sedangkan besarnya t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistic pada signifikasi 5% atau 0,05 dengan df1 (jumlah

variabel -1) = k-1 atau 3-1=2, dan $df_2 = n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $89-2-1= 86$, maka diperoleh t_{tabel} sebesar 1,666. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari disiplin kerja sebesar $6,663 > 1,666$, maka H_0 ditolak sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Kemudian, dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari lingkungan kerja fisik sebesar $3,855 > 1,666$, maka H_0 ditolak, sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar presentase sumbangan pengaruh variabel independen, yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja secara serentak terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Berikut hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS:

Tabel IV.15
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.442	6.220

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa R^2 sebesar 0,455. Jadi, kemampuan dari variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik untuk menjelaskan kepuasan kerja secara simultan yaitu 45,5% sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,455. Artinya, pengaruh variable independen yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap variabel dependen yaitu kepuasan kerja sebesar 45,5%. Sedangkan sisanya 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Kemudian berdasarkan hasil uji hipotesis, kedua variable bebas yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara serentak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu

sebesar $35,834 > 3,11$ sehingga dapat disimpulkan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Secara parsial variabel disiplin kerja memiliki $t_{hitung} = 6,663$ dan lingkungan kerja fisik memiliki $t_{hitung} = 3,855$ dengan t_{tabel} sebesar 1,666 sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Selanjutnya, berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kepuasan kerja, artinya semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan pada CV. Kostrad Jaya Teknik. Selain itu, lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi kepuasan kerja, semakin tinggi lingkungan kerja fisik, maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan pada CV. Kostrad Jaya Teknik.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak dapat sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Sementara kepuasan kerja tidak selalu dipengaruhi

oleh disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, tetapi dipengaruhi juga oleh faktor-faktor lain.

2. Keterbatasan waktu, tenaga dan biaya dalam menyelesaikan penelitian ini.
3. Hasil dari penelitian ini hanya berlaku pada CV. Kostrad Jaya Teknik di Jakarta dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap responden memiliki karakteristik dan keinginan yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPIKLASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pada karyawan di CV. Kostrad Jaya Teknik Jakarta dan pengolahan statistik yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja dengan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu sebesar $35,834 > 3,11$. Artinya, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik tinggi, maka kepuasan kerja akan tinggi. Sebaliknya, jika disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik rendah, maka kepuasan kerja akan rendah.
2. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara disiplin kerja dan kepuasan kerja nilai t_{hitung} untuk disiplin kerja sebesar $6,663 > t_{tabel}$ 1,666. Artinya, jika disiplin kerja tinggi maka kepuasan kerja akan tinggi dan sebaliknya, jika disiplin kerja rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah.
3. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar $3,855 > t_{tabel}$ 1,666. Artinya, jika lingkungan kerja fisik tinggi maka kepuasan kerja akan

tinggi dan sebaliknya, jika lingkungan kerja fisik rendah maka kepuasan kerja juga akan rendah.

4. Berdasarkan uji koefisien determinasi, dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan oleh variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja yaitu sebesar 45,5%, sedangkan sisanya sebesar 54,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti..

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja pada karyawan di CV. Kostrad Jaya Teknik Jakarta. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan.

Implikasi dari hasil penelitian ini yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perusahaan menerapkan disiplin kerja pada karyawan, dengan demikian perilaku karyawan yang dapat merugikan perusahaan akibat buruknya kinerja para karyawan dapat diminimalisir dan perusahaan dapat lebih mengutamakan kepuasan kerja karyawan sehingga timbal balik yang didapatkan baik, melalui disiplin kerja yang diterapkan pada karyawan. Dengan disiplin kerja yang baik pada perusahaan, maka perusahaan akan memberikan imbalan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut dan akan menimbulkan kepuasan kerja pada

karyawan. Tentunya dengan memperbaiki lingkungan kerja fisik perusahaan maka akan memperbaiki kepuasan kerja pada karyawan yang setiap harinya berinteraksi langsung dengan lingkungan kerja fisik perusahaan. Sehingga membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Selain kedua faktor di atas, yaitu disiplin kerja dan lingkungan kerja, terdapat faktor- faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor- faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi perusahaan, antara lain:

1. Berdasarkan analisis data, indikator ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja pada penilaian disiplin kerja memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 49,94%. Dengan demikian, perusahaan hendaknya lebih baik lagi dalam memberikan ketentuan disiplin kerja kepada karyawan, upaya yang dilakukan oleh perusahaan utamanya adalah pendekatan langsung kepada karyawan, agar karyawan lebih merasa peduli dengan pekerjaannya, sehingga dapat memaksimalkan usahanya dan lebih hati-hati dalam pengerjaannya dalam rangka mencapai tujuan bersama.

2. Indikator tata warna pada variabel lingkungan kerja fisik memperoleh hasil terendah yaitu sebesar 19,47%. Perusahaan harus menerapkan lingkungan kerja fisik yang lebih baik lagi terkait dengan tata warna perusahaan, seperti pewarnaan kembali dan variasi warna dinding perusahaan. Hal ini akan membawa dampak positif pada kepuasan kerja para karyawan sehingga dapat meminimalisir hal-hal yang dapat merugikan perusahaan, sehingga dapat mempertahankan kehidupan perusahaan.
3. Berdasarkan analisis data, indikator pekerjaan itu sendiri dalam penilaian kepuasan kerja di perusahaan memperoleh hasil terendah, yaitu sebesar 18,53%. Perusahaan, terutama pemimpin hendaknya mampu memberikan variasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, sehingga tidak membuat karyawan menjadi bosan dengan pekerjaan yang dilakukan. Dengan memberikan variasi membuat karyawan menjadi lebih puas dengan pekerjaan yang telah diselesaikannya.
4. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Burhanudin. **Administrasi Kepegawaian Suatu Tinjauan Analitik**, Jakarta : Pradnya Paramita. 2001
- Agusta, I Made Tangkas F dan Wayan Gede S. **Pengaruh Kepemimpinan, Huubungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Bintang Bali Indah -Denpasar”** Jurnal Ekonomi, Vol. , No. 1, Thn, 2013
- Anggraeni, Putri. **Pengaruh Lingkungan Kerj aFIsik Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Brem Bali Firma Udayana di Sanur, Denpasar**, Wicaksana, Jurnal Lingkungan, Februari 2012 Vol. 21 No. 1
- As'ad, Moch. **Psikologi Industri : Seri Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta: Liberty. 2003
- Bambra, Clare. **Work, Worklessness, and The Political Economy of Health**, UK: Oxford University Press. 2011
- Davis, Keith dan William B Wertper. **Human Resource & Personnel Management 5th Edition**, New York : McGraw Hill. 1998
- Efendi, Hariandja MT. **Manajemen Sumber Daya Manusia Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian & Peningkatan Produktifitas Pegawai**, Jakarta : Gramedia. 2002
- Fathoni. Abdurrahmat. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta: PT Rineka Cipta. 2006
- Gomes, Faustino Cadoso. **Manajemen Sumber Daya Mnesia**, Edisi ke-2 Yogyakarta : ANDI. 2009
- Hasibuan. Malayu S.P. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**, Jakarta : Bumi Aksara. 2002
- Hemsath, Dave dan Leslie Yerkes. **301 Cara Agar Fun di Tempat Kerja Terjemahan Sigit Purwanto**, Jakarta: Erlangga. 2006
- Hemsworth, Paul H dan Grahame J Coleman. **HumanLivestock 2nd Edition** USA: CAB International. 2011

- John R. Schermerhorn, dkk. **Organizational Behavior 9th Edition** USA : John Wiley & Sons, Inc. 2005
- Kansil, Chris L. **Lingkungan kerja, Dtress dan pengambilan Keputusan Penerbang, Jurnal Manajemen Transportasi**, Vol. VII, No. 02, 2006, hal. 87. 2006
- Kartono, Kartini. **Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?** Jakarta: Rajawali Pers. 2010
- Koesmono, Teman. **Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas terhadap Komitmen Organisasi dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah Sakit Swasta Surabaya"**, **Jurnal Kewirausahaan**, Vol. 9 No. 1, Maret 2007
- Kusuma, Aditya. **Jurnal Ilmu Administrasi: Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja pegawai pada BKD Kabupateh Lahat**, Vol. IV, No. 4, Desember. 2007
- Lumentut, Mauritz D.S dan Lucky O.H. Dotulong. **Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"**. **Jurnal EMBA**. Vol.3 No. 1 Maret 2015, hal. 74-85 ISSN 2302-1174.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Bandung : PT Remaja Rosda Karya. 2005
- Mangkuprawira, Sjafri dan Aida Vitalaya Hubeis. **Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Ghanlia Indonesia. 2007
- Mapparenta, **Jurnal Economic Ressources Vol. 11 No. 30**, Februari, 2010, h. 15-24
- Mathis, Robert L dan John H. Jackson. **Human Resource Management 12th Edition**, USA : Thomson South-Western. 2008
- Moeljono, Djokosusanto. **Budaya Korporat dan Keunggulan Korporasi**, Jakarta : Elexmedia Computindo. 2003
- Munandar, A. Suntoyo. **Psikologi Industri dan Organisasi**, Jakarta: UI Press,
- Munandar, Ashar. 2001. **Psikologi Industri & Organisasi**, Jakarta : UIP. 2010
- Newstrom, John W. **Organizational Behavior Human Behavior at Work 12th Edition** USA : Mc Graw-Hill Companies, Inc. 2007

- Nitisemito, Alex. **Manajemen Personalia**, Jakarta : Gharia Indonesia. 2000
- Oky Setiawan, I Wayan dan Ni Ketut Sariyathi. **Pengaruh Kompensasi Financial, Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Parigata Resort and Spa Sanur- Bali”** Jurnal Ekonomi UNUD, Vol. 2, No. 7, Thn, 2013
- Pandji Anoraga, **Manajemen Bisnis** Jakarta:Rineka Cipta
- Rivai, Veitzhal. **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan**, Jakarta : Raja Grafindo. 2005
- Robbins, Stephen P. **Essential of Organizational Behavior Seventh Edition**, New Jersey: Prentice Hall. 2009
- Santoso, Insap. **Interaksi Manusia dan Komputer**, Yogyakarta: Andi. 2009
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. **Manajemen Tenaga Kerja Indonesia**, Jakarta : Bumi aksara. 2002
- Saydam, Gauzali. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Jakarta : Gunung Agung. 2000
- Schemerhorn. **Management 8th Edition** USA : John Wiley & Sons, Inc. 2005
- Sedarmayanti. **Dasar-dasar Pengetahuan tentang Manajemen Perkantoran**, Bandung: Mandar Maju. 2009
- _____. **Tata Kerja dan Produktivitas Kerja**, Bandung: CV Mandar Maju, 2011
- Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Bandung: Bumi Aksara. 2004
- Sofyandi, Herman dan Iwa Garniwa. **Perilaku Organisasi** Yogyakarta: Graha Ilmu. 2007
- Sopiah. **Perilaku Organisasional**, Yogyakarta : ANDI. 2008
- Subur, Jumadi. **Employee Revolution**, Jakarta : Raih Asa Sukses. 2011
- Sujudi, Riyanto. **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Disiplin kerja, dan Pengawasan Terhadap Kinerja pegawai Dinas Perindustrian, Perdagangan, Penanaman Modal, dan Koperasi Kabupaten Karanganyar**. 2007

- Sukmawati, Ferina. **Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik, dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina Balongan, Indramayu**, Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2, No. 3, November. 2008
- Susilo, Martoyo. **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 3**, Yogyakarta :BPFE. 2008
- Sutrisni., Sumarauw, Jacky. **Faktor-faktor yang Menyebabkan Timbulnya Stress pada Karyawan Kontrakan PT Matushita Lighting Indonesia di Pasuruan**, Jurnal Megadigma Vol. 2 No. 1 Januari 2008, Hal. 108
- Suwatno dan Donni, **Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis**, Bandung: Alfabeta. h. 252. 2011
- Tan, Ingrid. **From Zero to The Best**. Jakarta: Gunung Mulia. 2010
- Tangkisilan, Hessel Nogi S. **Manajemen Publik**, Jakarta : PT Grasindo. 2007
- Tangngisalu, Jannati. **Jurnal ilmiah Bongaya (Manajemen & Akunansi)**, No. IV : Oktober. 2008
- Wexley, Kenneth N, Gary A dan Yulk. **Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia. Diterjemahkan oleh Muh. Shobaruddin**, Jakarta : Bina Aksara. 2005
- Winardi, J. **Manajemen Perilaku Organisasi, Edisi Revisi**, Jakarta:Kencana. 2009
- Wursanto, I.G. **Manajemen Kepegawaian 2**, Yogyakarta : Kanisius. 2001
- Wuryanto, Danu Adi. **Pengaruh Promosi Jabatan, Presepsi Keadilan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**". Jurnal Manajemen Universitas Diponegoro Vol 01 No.01. 2012

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian



*Building
Future
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

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

Nomor : 3190/UN39.12/KM/2015
Lamp. : 1 Lembar
Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
untuk Penulisan Skripsi

29 September 2015

Yth. Kepala HRD CV. Kostrad Jaya Teknik
Jl. Kostrad Raya No.6A
Jakarta Selatan

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

Nama : Ulfah Fitriah
Nomor Registrasi : 8105112245
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
No. Telp/HP : 089623808535

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 Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kostrad Jaya Teknik”

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

Dis Syaifullah
NIP 195702161984031001

Lampiran 2 Surat Penerimaan Penelitian

CV. KOSTRAD JAYA TEKNIK

BENGKEL BUBUT DAN KORTER

Jl. Kostrad Raya No. 6A RT 05/04 Pesanggrahan Petukangan Utara Jakarta Selatan
Telp : 021-5972089 – 96851151 HP : 081315416177

Nomor : 108/CVKJT/SDM/XI-2015

Jakarta, 1 Oktober 2015

Hal : Penerimaan Penelitian

Kepada Yth.

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Jakarta (UNJ)

Jl. Rawamangun

Jakarta

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan surat pengantar dari Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
Nomor : 3190/UNJ39.12/KM/2015 tanggal 29 September 2015 perihal Permohonan Izin
Penelitian untuk Skripsi, sehubungan dengan hal tersebut, disampaikan bahwa :

1. Kami menyampaiakn ucapan terima kasih atas kepercayaan pihak Universitas Negeri Jakarta yang telah memilih perusahaan kami sebagai tempat penelitian mahasiswa/i dalam rangka penyusunan skripsi yag merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi
2. Kami juga menginformasikan bahwa CV. Kostrad Jaya Teknik menerima permohonan izin penelitian kepada mahasiswi Universitas Negeri Jakarta, yaitu :

Nama : Ulfah Fitriah
No. Registrasi : 8105112245
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk Keperluan : Penelitian di CV. Kostrad Jaya Teknik, Jalan Kostrad Raya No. 6A RT 05/04 Pesanggrahan Petukangan Utara Jakarta Selatan untuk penyusunn skripsi

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Kepala Operasional SDM Umum & Sistem Informasi



Lampiran Surat Keterangan Penelitian

CV. KOSTRAD JAYA TEKNIK

BENGKEL BUBUT DAN KORTER

Jl. Kostrad Raya No. 6A RT 05/04 Pesanggrahan Petukangan Utara Jakarta Selatan
Telp : 021-5972089 – 96851151 HP : 081315416177

Nomor : 108/CVKJT/SDM/XI-2015

Jakarta, 27 November 2015

Hal : Surat Keterangan Penelitian
pada CV. Kostrad Jaya Teknik

Kepada Yth.
Fakultas Ekonomi
Universitas Negeri Jakarta (UNJ)
Jl. Rawamangun
Jakarta

Dengan Hormat,
Kami memberitahukan bahwa mahasiswi dibawah ini :

Nama : Ulfah Fitriah
Nomor Registrasi : 8105112245
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi

Benar telah melakukan penelitian pada Perusahaan kami, dalam rangka Penyusunan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi di Perguruan Tinggi dengan judul "**Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan CV. Kostrad Jaya Teknik**". Penelitian ini terhitung selama tiga bulan mulai tanggal 30 September 2015 – 25 November 2015.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.



Hj. Masitah

Lampiran 4 Data Variabel X₁ (Disiplin Kerja)

KOSTRAD JAYA TEKNIK

BENGKEL BUBUT DAN KORTER

Jl. Kostrad Raya No. 6A RT 05/04 Pesanggrahan Petukangan Utara Jakarta Selatan

Telp : 021-5972089 - 96851151

Rekapitulasi Penilaian Disiplin Kerja

Oktober 2015

No. Resp	Nama Responden	Penilaian Disiplin			Jumlah	Nilai
		1	2	3		
1	Responden 01	85	86	86	257	86
2	Responden 02	80	82	82	244	81
3	Responden 03	74	74	74	222	74
4	Responden 04	70	65	66	201	67
5	Responden 05	70	78	76	224	75
6	Responden 06	70	70	72	212	71
7	Responden 07	66	70	68	204	68
8	Responden 08	78	75	72	225	75
9	Responden 09	78	80	80	238	79
10	Responden 10	80	80	84	244	81
11	Responden 11	88	86	86	260	87
12	Responden 12	85	88	85	258	86
13	Responden 13	82	80	80	242	81
14	Responden 14	64	62	62	188	63
15	Responden 15	78	78	80	236	79
16	Responden 16	82	82	82	246	82
17	Responden 17	70	74	70	214	71
18	Responden 18	78	80	80	238	79
19	Responden 19	80	88	84	252	84
20	Responden 20	70	75	72	217	72
21	Responden 21	70	72	68	210	70
22	Responden 22	60	62	62	184	61
23	Responden 23	70	68	72	210	70
24	Responden 24	72	65	75	212	71
25	Responden 25	75	76	74	225	75
26	Responden 26	70	70	70	210	70
27	Responden 27	68	70	70	208	69
28	Responden 28	70	72	72	214	71
29	Responden 29	84	84	84	252	84
30	Responden 30	80	75	64	219	73
31	Responden 31	82	80	78	240	80
32	Responden 32	65	68	62	195	65
33	Responden 33	65	70	70	205	68
34	Responden 34	72	75	75	222	74
35	Responden 35	60	60	60	180	60
36	Responden 36	85	75	78	238	79
37	Responden 37	75	75	72	222	74
38	Responden 38	62	70	66	198	66
39	Responden 39	75	78	75	228	76
40	Responden 40	75	70	65	210	70
41	Responden 41	60	65	65	190	63
42	Responden 42	64	66	70	200	67
43	Responden 43	78	62	70	210	70
44	Responden 44	70	75	72	217	72

45	Responden 45	78	60	77	215	72
46	Responden 46	75	76	78	229	76
47	Responden 47	80	78	62	220	73
48	Responden 48	84	85	82	251	84
49	Responden 49	82	82	85	249	83
50	Responden 50	75	72	75	222	74
51	Responden 51	82	80	80	242	81
52	Responden 52	70	65	65	200	67
53	Responden 53	86	84	80	250	83
54	Responden 54	70	72	70	212	71
55	Responden 55	70	75	72	217	72
56	Responden 56	62	62	65	189	63
57	Responden 57	68	68	70	206	69
58	Responden 58	72	82	80	234	78
59	Responden 59	75	70	80	225	75
60	Responden 60	78	72	80	230	77
61	Responden 61	76	66	80	222	74
62	Responden 62	74	74	78	226	75
63	Responden 63	78	75	79	232	77
64	Responden 64	76	66	80	222	74
65	Responden 65	74	74	78	226	75
66	Responden 66	80	80	68	228	76
67	Responden 67	68	85	75	228	76
68	Responden 68	70	65	65	200	67
69	Responden 69	62	60	60	182	61
70	Responden 70	80	85	84	249	83
71	Responden 71	75	75	75	225	75
72	Responden 72	76	66	80	222	74
73	Responden 73	80	80	68	228	76
74	Responden 74	68	85	75	228	76
75	Responden 75	86	72	79	237	79
76	Responden 76	82	80	80	242	81
77	Responden 77	85	90	85	260	87
78	Responden 78	74	74	78	226	75
79	Responden 79	80	80	68	228	76
80	Responden 80	86	84	78	248	83
81	Responden 81	65	65	68	198	66
82	Responden 82	82	84	85	251	84
83	Responden 83	68	65	70	203	68
84	Responden 84	78	70	75	223	74
85	Responden 85	82	88	85	255	85
86	Responden 86	80	82	84	246	82
87	Responden 87	80	84	82	246	82
88	Responden 88	74	74	78	226	75
89	Responden 89	78	75	80	233	78

Ket :

1. Ketepatan waktu tiba di kantor
2. Ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja
3. Pemanfaatan sarana dan prasarana kantor

Kepala Operasional SDM, Umum & Sistem Informasi
CV. Kostrad Jaya Teknik

ROSTRAD JAYA TEKNIK
TERIMA JUAL BELI MESIN :
BUBUT - KORTER - PRES - SLIP KRUK AS
BORFRAIS - PERALATAN OTOMOTIF - DLL.
Jl. Kostrad Raya No. 6 A Rt. 05 / 04 Pesanggrahan
Petukangan Utara Jakarta Selatan, HP : 0813 1541 6177

Hj. Masitah

Lampiran 5 Surat Pengantar Menyebar Instrumen

Jakarta, 2015

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Karyawan CV. Kostrad Jaya Teknik

Di Tempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan hormat,

Salam sejahtera, semoga bapak/ibu sukses selalu daam menjalankan aktivitas sehari-hari.

Saya Ulfah Fitriah, mahasiswi Universitas Negeri Jakarta yang sedang melakukan penelitian di perusahaan bapak/ibu. Penelitian dalam rangka penyelesaian tugas akhir perkuliahan (skripsi).

Mohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi kuesioner terlampir. Data yang bapak/ibu isi tidak akan mempengaruhi aktivitas bapak/ibu di perusahaan ini dan semua data yang bapak/ibu isi akan dijaga kerahasiaannya oleh peneliti.

Atas kerjasama bapak/ibu saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Peneliti

Lampiran 6 Kuesioner Uji Coba Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

KUESIONER UJI COBA

LINGKUNGAN KERJA

- **Identitas Responden**

No. Responden :.....

Nama :.....

Divisi :.....

- **Petunjuk Pengisian**

Buatlah tanda (v) pada ruang yang tersedia dan hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaannya

- **Kriteria Jawaban**

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Pencahayaan di ruang kerja cukup membuat saya tahan duduk berjam-jam dalam bekerja					
2	Menurut saya disetiap ruang kerja memiliki kombinasi warna yang baik					
3	Menurut saya perusahaan memberikan fasilitas keamanan kerja karyawan					
4	Ruangan kerja saya cukup luas					
5	Penerangan di ruang kerja yang baik memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Suhu udara di ruang kerja saya terasa pengap					
7	Ruangan kerja saya memudahkan aktifitas kerja					
8	Pendapat saya tata warna membuat ruangan kerja terasa membosankan					
9	Suhu udara membuat saya nyaman bekerja					
10	Tata ruang di ruangan kerja saya tidak membuat jenuh dalam bekerja					
11	Menurut saya penerangan di ruang kerja memadai					

12	Saya merasa tidak aman bekerja di perusahaan ini					
13	Menurut saya perpaduan warna di dinding tidak sesuai					
14	Menurut saya penerangan dalam ruangan kerja masih buruk					
15	Kenyamanan kerja saya dipengaruhi suhu udara di ruang kerja					
16	Setiap karyawan mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan					
17	Ruangan kerja saya membosankan					
18	Suhu udara membuat saya malas bekerja					
19	Ruang kerja saya dihinggapi banyak serangga					
20	Pendapat saya warna ruang kerja mulai pudar					
21	Penerangan di ruang kerja terlalu terang sehingga mengganggu pekerjaan saya					
22	Penggunaan warna pada dinding ruang kerja bervariasi					
23	Suhu udara dalam ruang kerja saya terasa sejuk					
24	Menurut saya penataan meja kursi dalam ruangan kerja sudah memadai					
25	Standar operasional perusahaan membuat saya merasa nyaman saat bekerja					

Lampiran 8 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Varibel Lingkungan Kerja (X₂)

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel X ₂ (Lingkungan 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	103	381	9561	27.37	215.47	5243.87	0.569	0.361	Valid
2	89	289	8286	24.97	210.73	5243.87	0.582	0.361	Valid
3	87	273	8154	20.70	260.20	5243.87	0.790	0.361	Valid
4	127	563	11725	25.37	201.87	5243.87	0.553	0.361	Valid
5	106	396	9886	21.47	268.27	5243.87	0.800	0.361	Valid
6	99	351	9013	24.30	30.40	5243.87	0.085	0.361	Drop
7	72	190	6764	17.20	231.20	5243.87	0.770	0.361	Valid
8	115	455	10617	14.17	182.67	5243.87	0.670	0.361	Valid
9	102	390	9599	43.20	344.20	5243.87	0.723	0.361	Valid
10	131	583	12018	10.97	131.93	5243.87	0.550	0.361	Valid
11	111	437	10318	26.30	246.60	5243.87	0.664	0.361	Valid
12	85	253	7888	12.17	175.67	5243.87	0.695	0.361	Valid
13	100	376	9346	42.67	272.67	5243.87	0.576	0.361	Valid
14	99	367	9229	40.30	246.40	5243.87	0.536	0.361	Valid
15	131	583	12041	10.97	154.93	5243.87	0.646	0.361	Valid
16	96	340	9006	32.80	295.60	5243.87	0.713	0.361	Valid
17	118	504	11078	39.87	371.47	5243.87	0.812	0.361	Valid
18	131	587	12067	14.97	180.93	5243.87	0.646	0.361	Valid
19	130	572	11802	8.67	6.67	5243.87	0.031	0.361	Drop
20	125	531	11503	10.17	161.33	5243.87	0.699	0.361	Valid
21	116	474	10750	25.47	224.93	5243.87	0.616	0.361	Valid
22	114	450	10538	16.80	194.40	5243.87	0.655	0.361	Valid
23	105	387	9786	19.50	259.00	5243.87	0.810	0.361	Valid
24	130	570	11917	6.67	121.67	5243.87	0.651	0.361	Valid
25	100	364	9328	30.67	254.67	5243.87	0.635	0.361	Valid

Lampiran 9 Langkah Perhitungan Uji Validitas

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1 Variabel X2 (Lingkungan Kerja)	
1.	Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 2722
2.	Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 252220
3.	Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 252220 - \frac{2722^2}{30} = 5243.87$
4.	Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 103
5.	Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir = $5^2 + 2^2 + 3^2 + \dots + 2^2$ = 381
6.	Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 381 - \frac{103^2}{30} = 27.37$
7.	Kolom $\Sigma X \cdot X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(5 \times 112) + (2 \times 80) + (3 \times 97) + \dots + (2 \times 71)$ = 9561
8.	Kolom $\Sigma x \cdot x_t$ = $\Sigma X \cdot X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 9561 - \frac{103 \times 2722}{30}$ = 215.47
9.	Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x \cdot x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{215.47}{\sqrt{27.37 \cdot 5243.87}} = 0.569$
10.	Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 10 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X_2 Valid																									
Lingkungan Kerja																									
No.	Butir Pernyataan																							X total	X total ²
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23		
1	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	104	10816
2	2	2	2	4	2	2	4	2	5	5	3	5	4	4	1	1	3	5	4	4	3	4	2	73	5329
3	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	89	7921
4	3	4	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	102	10404
5	3	3	3	5	4	2	4	2	4	3	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	83	6889
6	3	2	2	4	2	1	4	2	4	3	3	1	4	4	4	2	5	3	2	2	3	4	3	67	4489
7	3	2	3	4	3	1	3	3	4	4	1	1	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	70	4900
8	2	3	2	4	3	1	4	2	3	3	2	4	2	4	2	1	3	4	2	4	4	4	4	67	4489
9	3	3	3	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	91	8281
10	3	4	4	4	2	4	3	2	5	5	3	2	5	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	89	7921
11	3	3	2	4	3	2	3	3	4	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	74	5476
12	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	72	5184
13	4	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	103	10609
14	5	3	3	5	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	96	9216
15	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	96	9216
16	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	106	11236
17	4	3	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	96	9216
18	3	3	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	105	11025
19	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	77	5929
20	3	2	2	4	3	2	3	3	4	2	2	3	2	4	2	4	4	4	2	4	3	4	1	67	4489
21	3	2	2	4	3	2	3	2	5	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	72	5184
22	4	2	3	5	4	2	4	2	5	3	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	82	6724
23	5	2	2	5	3	2	3	2	4	3	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	76	5776
24	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	4	3	5	3	4	5	4	5	4	4	4	3	84	7056
25	4	4	1	3	3	2	4	5	4	2	2	1	3	4	1	3	4	3	4	3	3	4	3	70	4900
26	3	2	3	1	3	2	4	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	4	5	4	3	4	3	76	5776
27	3	3	3	4	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	2	3	4	4	2	2	2	5	2	67	4489
28	5	5	3	5	4	3	4	4	5	3	3	4	3	5	3	5	5	4	3	4	4	4	3	91	8281
29	5	3	3	5	4	2	4	3	5	3	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	84	7056
30	2	2	2	2	3	2	2	3	3	4	2	2	1	4	2	3	5	4	3	3	3	4	3	64	4096
ΣX	103	89	87	127	106	72	115	102	131	111	85	100	99	131	96	118	131	125	116	114	105	130	100	2493	212373
ΣX_i^2	381	289	273	563	396	190	455	390	583	437	253	376	367	583	340	504	587	531	474	450	387	570	364		
$\Sigma X_i X_j$	8764	7598	7494	10749	9078	6208	9740	8817	11016	9478	7244	8589	8475	11037	8274	10169	11063	10550	9877	9668	8986	10924	8575		
S_i^2	0.91	0.83	0.69	0.85	0.72	0.57	0.47	1.44	0.37	0.88	0.41	1.42	1.34	0.37	1.09	1.33	0.50	0.34	0.85	0.56	0.65	0.22	1.02		

Lampiran 11 Perhitungan Kembali Uji Validitas

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel X2 (Lingkungan Kerja)									
$\Sigma X_t =$		2493							
$\Sigma X_t^2 =$		212373							
No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	103	381	8764	27.37	204.70	5204.70	0.542	0.361	Valid
2	89	289	7598	24.97	202.10	5204.70	0.561	0.361	Valid
3	87	273	7494	20.70	264.30	5204.70	0.805	0.361	Valid
4	127	563	10749	25.37	195.30	5204.70	0.537	0.361	Valid
5	106	396	9078	21.47	269.40	5204.70	0.806	0.361	Valid
6	72	190	6208	17.20	224.80	5204.70	0.751	0.361	Valid
7	115	455	9740	14.17	183.50	5204.70	0.676	0.361	Valid
8	102	390	8817	43.20	340.80	5204.70	0.719	0.361	Valid
9	131	583	11016	10.97	129.90	5204.70	0.544	0.361	Valid
10	111	437	9478	26.30	253.90	5204.70	0.686	0.361	Valid
11	85	253	7244	12.17	180.50	5204.70	0.717	0.361	Valid
12	100	376	8589	42.67	279.00	5204.70	0.592	0.361	Valid
13	99	367	8475	40.30	248.10	5204.70	0.542	0.361	Valid
14	131	583	11037	10.97	150.90	5204.70	0.632	0.361	Valid
15	96	340	8274	32.80	296.40	5204.70	0.717	0.361	Valid
16	118	504	10169	39.87	363.20	5204.70	0.797	0.361	Valid
17	131	587	11063	14.97	176.90	5204.70	0.634	0.361	Valid
18	125	531	10550	10.17	162.50	5204.70	0.706	0.361	Valid
19	116	474	9877	25.47	237.40	5204.70	0.652	0.361	Valid
20	114	450	9668	16.80	194.60	5204.70	0.658	0.361	Valid
21	105	387	8986	19.50	260.50	5204.70	0.818	0.361	Valid
22	130	570	10924	6.67	121.00	5204.70	0.650	0.361	Valid
23	100	364	8575	30.67	265.00	5204.70	0.663	0.361	Valid

Lampiran 12 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X₂)

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X₂ Lingkungan Kerja

No.	Varians
1	0.91
2	0.83
3	0.69
4	0.85
5	0.72
6	0.57
7	0.47
8	1.44
9	0.37
10	0.88
11	0.41
12	1.42
13	1.34
14	0.37
15	1.09
16	1.33
17	0.50
18	0.34
19	0.85
20	0.56
21	0.65
22	0.22
23	1.02
Σ	17.82

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus contoh butir ke 1

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

$$= \frac{381 - \frac{103^2}{30}}{30} = 0.91$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{212373 - \frac{2493^2}{30}}{30} = 173.49$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{23}{23-1} \left(1 - \frac{17.82}{173.5} \right)$$

$$= 0.938$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{11} 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 13 Instrumen Final Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₂)

KUESIONER

LINGKUNGAN KERJA

- **Identitas Responden**

No. Responden :.....

Nama :.....

Divisi :.....

- **Petunjuk Pengisian**

Buatlah tanda (v) pada ruang yang tersedia dan hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaannya

- **Kriteria Jawaban**

SS : Sangat Setuju

TS : Tidak Setuju

R : Ragu

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Pencahayaan di ruang kerja cukup membuat saya tahan duduk berjam-jam dalam bekerja					
2	Menurut saya disetiap ruang kerja memiliki kombinasi warna yang baik					
3	Menurut saya perusahaan memberikan fasilitas keamanan kerja karyawan					
4	Menurut saya ruangan kerja saya cukup luas					
5	Penerangan di ruang kerja yang baik memudahkan saya dalam melaksanakan pekerjaan					
6	Ruangan kerja saya memudahkan aktifitas kerja					
7	Tata warna membuat ruangan kerja terasa membosankan					
8	Suhu udara membuat saya nyaman bekerja					
9	Tata ruang di ruangan kerja saya tidak membuat jenuh dalam bekerja					
10	Menurut saya penerangan di ruang kerja memadai					
11	Saya merasa tidak aman bekerja di perusahaan ini					

12	Menurut saya perpaduan warna di dinding tidak sesuai					
13	Menurut saya penerangan dalam ruangan kerja masih buruk					
14	Kenyamanan kerja saya dipengaruhi suhu udara di ruang kerja					
15	Setiap karyawan mendapatkan jaminan sosial dari perusahaan					
16	Ruang kerja saya membosankan					
17	Suhu udara membuat saya malas bekerja					
18	Menurut saya warna ruang kerja mulai pudar					
19	Penerangan di ruang kerja terlalu terang sehingga mengganggu pekerjaan saya					
20	Penggunaan warna pada dinding ruang kerja bervariasi					
21	Suhu udara dalam ruang kerja saya terasa sejuk					
22	Penataan meja kursi dalam ruangan kerja sudah memadai					
23	Standar operasional perusahaan membuat saya merasa nyaman saat bekerja					

Lampiran 14 Data Instrumen Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Data Variabe X2 (Lingkungan Kerja)																								
No.	Butir Pernyataan																							Skor
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	1	4	3	3	4	3	2	2	3	4	4	3	4	3	2	4	2	2	5	2	3	4	70
2	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	4	3	3	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	86
3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	68
4	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	5	2	2	2	3	3	3	57
5	3	3	2	2	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	70
6	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	5	5	80
7	2	5	4	5	2	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	77
8	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	2	5	66
9	3	4	3	3	2	1	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	5	76
10	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	97
11	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	98
12	4	4	4	5	3	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	104
13	5	2	5	3	5	5	2	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	2	4	4	3	2	84
14	5	3	3	5	4	5	4	4	3	5	3	3	3	4	5	3	4	3	4	4	4	5	4	90
15	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	3	2	4	5	4	5	3	3	2	2	5	5	87
16	1	3	3	1	4	3	3	1	3	3	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	5	72
17	3	3	4	2	5	4	2	3	2	4	4	4	4	2	2	5	4	4	3	5	4	3	2	78
18	4	2	3	3	3	2	2	3	4	3	1	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	61
19	3	2	3	2	2	3	2	2	1	3	3	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	2	3	59
20	1	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	5	75
21	4	4	3	4	3	5	5	4	2	5	5	5	4	3	4	4	4	5	5	4	5	3	3	93
22	5	2	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4	68
23	5	3	4	4	2	4	1	3	1	2	3	3	4	3	4	2	3	2	4	2	2	5	4	70
24	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	91
25	5	3	3	2	3	3	5	3	3	2	3	3	5	4	4	4	5	3	5	5	1	3	2	79
26	3	3	4	3	2	4	2	3	1	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	5	3	76
27	2	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	4	1	3	4	2	4	4	3	2	2	2	2	61
28	4	4	4	2	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	4	1	1	2	1	5	4	82
29	5	2	4	4	5	4	5	3	2	4	3	5	2	2	4	4	4	4	3	2	1	3	4	79
30	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	5	4	4	3	2	4	2	5	3	70
31	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	98
32	4	4	4	3	5	3	2	2	5	3	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	84
33	4	3	5	3	2	4	2	2	4	4	2	4	2	4	2	4	4	2	2	2	5	3	3	72
34	2	2	4	3	4	5	5	3	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	83
35	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	2	2	5	4	4	3	3	3	80
36	4	4	3	2	2	4	2	3	3	2	4	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	78
37	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	5	96
38	4	3	2	3	3	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	4	5	3	3	77
39	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	3	4	1	3	3	2	2	3	4	4	4	5	5	77
40	5	4	3	4	2	3	2	5	5	3	4	4	3	5	3	2	4	2	5	2	2	4	3	79
41	2	4	5	5	2	4	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3	4	3	5	3	2	5	5	91
42	5	4	2	3	2	3	4	3	1	3	4	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	4	3	65
43	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	2	2	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	3	74

44	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	2	1	2	2	3	3	3	2	4	3	2	3	3	74
45	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	5	84
46	2	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	70
47	2	3	4	3	4	3	4	3	2	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	79	
48	5	4	4	2	3	3	2	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	3	87
49	3	4	4	5	2	2	2	5	4	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	78
50	4	5	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	3	5	4	99
51	4	4	4	4	2	3	1	1	2	3	4	4	3	2	4	2	4	4	3	2	5	3	3	71
52	2	3	5	3	5	4	3	2	3	3	2	3	1	2	4	4	3	4	5	4	4	4	4	77
53	4	3	3	5	3	3	5	3	2	3	4	5	2	2	3	2	3	5	4	4	5	3	4	80
54	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	5	5	4	84
55	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	4	2	2	4	5	4	83
56	4	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	72
57	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	87
58	4	5	5	3	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	5	5	4	4	2	5	2	2	4	83
59	4	3	4	3	5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	3	3	2	2	2	3	2	4	4	79
60	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	3	2	2	100
61	2	4	2	3	2	3	3	3	1	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	4	2	3	4	64
62	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	2	3	2	2	4	5	68
63	5	4	4	4	2	5	3	5	5	4	2	5	2	5	3	4	4	4	5	5	3	3	2	88
64	4	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	3	4	4	5	86
65	4	2	3	4	4	3	2	3	1	3	4	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	5	4	63
66	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	65
67	3	3	4	3	3	2	3	3	5	4	3	5	5	3	5	5	1	3	5	3	1	3	4	79
68	2	3	3	3	3	2	2	2	4	3	5	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3	3	3	65
69	4	4	4	4	3	3	2	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	3	89
70	5	5	5	5	2	4	4	5	5	2	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	3	4	4	100
71	3	2	3	1	4	3	1	5	3	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	87
72	4	3	3	3	3	3	4	5	4	5	4	4	5	4	2	2	2	3	3	3	3	4	4	80
73	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	3	3	5	5	3	3	4	4	4	5	5	4	4	90
74	3	4	4	5	4	4	3	3	3	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	4	88
75	4	3	5	3	4	5	4	3	3	5	3	4	3	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	95
76	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	2	4	4	102
77	5	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	88
78	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	84
79	5	4	4	3	5	2	3	2	4	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	5	4	4	4	84
80	1	4	4	2	5	4	3	3	5	4	3	4	4	5	2	5	4	4	1	2	3	2	1	75
81	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	5	5	2	5	4	4	5	4	3	4	4	97
82	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	1	3	4	2	2	2	4	3	83
83	5	3	5	5	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	92
84	3	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	82
85	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	2	2	2	4	3	5	3	5	4	97
86	3	4	5	4	4	5	5	4	3	5	4	3	4	4	5	5	2	3	4	4	4	5	4	93
87	5	4	4	5	4	4	5	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	4	86
88	3	5	4	5	4	5	3	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	5	2	2	94
89	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	103
ΣX	328	305	330	308	310	316	307	302	299	315	316	337	315	330	322	309	313	309	309	308	281	337	326	7232

Lampiran 15 Data Indikator Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Pencapaian	1	328	1577	5	315.4	20.88%
		5	310				
		10	315				
		13	315				
		19	309				
2	Tata Warna	2	305	1258	5	251.6	16.65%
		7	307				
		12	337				
		18	309				
		20	308				
3	Suhu Udara	8	302	1226	4	306.5	20.29%
		14	330				
		17	313				
		21	281				
4	Keamanan	3	330	1294	4	323.5	21.41%
		11	316				
		15	322				
		23	326				
5	Tata Ruang	4	308	1569	5	313.8	20.77%
		6	316				
		9	299				
		16	309				
		22	337				
				6924	23	1510.8	100%

Lampiran 16 Kuesioner Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja (Y)

KUESIONER UJI COBA

KEPUASAN KERJA

- **Identitas Responden**
 No. Responden :.....
 Nama :.....
 Divisi :.....
- **Petunjuk Pengisian** Buatlah tanda (v) pada ruang yang tersedia dan hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaannya
- **Kriteria Jawaban**
 SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju
 R : Ragu STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Menurut saya deskripsi pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah jelas					
2	Saya tidak mempercayai rekan-rekan kerja saya					
3	Menurut saya atasan selalu mendukung saya untuk mendapatkan promosi					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya					
5	Saya selalu memberikan laporan kerja yang sebenarnya kepada atasan					
6	Saya secara aktif menyediakan diri untuk bekerja sama dalam berbagai tugas bila diperlukan					
7	Gaji saya tidak sesuai dengan tanggung jawab besar yang saya pikul					
8	Saya mendapatkan kesempatan untuk menambah keahlian melalui pelatihan yang diadakan oleh perusahaan					
9	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saat ini					

10	Rekan kerja memberikan bantuan dan dukungan saat kerja					
11	Perusahaan memberikan gaji pada karyawan tepat waktu setiap bulannya					
12	Saya mengungkapkan kesalahan sekecil apapun kepada atasan					
13	Rekan-rekan kerja saya membuat saya terasing					
14	Pekerjaan yang saya tekuni saat ini sangat menyenangkan					
15	Saya merasa senang perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang berprestasi					
16	Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini					
17	Rekan kerja segera membantu ketika saya mengalami kesulitan					
18	Spesifikasi pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
19	Gaji saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya					
20	Saya kecewa dengan aturan yang tidak jelas dalam promosi di perusahaan					
21	Saya membiasakan diri bekerja yang memenuhi standar kualitas yang tinggi					
22	Menurut saya rekan kerja merupakan mitra dialog yang menyenangkan					
23	Perusahaan memberi gaji yang lebih baik dari pesaing					
24	Menurut saya atasan saya menghargai pekerjaan bawahannya					
25	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan pendidikan yang saya miliki					

26	Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dengan senang hati					
27	Saya selalu memberikan informasi yang sebenarnya terkait dengan pekerjaan					
28	Saya memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan secara adil					

Lampiran 18 Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel Y (Kepuasan Kerja)									
No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	113	457	11785	31.37	341.87	6105.87	0.781	0.361	Valid
2	125	547	12905	26.17	246.67	6105.87	0.617	0.361	Valid
3	103	381	10648	27.37	217.53	6105.87	0.532	0.361	Valid
4	89	289	9222	24.97	209.27	6105.87	0.536	0.361	Valid
5	87	273	9091	20.70	280.80	6105.87	0.790	0.361	Valid
6	127	563	13078	25.37	217.13	6105.87	0.552	0.361	Valid
7	106	396	11005	21.47	270.73	6105.87	0.748	0.361	Valid
8	93	311	9430	22.70	12.20	6105.87	0.033	0.361	Drop
9	72	190	7523	17.20	231.80	6105.87	0.715	0.361	Valid
10	115	455	11846	14.17	200.33	6105.87	0.681	0.361	Valid
11	99	367	10314	40.30	288.60	6105.87	0.582	0.361	Valid
12	122	528	12665	31.87	310.47	6105.87	0.704	0.361	Valid
13	99	345	10066	18.30	40.60	6105.87	0.121	0.361	Drop
14	85	253	8810	12.17	202.33	6105.87	0.742	0.361	Valid
15	100	376	10448	42.67	321.33	6105.87	0.630	0.361	Valid
16	99	367	10295	40.30	269.60	6105.87	0.543	0.361	Valid
17	131	583	13439	10.97	173.07	6105.87	0.669	0.361	Valid
18	96	340	10044	32.80	322.40	6105.87	0.720	0.361	Valid
19	118	504	12323	39.87	373.53	6105.87	0.757	0.361	Valid
20	118	490	12225	25.87	275.53	6105.87	0.693	0.361	Valid
21	129	569	13276	14.30	212.60	6105.87	0.719	0.361	Valid
22	118	476	12127	11.87	177.53	6105.87	0.660	0.361	Valid
23	122	508	12333	11.87	-21.53	6105.87	-0.080	0.361	Drop
24	111	423	11391	12.30	150.40	6105.87	0.549	0.361	Valid
25	105	387	10903	19.50	270.00	6105.87	0.782	0.361	Valid
26	130	570	13292	6.67	127.33	6105.87	0.631	0.361	Valid
27	100	364	10414	30.67	287.33	6105.87	0.664	0.361	Valid
28	126	540	12856	10.80	96.40	6105.87	0.375	0.361	Valid

Lampiran 19 Langkah Perhitungan Uji Validitas

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas	
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1	
Variabel Y (Kepuasan Kerja)	
1. Kolom ΣY_t	= Jumlah skor total = 3038
2. Kolom ΣY_t^2	= Jumlah kuadrat skor total = 313754
3. Kolom Σy_t^2	= $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 313754 - \frac{3038^2}{30} = 6105.87$
4. Kolom ΣY	= Jumlah skor tiap butir = 113
5. Kolom ΣY^2	= Jumlah kuadrat skor tiap butir = $5^2 + 4^2 + 4^2 + \dots + 3^2$ = 457
6. Kolom Σy^2	= $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 457 - \frac{113^2}{30} = 31.37$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$	= Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan = $(5 \times 121) + (4 \times 92) + (4 \times 111) + \dots + (3 \times 75)$ = 11785
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$	= $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 11785 - \frac{113 \times 3038}{30}$ = 341.87
9. Kolom r_{hitung}	= $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{341.87}{\sqrt{31.37 \cdot 6105.87}} = 0.781$
10. Kriteria valid	adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Lampiran 20 Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid																											
Kepuasan Kerja																											
No.	Butir Pernyataan																									Y total	Y total ²
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		
1	5	4	5	5	4	5	4	3	4	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	110	12100
2	4	4	2	2	2	4	2	2	4	2	5	3	5	4	4	1	1	3	5	5	4	3	4	2	4	81	6561
3	4	5	3	3	3	5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	100	10000
4	5	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	109	11881
5	4	4	3	3	3	5	4	2	4	2	4	3	3	5	5	3	4	5	4	4	4	3	4	3	3	91	8281
6	4	5	3	2	2	4	2	1	4	2	2	3	1	4	4	4	2	5	4	3	2	3	4	3	4	77	5929
7	1	4	3	2	3	4	3	1	3	3	2	1	1	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	74	5476
8	4	5	2	3	2	4	3	1	4	2	3	2	4	2	4	2	1	3	5	4	4	4	4	4	4	80	6400
9	4	5	3	3	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	101	10201
10	5	5	3	4	4	4	2	4	3	2	5	3	2	5	4	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	98	9604
11	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	2	3	2	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	81	6561
12	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	4	80	6400
13	5	4	4	3	4	5	5	3	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	113	12769
14	4	5	5	3	3	5	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	3	4	105	11025
15	4	5	4	5	3	5	4	3	4	3	4	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	101	10201
16	5	4	5	3	5	5	5	3	5	5	5	4	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	114	12996
17	5	5	4	3	3	4	4	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	105	11025
18	5	5	3	3	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	113	12769
19	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	85	7225
20	3	1	3	2	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	4	2	3	2	4	3	4	1	4	68	4624
21	3	4	3	2	2	4	3	2	3	2	5	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	1	4	80	6400
22	4	4	4	2	3	5	4	2	4	2	5	3	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	91	8281
23	3	3	5	2	2	5	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	83	6889
24	4	4	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	5	3	4	5	4	4	4	4	4	3	5	93	8649
25	1	3	4	4	1	3	3	2	4	5	3	2	1	3	4	1	3	2	4	3	3	3	4	3	4	73	5329
26	4	4	3	2	3	1	3	2	4	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	5	85	7225
27	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	3	2	4	4	2	2	5	2	3	72	5184
28	4	5	5	5	3	5	4	3	4	3	5	3	4	3	5	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	101	10201
29	4	5	5	3	3	5	4	2	4	3	5	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	95	9025
30	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	1	4	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	65	4225
Σ Yi	113	125	103	89	87	127	106	72	115	99	122	85	100	99	131	96	118	118	129	118	111	105	130	100	126	2724	253436
Σ Yi ²	457	547	381	289	273	563	396	190	455	367	528	253	376	367	583	340	504	490	569	476	423	387	570	364	540		
Σ YiYt	10603	11591	9565	8287	8182	11752	9907	6766	10651	9289	11386	7925	9399	9255	12063	9040	11084	10995	11922	10892	10226	9814	11931	9371	11540		
Si ²	1.05	0.87	0.91	0.83	0.69	0.85	0.72	0.57	0.47	1.34	1.06	0.41	1.42	1.34	0.37	1.09	1.33	0.86	0.48	0.40	0.41	0.65	0.22	1.02	0.36		

Lampiran 21 Perhitungan Kembali Uji Validitas

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total									
Variabel Y (Kepuasan Kerja)									
$\Sigma Y_t =$	2724								
$\Sigma Y_t^2 =$	253436								
No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y.Y_t$	Σy^2	$\Sigma y.y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	113	457	10603	31.37	342.60	6096.80	0.783	0.361	Valid
2	125	547	11591	26.17	241.00	6096.80	0.603	0.361	Valid
3	103	381	9565	27.37	212.60	6096.80	0.520	0.361	Valid
4	89	289	8287	24.97	205.80	6096.80	0.527	0.361	Valid
5	87	273	8182	20.70	282.40	6096.80	0.795	0.361	Valid
6	127	563	11752	25.37	220.40	6096.80	0.560	0.361	Valid
7	106	396	9907	21.47	282.20	6096.80	0.780	0.361	Valid
8	72	190	6766	17.20	228.40	6096.80	0.705	0.361	Valid
9	115	455	10651	14.17	209.00	6096.80	0.711	0.361	Valid
10	99	367	9289	40.30	299.80	6096.80	0.605	0.361	Valid
11	122	528	11386	31.87	308.40	6096.80	0.700	0.361	Valid
12	85	253	7925	12.17	207.00	6096.80	0.760	0.361	Valid
13	100	376	9399	42.67	319.00	6096.80	0.625	0.361	Valid
14	99	367	9255	40.30	265.80	6096.80	0.536	0.361	Valid
15	131	583	12063	10.97	168.20	6096.80	0.650	0.361	Valid
16	96	340	9040	32.80	323.20	6096.80	0.723	0.361	Valid
17	118	504	11084	39.87	369.60	6096.80	0.750	0.361	Valid
18	118	490	10995	25.87	280.60	6096.80	0.707	0.361	Valid
19	129	569	11922	14.30	208.80	6096.80	0.707	0.361	Valid
20	118	476	10892	11.87	177.60	6096.80	0.660	0.361	Valid
21	111	423	10226	12.30	147.20	6096.80	0.538	0.361	Valid
22	105	387	9814	19.50	280.00	6096.80	0.812	0.361	Valid
23	130	570	11931	6.67	127.00	6096.80	0.630	0.361	Valid
24	100	364	9371	30.67	291.00	6096.80	0.673	0.361	Valid
25	126	540	11540	10.80	99.20	6096.80	0.387	0.361	Valid

Lampiran 22 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y		Kepuasan Kerja	
No.	Varians		
1	1.05	1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus	
2	0.87	contoh butir ke 1	
3	0.91		
4	0.83	$S_i^2 = \frac{\sum Y_i^2 - \frac{(\sum Y_i)^2}{n}}{n}$	
5	0.69		
6	0.85	$= \frac{457 - \frac{113^2}{30}}{30} = 1.05$	
7	0.72		
8	0.57		
9	0.47	2. Menghitung varians total	
10	1.34	$S_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$	
11	1.06		
12	0.41		
13	1.42	$= \frac{253436 - \frac{2724^2}{30}}{30} = 203.23$	
14	1.34		
15	0.37		
16	1.09		
17	1.33	3. Menghitung Reliabilitas	
18	0.86	$r_{11} = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{st^2} \right)$	
19	0.48		
20	0.40	$= \frac{25}{25-1} \left(1 - \frac{19.72}{203.2} \right)$	
21	0.41		
22	0.65		
23	0.22		
24	1.02	$= 0.941$	
25	0.36		
Σ	19.72	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 23 Instrumen Final Variabel Kepuasan Kerja (Y)

KUESIONER

KEPUASAN KERJA

- **Identitas Responden**

No. Responden :.....

Nama :.....

Divisi :.....

Petunjuk Pengisian

- **Buatlah tanda (v) pada ruang yang tersedia dan hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaannya**

- **Kriteria Jawaban Identitas Responden**

SS : Sangat Setuju TS : Tidak Setuju

R : Ragu STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERTANYAAN	SS	S	R	TS	STS
1	Menurut saya deskripsi pekerjaan yang diberikan perusahaan sudah jelas					
2	Saya tidak mempercayai rekan-rekan kerja saya					
3	Menurut saya atasan selalu mendukung saya untuk mendapatkan promosi					
4	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan saya					
5	Saya selalu memberikan laporan kerja yang sebenarnya kepada atasan					
6	Saya secara aktif menyediakan diri untuk bekerja sama dalam berbagai tugas bila diperlukan					
7	Gaji saya tidak sesuai dengan tanggung jawab besar yang saya pikul					
8	Saya merasa bangga dengan pekerjaan saat ini					

9	Rekan kerja memberikan bantuan dan dukungan saat kerja					
10	Menurut saya perusahaan memberikan gaji pada karyawan tepat waktu setiap bulannya					
11	Saya mengungkapkan kesalahan sekecil apapun kepada atasan					
12	Pekerjaan yang saya tekuni saat ini sangat menyenangkan					
13	Saya merasa senang perusahaan memberikan kesempatan promosi kepada karyawan yang berprestasi					
14	Saya merasa bangga dengan pekerjaan ini					
15	Rekan kerja segera membantu ketika saya mengalami kesulitan					
16	Spesifikasi pekerjaan saya sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
17	Gaji saya sesuai dengan keterampilan dan kemampuan saya					
18	Saya kecewa dengan aturan yang tidak jelas dalam promosi di perusahaan					
19	Saya membiasakan diri bekerja yang memenuhi standar kualitas yang tinggi					
20	Rekan kerja merupakan mitra dialog yang menyenangkan					
21	Atasan saya menghargai pekerjaan bawahannya					
22	Pekerjaan saya tidak sesuai dengan pendidikan yang saya miliki					
23	Saya membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dengan senang hati					
24	Saya selalu memberikan informasi yang sebenarnya terkait dengan pekerjaan					

25	Saya memperoleh kesempatan untuk mendapatkan promosi jabatan secara adil					
----	--	--	--	--	--	--

Lampiran 24 Data Instrumen Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Data Variabel Y (Kepuasan Kerja)																										
No.	Butir Pernyataan																									Skor
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	
1	5	5	5	3	4	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	5	3	4	100
2	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	110
3	4	3	2	2	3	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	2	4	5	3	1	2	94
4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	3	4	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	5	111
5	5	5	2	4	3	3	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	2	3	3	4	2	4	2	2	2	89
6	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5	3	3	3	3	4	3	4	4	3	102
7	3	4	3	2	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2	3	2	2	4	2	4	4	4	92
8	3	5	5	4	4	2	5	5	2	5	5	5	5	3	2	3	2	2	3	4	5	5	4	4	4	96
9	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	5	4	5	5	102
10	4	5	3	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	5	4	3	101
11	4	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	110
12	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	114
13	3	2	4	3	4	4	4	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	100
14	3	5	3	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	109
15	4	5	4	3	2	3	3	4	4	5	4	5	2	4	5	5	5	5	3	2	4	3	4	4	4	96
16	4	5	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	5	3	3	4	4	3	4	3	100
17	3	3	4	2	1	5	3	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	4	3	4	4	5	5	3	4	97
18	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	91
19	4	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	110
20	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	98
21	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	86
22	4	3	2	3	3	2	5	4	5	3	3	4	4	4	2	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	88
23	4	2	1	2	3	3	3	4	2	1	2	5	5	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	87
24	4	2	2	4	3	5	5	4	4	2	5	4	3	3	5	4	5	5	5	5	4	5	1	3	3	99
25	5	4	4	4	2	2	4	3	3	4	5	3	5	2	5	5	5	5	2	4	4	5	1	3	3	92
26	4	4	3	3	5	3	4	2	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	102
27	4	2	2	3	4	2	2	2	4	3	3	3	2	4	2	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84
28	2	4	2	2	4	4	2	3	2	4	4	3	3	2	4	5	5	5	5	5	2	4	3	4	4	87
29	5	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	3	4	3	5	4	4	105
30	4	5	5	4	5	3	3	3	3	4	4	5	5	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4	100
31	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	3	1	103
32	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	85
33	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	5	5	5	5	3	5	5	5	5	2	5	4	5	91
34	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	2	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	5	5	5	94
35	3	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	3	5	3	3	2	3	3	3	3	1	2	83
36	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	4	3	4	96
37	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	5	5	103
38	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	3	2	3	2	2	83
39	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	4	3	4	101
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	5	5	5	5	5	2	3	3	2	4	4	4	96
41	2	2	2	2	1	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	98
42	3	3	2	3	4	2	2	3	3	2	3	4	2	2	3	5	4	4	5	4	5	5	5	3	4	85
43	5	3	4	2	2	2	3	2	2	3	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	92
44	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	2	3	4	2	2	89

45	2	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	5	5	5	5	5	2	5	4	3	93	
46	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	5	3	3	2	102	
47	3	4	3	5	4	3	1	5	2	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	2	2	3	4	92	
48	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	116	
49	4	4	4	5	5	4	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	115	
50	3	4	3	5	3	4	4	4	4	5	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	2	4	3	3	96	
51	4	5	4	4	2	1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	4	99	
52	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	1	1	3	3	3	5	3	1	85
53	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	116	
54	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	5	5	5	5	5	4	3	3	3	2	4	4	4	94	
55	4	3	5	5	3	5	5	1	3	5	3	4	5	5	5	5	4	3	3	2	2	2	3	4	94	
56	4	4	3	3	4	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	84	
57	4	4	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	3	2	3	4	4	4	4	4	3	2	5	95	
58	3	4	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	98	
59	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	3	5	5	2	103	
60	3	4	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	2	5	107	
61	3	4	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	4	4	3	5	4	4	2	2	96	
62	2	3	3	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	1	3	3	4	3	4	4	96	
63	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	3	4	111	
64	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	2	3	4	3	4	4	97	
65	5	4	2	4	2	3	2	3	4	2	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	96	
66	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	89	
67	4	5	4	4	2	1	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	103	
68	3	4	4	2	4	4	4	2	3	5	5	5	4	5	4	4	4	3	3	2	3	3	4	2	88	
69	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	4	4	4	4	88	
70	4	4	3	5	5	5	5	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	5	5	104	
71	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	100	
72	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	4	4	5	4	3	4	1	3	4	4	5	2	3	100	
73	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	2	1	4	4	4	4	100	
74	3	4	5	5	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	5	5	3	5	4	5	4	4	107	
75	3	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	3	3	2	5	4	5	4	5	4	4	100	
76	3	4	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	104	
77	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	1	103	
78	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	105	
79	2	4	4	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	3	4	5	3	4	5	1	5	105	
80	3	3	3	2	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	2	4	4	4	3	98	
81	4	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	2	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	105	
82	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	107	
83	5	4	5	5	5	2	1	2	3	2	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	100
84	3	4	4	3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	105	
85	3	3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	109
86	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	105
87	5	4	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	105
88	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	1	4	106
89	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	116
ΣY	327	347	319	327	322	322	352	346	355	366	375	381	388	382	382	388	364	367	334	343	350	360	347	324	320	8788

Lampiran 25 Data Indikator Variabel Kepuasan Kerja

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Pekerjaan itu sendiri	1	327	2184	6	364	20.64%
		8	346				
		12	381				
		14	382				
		16	388				
		22	360				
2	Kesempatan promosi	3	319	1394	4	348.5	19.76%
		13	388				
		18	367				
		25	320				
3	Pengawasan	5	322	1748	5	349.6	19.82%
		11	375				
		18	367				
		19	334				
		21	350				
4	Gaji	4	327	1409	4	352.25	19.97
		7	352				
		10	366				
		17	364				
5	Rekan Kerja	2	347	2096	6	349.33	19.81
		6	322				
		9	355				
		15	382				
		20	343				
		23	347				
				8831	25	1763.68	100%

Lampiran 26 Tabulasi Penelitian

No. Resp	Nama Responden	Pemilaian Disiplin		Jumlah	Nilai
		1	2		
1	Responden 01	85	86	171	86
2	Responden 02	80	82	162	81
3	Responden 03	74	74	148	74
4	Responden 04	70	65	135	68
5	Responden 05	70	78	148	74
6	Responden 06	70	70	140	70
7	Responden 07	66	70	136	68
8	Responden 08	78	75	153	77
9	Responden 09	78	80	158	79
10	Responden 10	80	80	160	80
11	Responden 11	88	86	174	87
12	Responden 12	85	88	173	87
13	Responden 13	82	80	162	81
14	Responden 14	64	62	126	63
15	Responden 15	78	78	156	78
16	Responden 16	82	82	164	82
17	Responden 17	70	74	144	72
18	Responden 18	78	80	158	79
19	Responden 19	80	88	168	84
20	Responden 20	70	75	145	73
21	Responden 21	70	72	142	71
22	Responden 22	60	62	122	61
23	Responden 23	70	68	138	69
24	Responden 24	72	65	137	69
25	Responden 25	75	76	151	76
26	Responden 26	70	70	140	70
27	Responden 27	68	70	138	69
28	Responden 28	70	72	142	71
29	Responden 29	84	84	168	84
30	Responden 30	80	75	155	78
31	Responden 31	82	80	162	81
32	Responden 32	65	68	133	67
33	Responden 33	65	70	135	68
34	Responden 34	72	75	147	74
35	Responden 35	60	60	120	60
36	Responden 36	85	75	160	80
37	Responden 37	75	75	150	75
38	Responden 38	62	70	132	66
39	Responden 39	75	78	153	77
40	Responden 40	75	70	145	73
41	Responden 41	60	65	125	63
42	Responden 42	64	66	130	65
43	Responden 43	78	62	140	70
44	Responden 44	70	75	145	73

45	Responden 45	78	60	138	69
46	Responden 46	75	76	151	76
47	Responden 47	80	78	158	79
48	Responden 48	84	85	169	85
49	Responden 49	82	82	164	82
50	Responden 50	75	72	147	74
51	Responden 51	82	80	162	81
52	Responden 52	70	65	135	68
53	Responden 53	86	84	170	85
54	Responden 54	70	72	142	71
55	Responden 55	70	75	145	73
56	Responden 56	62	62	124	62
57	Responden 57	68	68	136	68
58	Responden 58	72	82	154	77
59	Responden 59	75	70	145	73
60	Responden 60	78	72	150	75
61	Responden 61	76	66	142	71
62	Responden 62	74	74	148	74
63	Responden 63	78	75	153	77
64	Responden 64	76	66	142	71
65	Responden 65	74	74	148	74
66	Responden 66	80	80	160	80
67	Responden 67	68	85	153	77
68	Responden 68	70	65	135	68
69	Responden 69	62	60	122	61
70	Responden 70	80	85	165	83
71	Responden 71	75	75	150	75
72	Responden 72	76	66	142	71
73	Responden 73	80	80	160	80
74	Responden 74	68	85	153	77
75	Responden 75	86	72	158	79
76	Responden 76	82	80	162	81
77	Responden 77	85	90	175	87
78	Responden 78	74	74	148	74
79	Responden 79	80	80	160	80
80	Responden 80	86	84	170	85
81	Responden 81	65	65	130	65
82	Responden 82	82	84	166	83
83	Responden 83	68	65	133	67
84	Responden 84	78	70	148	74
85	Responden 85	82	88	170	85
86	Responden 86	80	82	162	81
87	Responden 87	80	84	164	82
88	Responden 88	74	74	148	74
89	Responden 89	78	75	153	77

Lampiran 27 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Disiplin Kerja (X_1)

Statistics

Disiplin Kerja

N	Valid	89
	Missing	0
Mean		74.88
Median		74.00
Mode		74
Std. Deviation		6.718
Variance		45.132
Range		27
Minimum		60
Maximum		87
Sum		6664

Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X_1)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 87 - 60 \\ &= 27 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ log } 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,95 \\ &= 1 + 6,43 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

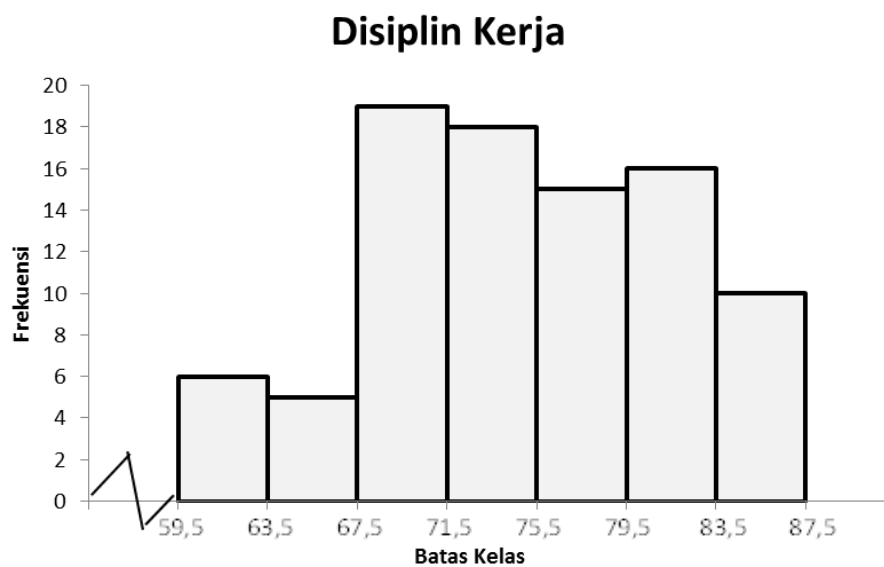
3. Panjang Kelas Interval

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

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relatif
60 - 63	59.5	63.5	6	6.74%
64 - 67	63.5	67.5	5	5.62%
68 - 71	67.5	71.5	19	21.35%
72 - 75	71.5	75.5	18	20.22%
76 - 79	75.5	79.5	15	16.85%
80 - 83	79.5	83.5	16	17.98%
84 - 87	83.5	87.5	10	11.24%
Total			89	100.00%

5. Grafik Histogram



Lampiran 28 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Statistics

Lingkungan Kerja

N	Valid	89
	Missing	0
Mean		81.26
Median		80.00
Mode		79
Std. Deviation		11.162
Variance		124.580
Range		47
Minimum		57
Maximum		104
Sum		7232

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 104 - 57 \\ &= 47 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,95 \\ &= 1 + 6,43 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

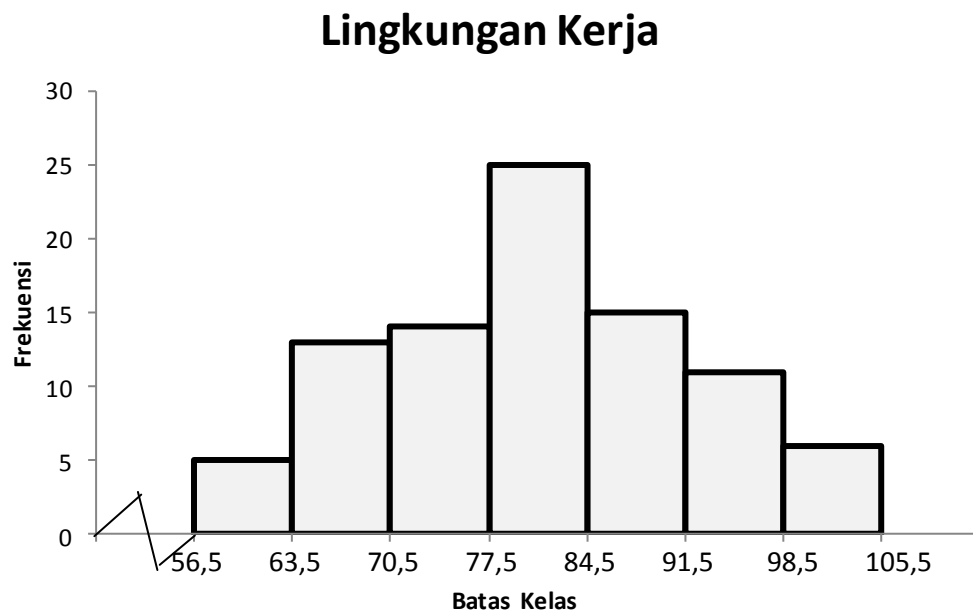
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{47}{7} \\ &= 6,71 \text{ (ditetapkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relatif
57 - 63	56.5	63.5	5	5.62%
64 - 70	63.5	70.5	13	14.61%
71 - 77	70.5	77.5	14	15.73%
78 - 84	77.5	84.5	25	28.09%
85 - 91	84.5	91.5	15	16.85%
92 - 98	91.5	98.5	11	12.36%
99 - 105	98.5	105.5	6	6.74%
Total			89	100.00%

5. Grafik Histogram



Lampiran 29 Analisis Data Indikator Lingkungan Kerja (X₂)

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Pencahayaannya	1	328	1577	5	315.4	20.88%
		5	310				
		10	315				
		13	315				
		19	309				
2	Tata Warna	2	305	1258	5	251.6	16.65%
		7	307				
		12	337				
		18	309				
		20	308				
3	Suhu Udara	8	302	1226	4	306.5	20.29%
		14	330				
		17	313				
		21	281				
4	Keamanan	3	330	1294	4	323.5	21.41%
		11	316				
		15	322				
		23	326				
5	Tata Ruang	4	308	1569	5	313.8	20.77%
		6	316				
		9	299				
		16	309				
		22	337				
				6924	23	1510.8	100%

Lampiran 30 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Statistics

Kepuasan Kerja

N	Valid	89
	Missing	0
Mean		98.74
Median		100.00
Mode		100
Std. Deviation		8.325
Variance		69.307
Range		33
Minimum		83
Maximum		116
Sum		8788

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja (Y)

1. Menentukan Rentang Kelas

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 116 - 83 \\ &= 33 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Kelas Interval

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 89 \\ &= 1 + (3,3) 1,95 \\ &= 1 + 6,43 \\ &= 7,43 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

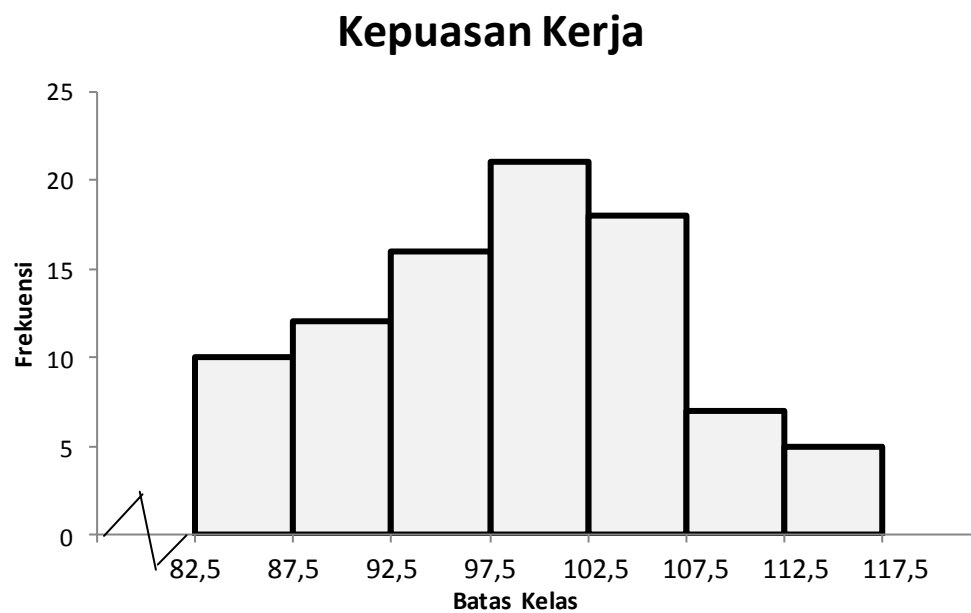
3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{33}{7} \\ &= 4,71 \text{ (ditetapkan menjadi 5)} \end{aligned}$$

4. Tabel Distribusi Frekuensi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Fr. Absolut	Fr. Relatif
83 – 87	82.5	87.5	10	11.24%
88 - 92	87.5	92.5	12	13.48%
93 - 97	92.5	97.5	16	17.98%
98 - 102	97.5	102.5	21	23.60%
103 - 107	102.5	107.5	18	20.22%
108 - 112	107.5	112.5	7	7.87%
113 - 117	112.5	117.5	5	5.62%
Total			89	100.00%

5. Grafik Histogram



Lampiran 31 Analisis Data Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Pekerjaan itu sendiri	1	327	2184	6	364	20.64%
		8	346				
		12	381				
		14	382				
		16	388				
		22	360				
2	Kesempatan promosi	3	319	1394	4	348.5	19.76%
		13	388				
		18	367				
		25	320				
3	Pengawasan	5	322	1748	5	349.6	19.82%
		11	375				
		18	367				
		19	334				
		21	350				
4	Gaji	4	327	1409	4	352.25	19.97
		7	352				
		10	366				
		17	364				
5	Rekan Kerja	2	347	2096	6	349.33	19.81
		6	322				
		9	355				
		15	382				
		20	343				
		23	347				
				8831	25	1763.68	100%

Lampiran 32 Pengujian Hipotesis

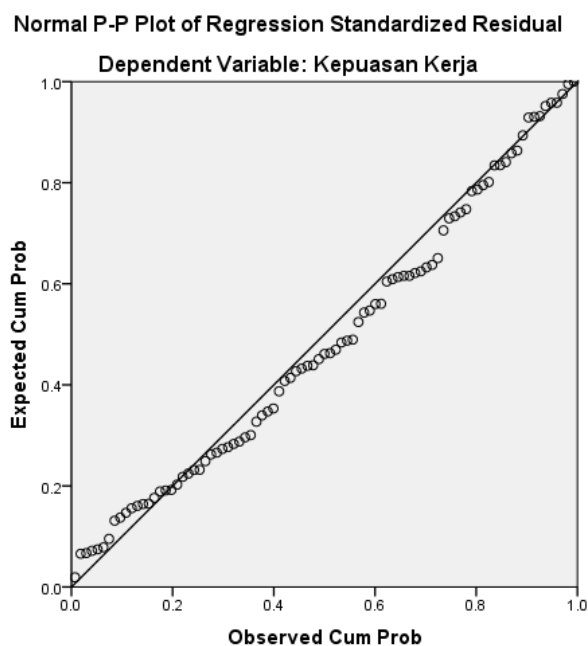
1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan Kerja	Disiplin Kerja	Lingkungan kerja fisik
N		89	89	89
Normal Parameters ^a , ^b	Mean	98.74	74.73	81.26
	Std. Deviation	8.325	6.494	11.162
Most Extreme Differences	Absolute	.066	.074	.051
	Positive	.059	.074	.051
	Negative	-.066	-.073	-.044
Test Statistic		.066	.074	.051
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}	.200 ^{c,d}

Gambar IV.4
Plot Uji Normalitas



b. Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Disiplin Kerja	Between Groups	(Combined)	3433.236	26	132.048	3.071	.000
		Linearity	2197.340	1	2197.340	51.104	.000
		Deviation from Linearity	1235.896	25	49.436	1.150	.321
	Within Groups		2665.820	62	42.997		
Total		6099.056	88				

(X₁ dan Y)(X₂ dan Y)

ANOVA Table

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Lingkungan kerja fisik	Between Groups	(Combined)	3285.190	38	86.452	1.536	.077
		Linearity	1055.036	1	1055.036	18.747	.000
		Deviation from Linearity	2230.154	37	60.274	1.071	.406
	Within Groups		2813.867	50	56.277		
Total		6099.056	88				

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Disiplin Kerja	.964	1.038
	Lingkungan kerja fisik	.964	1.038

Sumber: Data diolah tahun 2015

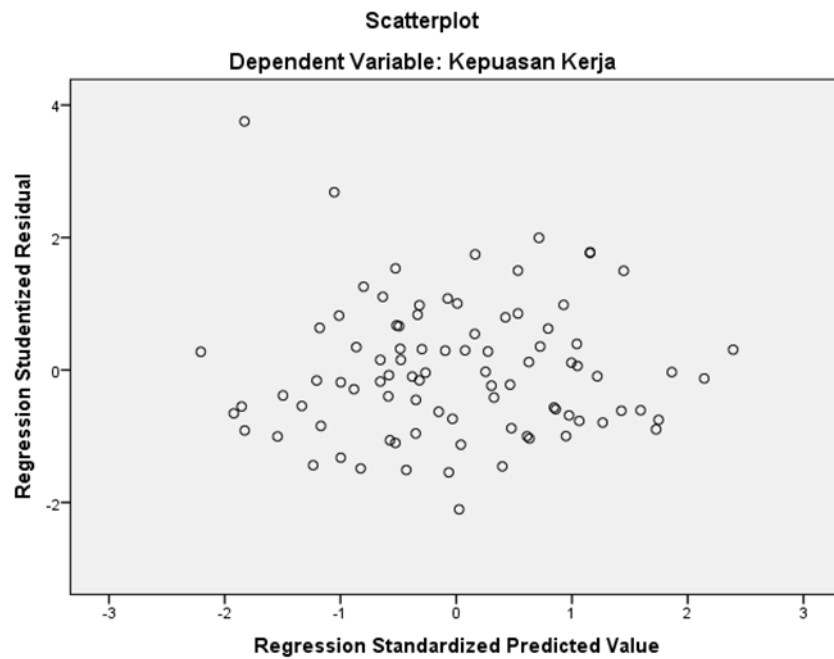
a. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.787	5.076		2.125	.036
Disiplin Kerja	-.063	.062	-.110	-1.008	.316
Lingkungan kerja fisik	-.016	.037	-.047	-.431	.668

Sumber: Data diolah tahun 2015

Gambar IV.5
Uji Heterokedesitas *Scatterplot*



(Uji Heterokedastisita *Scatterplot*)

3. Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.627	8.195		3.615	.001
Disiplin Kerja	.670	.101	.541	6.663	.000
Lingkungan kerja fisik	.233	.061	.313	3.855	.000

Sumber: Data diolah tahun 2015

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	2772.333	2	1386.166	35.834	.000 ^b
Residual	3326.723	86	38.683		
Total	6099.056	88			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja

b. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29.627	8.195		3.615	.001
Disiplin Kerja	.670	.101	.541	6.663	.000
Lingkungan kerja fisik	.233	.061	.313	3.855	.000

Sumber :Data diolah tahun 2015

5. Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.674 ^a	.455	.442	6.220

a. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja fisik, Disiplin Kerja

Lampiran 33 Tata Tertib

KOSTRAD JAYA TEKNIK

BENGKEL BUBUT DAN KORTER

Jl. Kostrad Raya No. 6A RT 05/04 Pesanggrahan Petukangan Utara Jakarta Selatan
Telp : 021-5972089 - 96851151

TATA TERTIB KERJA

1. Setiap Karyawan wajib masuk bekerja pada ahri kerj asesuai dengan jam kerja yan gtelah ditentukan, sebagaimana berikut :
 - a. Senin s.d Jum'at : pukul 09.00-16.00
 - b. Sabtu : pukul 09.00-17.00
2. Karyawan tidak dibenarkan datang terlambat atau pulang lebih cepat dari jam yang telah ditentukan, kecuali telah mendapatkan izin dari atasan yang berwenang
3. Izin tidak masuk kerja:
 - a. Karyawan yang tidak dapat hadir atau tidak masuk kerja, wajib meminta izin kepada atasan yang berwenang
 - b. Karyawan yang tidak hadir atau tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas akan diberikan peringatan oleh atasan yang berwenang
4. Karyawan berkewajiban mengenakan seragam sesuai ketentuan
5. Karyawan berkewajiban menjaga sarana dan prasarana kantor dengan baik
6. Karyawan berkewajiban melaksanakan tugasnya dengan baik
7. Selalu memperhatikan keselamatan dalam bekerja



Tabel 34 Tabel Statistik

**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 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	
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254	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	
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	19,48	19,49	19,49	19,50	19,50	
4	98,49	99,00	99,17	99,25	99,30	99,33	99,34	99,36	99,38	99,40	99,41	99,42	99,43	99,44	99,45	99,46	99,47	99,48	99,48	99,49	99,49	99,49	99,50	99,50	
5	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,76	8,74	8,71	8,69	8,66	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,53	
6	34,12	30,81	29,46	28,71	28,24	27,91	27,67	27,49	27,34	27,23	27,13	27,05	26,92	26,83	26,69	26,60	26,50	26,41	26,35	26,27	26,23	26,18	26,14	26,12	
7	7,71	6,94	6,59	6,39	6,26	6,16	6,09	6,04	6,00	5,96	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,66	5,65	5,64	5,63	
8	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	13,61	13,57	13,52	13,48	13,46	
9	6,61	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,46	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36	
10	16,28	13,27	12,06	11,39	10,97	10,67	10,45	10,27	10,15	10,05	9,96	9,89	9,77	9,68	9,55	9,47	9,38	9,29	9,24	9,17	9,13	9,07	9,04	9,02	
11	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	3,72	3,71	3,69	3,68	3,67	
12	13,74	10,92	9,78	9,15	8,75	8,47	8,26	8,10	7,98	7,87	7,79	7,72	7,60	7,52	7,39	7,31	7,23	7,14	7,09	7,02	6,99	6,94	6,90	6,88	
13	5,59	4,74	4,35	4,14	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,51	3,49	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23	
14	12,25	9,55	8,45	7,85	7,46	7,19	7,00	6,84	6,71	6,62	6,54	6,47	6,35	6,27	6,15	6,07	5,98	5,90	5,85	5,78	5,75	5,70	5,67	5,65	
15	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	3,00	2,98	2,96	2,94	2,93	
16	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	5,00	4,96	4,91	4,88	4,86	
17	5,12	4,26	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,76	2,73	2,72	2,71	
18	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	4,45	4,41	4,36	4,33	4,31	
19	4,96	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,86	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,56	2,55	2,54	
20	10,04	7,56	6,55	5,99	5,64	5,39	5,21	5,06	4,95	4,85	4,78	4,71	4,60	4,52	4,41	4,33	4,25	4,17	4,12	4,05	4,01	3,96	3,93	3,91	
21	4,84	3,98	3,59	3,36	3,20	3,09	3,01	2,95	2,90	2,86	2,82	2,79	2,74	2,70	2,65	2,61	2,57	2,53	2,50	2,47	2,45	2,42	2,41	2,40	
22	9,65	7,20	6,22	5,67	5,32	5,07	4,88	4,74	4,63	4,54	4,46	4,40	4,29	4,21	4,10	4,02	3,94	3,86	3,80	3,74	3,70	3,66	3,62	3,60	

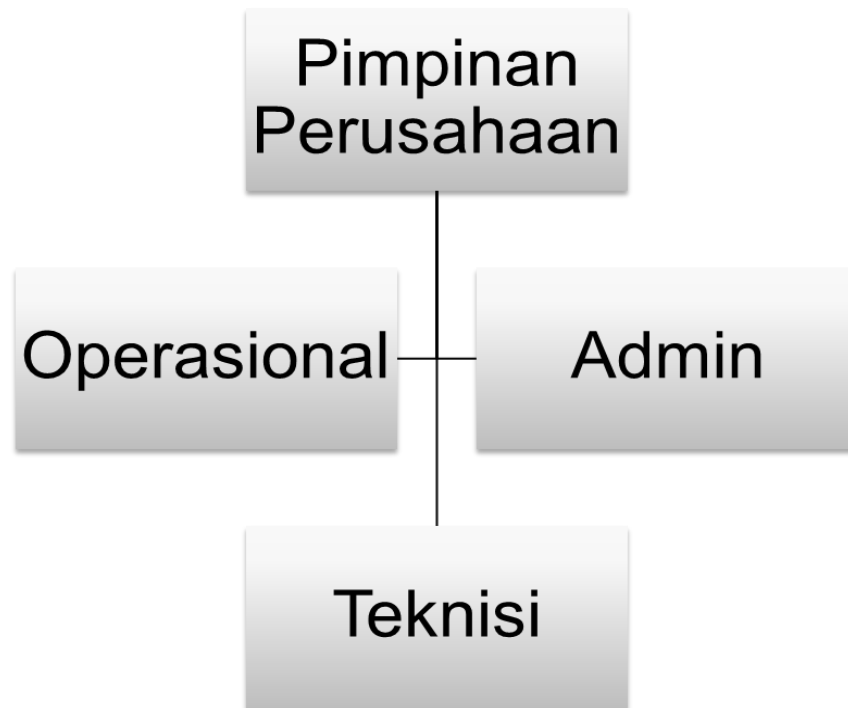
V ₂ = dk Penyebut	V ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	0
12	4,75	3,88	3,49	3,26	3,11	3,00	2,92	2,85	2,80	2,76	2,72	2,69	2,64	2,60	2,54	2,50	2,46	2,42	2,40	2,36	2,35	2,32	2,31	2,30
13	9,33	6,93	5,95	5,41	5,06	4,82	4,65	4,50	4,39	4,30	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
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
15	9,07	6,71	5,74	5,20	4,86	4,62	4,44	4,30	4,19	4,10	4,02	3,96	3,85	3,78	3,67	3,59	3,51	3,42	3,37	3,30	3,27	3,21	3,18	3,16
16	4,60	3,74	3,34	3,11	2,96	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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
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
29	8,10	5,85	4,94	4,43	4,11	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
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
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
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
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
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
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
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	2,09	2,02	1,98	1,94	1,89	1,86	1,82	1,80	1,76	1,74	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
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
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
40	4,22	3,37	2,98	2,74	2,59	2,47	2,39	2,32	2,27	2,22	2,18	2,15	2,10	2,05	1,99	1,95	1,90	1,85	1,82	1,78	1,76	1,72	1,70	1,69
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

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

$V_2 = dk$ 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
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
	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
65	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
	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
70	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
	7,01	2,92	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	1,56	1,53
80	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
	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
	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
125	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
	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
150	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
	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
200	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
	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
400	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
	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
1000	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
	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
∞	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
	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

Lampiran 35 Struktur Organisasi

Lampiran 36 Visi, Misi dan Motto Perusahaan

VISI

Memenuhi kebutuhan sektor industri dalam hal pembuatan mesin-mesin produksi, serta menyediakan jasa pembuatan dan perbaikan part dan kualitas yang baik, sehingga dapat mengurangi ketergantungan terhadap produk-produk luar negeri

MISI

1. Memberikan pelayanan pembuatan mesin maupun jasa pembuatan part hingga perbaikan sparepart mesin produksi dengan mutu dan kualitas yang baik sehingga memberikan rasa puas dan kepercayaan dari pelanggan sehingga dapat terjalin kerjasama yang baik.
2. Membantu pemerintah dalam menciptakan lapangan kerja guna mengurangi tingkat pengangguran.

MOTTO

Kepuasan dan kepercayaan pelanggan adalah prioritas utama, senantiasa meningkatkan mutu dan kualitas dari barang-barang yang dihasilkan di perusahaan kami

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Ulfah Fitriah lahir di Jakarta 16 Maret 1994. Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Achmad Yani dan Elah Nurlaila, S.Ag. Alamat di Jalan Kostrad Raya No.76A RT 10/05 Petukangan-Utara, Pesanggrahan, Jakarta Selatan, 12260, DKI JAKARTA.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah pada tahun 1998-1999 TK Nurul Ikhlas, Tahun 2000-2005 SDIT Al-Furqon, Tahun 2006-2008 MTs Husnul Khotimah, Tahun 2009-2011 MA Husnul Khotimah, pada tahun yang sama melalui jalur SNMPTN Tertulis diterima menjadi mahasiswa di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Program Studi Pendidikan Ekonomi.

Peneliti melakukan Praktek Kerja Lapangan pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Pulogadung di tahun 2014 dan melaksanakan Praktek Kegiatan Mengajar di SMKN 44 Jakarta Pusat pada tahun yang sama.

Selama menjadi Mahasiswa, Peneliti aktif di organisasi mahasiswa baik Intra Kampus (Badan Perwakilan Mahasiswa FE UNJ-sebagai pimpinan umum, Majelis Tinggi Mahasiswa UNJ-sebagai ketua fraksi FE UNJ dan Komunitas Generasi Baru Indonesia GEN-BI UNJ-atau komunitas penerima Beasiswa Bank Indonesia) maupun Ekstra Kampus (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia Komisariat Universitas Negeri Jakarta “KAMMI UNJ”-sebagai koordinator akhwat dan Forum Lembaga Legislatif Mahasiswa Se-Indonesia/ FL2MI-sebagai Bidang Internal).