

**PENGARUH PENEMPATAN PEGAWAI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KEPUASAAN KERJA PADA PEGAWAI PT KERETA API
INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 1 JAKARTA**

DITA ARLITA

8105132144



*Building
Future
Leaders*

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

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE INFLUENCE OF EMPLOYEE PLACEMENT AND WORK
MOTIVATION ON JOB SATISFACTION AT EMPLOYEE OF PT KERETA
API INDONESIA (PERSERO) DAERAH OPERASI 1 JAKARTA***

DITA ARLITA

8105132144



***Skripsi Is Written As Part Of Bachelor Degree In Education Economics
Accomplishment***

***STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

DITA ARLITA. 8105132144. *Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta*. Skripsi. Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan April sampai dengan Juni 2016. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. Populasi adalah seluruh pegawai yang berjumlah 127 pegawai. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 95 pegawai dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Data variabel Y (Kepuasan Kerja), variabel X_1 (Penempatan Pegawai) variabel X_2 (Motivasi Kerja) merupakan data primer, instrumen yang digunakan adalah kusioner dengan menggunakan model skala *Likert*. Sebelum digunakan, dilakukan uji coba validitas konstruk melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas. Hasil reliabilitas variabel Y sebesar 0.71, X_1 sebesar 1,05, X_2 sebesar 0,75 dan membuktikan bahwa instrumen tersebut *reliable*. Teknik analisis data menggunakan program SPSS versi 21.0, dimulai dengan mencari uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas dan di dapat nilai X_1 sebesar 0,956, X_2 sebesar 0,335 dan Y sebesar 0,912 yang semuanya lebih besar dari signifikansi 0,05 maka data berdistribusi normal. Kemudian mencari uji asumsi klasik yaitu uji multikolinearitas nilai *Tolerance* sebesar 0,509 yang lebih besar dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 yaitu 1,965, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas. Selanjutnya mencari uji heteroskedastisitas, yang menghasilkan nilai signifikansi X_1 0,686 dan X_2 0,853. Karena nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 29,960 + 0,789X_1 + 0,260X_2$. Uji hipotesis yaitu uji F, diketahui $F_{hitung} 29,547 > F_{tabel} 3,10$. Uji t menghasilkan t_{hitung} dari penempatan pegawai $6,875 > t_{tabel} 1,661$ dan t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar $2,366 > t_{tabel} 1,661$. Kemudian uji koefisien determinasi diperoleh hasil 39,1%. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Penempatan Pegawai, Motivasi Kerja

ABSTRACT

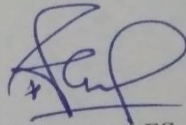
DITA ARLITA. 8105132144. *The Influence of Employee Placement and Work Motivation on Job Satisfaction At Employee of PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Skripsi. Jakarta: Study Program of Economic Education, Faculty of Economics, Stare University of Jakarta, June 2017.*

This study aims to determine whether there is influence of employee placement and work motivation on job satisfaction at employees in PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. This research was conducted for three months starting from April until June 2016. The research method used is survey method with correlational approach. The population in this research is all employees in PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta. The population is all employees of 127 employees. The sample used in this research is 95 employees by using simple random sampling technique. Data of variable Y (Job Satisfaction), variable X1 (Employee Placement) variable X2 (Work Motivation) is primary data, instrument used is kusioner by using Likert scale model. Prior to use, tested the validity of the construct through the validation process is the calculation of the correlation coefficient of grain score with total score and reliability test. The results of the variable reliability of Y of 0.71, X1 of 1.05, X2 of 0.75 and prove that the instrument is reliable. Data analysis technique using SPSS program version 21.0, started by looking for test requirement analysis that is normality test and in can value X1 equal to 0,956, X2 equal to 0,335 and Y equal to 0,912 which all bigger than 0,05 significance hence normal distributed data. Then look for classical assumption test that is multicollinearity Tolerance value 0,509 which is bigger than 0,1 and VIF less than 10 that is 1,965, can be concluded that not happened multicollinearity problem. Next look for heteroscedasticity test, which yields significance value X10,686 and X20,853. Because the value of significance is more than 0.05 then there is no problem of heteroscedasticity. The regression equation obtained is $\hat{Y} = 29.960 + 0.789X1 + 0.260X2$. Hypothesis test that is F test, known $F_{hitung} 29,547 > F_{tabel} 3,10$. The t test produces tcount from employee placement $6,875 > t_{tabel} 1,661$ and tcount from work motivation $2,366 > t_{tabel} 1,661$. Then the determination coefficient test yielded 39.1%. The conclusion of this research is there is significant influence between employee placement and work motivation to work satisfaction at employee at PT Kereta Api Indonesia (Persero) Area Operasi 1 Jakarta.

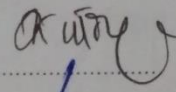
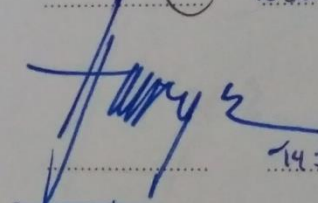
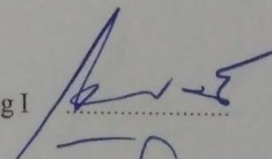
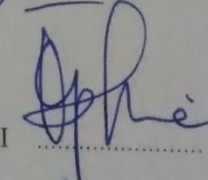
Keywords: Job Satisfaction, Employee Placement, Work Motivation

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



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

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S.S.Pd, M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Ketua		24 Juli 2017
2. <u>Umi Widyastuti, SE, ME</u> NIP. 197612112000122001	Sekretaris		18 Juli 2017
3. <u>Dr. Henry Eryanto, MM</u> NIP. 195904031984032001	Penguji Ahli		14 Juli 2017
4. <u>Dra. Rr. Ponco Dewi K, MM</u> NIP. 197612112000122001	Pembimbing I		18 Juli 2017
5. <u>Marsofiyati, S.Pd, M.Pd</u> NIP. 19800412200512002	Pembimbing II		24 Juli 2017

Tanggal Lulus : 14 Juli 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Jakarta, Juni 2017

Yang Membuat Pernyataan



Dita Arlita

NIM. 8105132144

LEMBAR PERSEMBAHAN

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari sesuatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain). Dan hanya kepada Tuhanmulah engkau berharap.”

(QS.AL-Insyirah,6-8)

Don't be afraid to go. It must be a step ahead of the day before. Lead don't follow

-Dita Arlita-

Dengan mengucapkan syukur kepada Allah SWT, Sholawat serta salam kepada junjungan besar Nabi Muhammad SAW beserta Keluarga dan Sahabatnya.

Ku persembahkan skripsi ini terutama untuk Ibu dan Bapak ku tercinta yang selama ini selalu memberikan kasih sayang yang begitu tulus, untuk seorang adikku tersayang Septiyani serta keluarga dan sahabat – sahabatku atas doa dan dukungan yang selalu memberikan dukungan, bantuan, semangat kepadaku dalam menjalani proses skripsi ini.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kemudahan dan kelancaran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta”. Penelitian skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis memperoleh bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Dalam kesempatan kali ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dra. Rr Ponco Dewi K, MM, selaku Dosen Pembimbing satu yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan saran, mengarahkan dan mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
2. Marsofiyati S.Pd, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing dua yang telah meluangkan waktu untuk membimbing, memberikan saran, mengarahkan dan mendukung penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Dedi Purwana, E.S, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Darmarika Swamarinda S.E, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

5. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dan seluruh pegawai kantor yang telah mau menerima peneliti selama tiga bulan.
6. Kedua orang tua yang selalu mendoakan, memberikan motivasi dan dukungan moril dan materil
7. Sahabat terbaikku, Bambang Tri Mulyono S.T, Riezka Algiftya, Saeful Amir, Indah yang selalu ada dalam memberikan masukan, bantuan serta tanpa henti memberikan semangat dan arahan dalam penyusunan skripsi ini.
8. Rekan – rekan Pendidikan Ekonomi. Khususnya Pendidikan Administrasi Perkantoran angkatan 2013.

Jakarta, Juni 2017

Dita Arlita

DAFTAR ISI

ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	v
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Kegunan Penelitian.....	10
 BAB II KAJIAN TEORETIK	

A.	Deskripsi Konseptual	
1.	Kepuasan Kerja	12
2.	Penempatan Pegawai.....	15
3.	Motivasi Kerja.....	18
B.	Hasil Penelitian yang Relevan.....	23
C.	Kerangka Teoretik	28
D.	Perumusan Hipotesis	30

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A.	Tujuan Penelitian.....	32
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	32
C.	Metode Penelitian	
1.	Metode	33
2.	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	33
D.	Populasi dan Sampling	34
E.	Teknik Pengumpulan Data	
1.	Kepuasan Kerja	
a.	Definisi Konseptual	35
b.	Definisi Operasional	35
c.	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja	36
d.	Validasi Instrumen Kepuasan Kerja.....	37
2.	Penempatan Pegawai	
a.	Definisi Konseptual	39
b.	Definisi Operasional	39

c.	Kisi-kisi Instrumen Penempatan Pegawai	40
d.	Validasi Instrumen Penempatan Pegawai	41
3.	Motivasi Kerja	
a.	Definisi Konseptual	43
b.	Definisi Operasional	43
c.	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja	44
d.	Validasi Instrumen Motivasi Kerja	45
F.	Teknik Analisa Data	
1.	Uji Persyaratan Analisis	
a.	Uji Normalitas	48
b.	Uji Linearitas	48
2.	Uji Asumsi Klasik	
a.	Uji Multikolinearitas	49
b.	Uji Heteroskedastisitas	49
3.	Persamaan Regresi Berganda	50
4.	Uji Hipotesis	
a.	Uji F	51
b.	Uji t	52
5.	Koefisien Determinasi	52

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1.	Data Variabel Y (Kepuasan Kerja)	53
2.	Data Variabel X_1 (Penempatan Pegawai)	57

3.	Data Variabel X_2 (Motivasi Kerja)	62
B.	Pengujian Hipotesis	
1.	Uji Persyaratan Analisis	
a.	Uji Normalitas.....	67
b.	Uji Linearitas	70
2.	Uji Asumsi Klasik	
a.	Uji Multikolinearitas	71
b.	Uji Heteroskedastisitas.....	72
3.	Persamaan Regresi Berganda.....	75
4.	Uji Hipotesis	
a.	Uji F	76
b.	Uji t	77
5.	Koefisien Determinasi.....	78
C.	Pembahasan	79

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A.	Kesimpulan.....	80
B.	Implikasi	81
C.	Saran.....	83

DAFTAR PUSTAKA.....	84
----------------------------	-----------

LAMPIRAN-LAMPIRAN	86
--------------------------------	-----------

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	139
-----------------------------------	------------

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul Tabel	Halaman
I.1	Kuesioner Pra Survey Kepuasan Kerja.....	3
I.2	Jumlah Kehadiran Pegawai.....	7
I.3	Data Keterlambatan Pegawai.....	7
I.4	Data penempatan pegawai	8
III.1	Pola Skor Alternatif Jawaban.....	36
III.2	Kisi-kisi Instrument Variabel Y Kepuasan Kerja.....	36
III.3	Inpretasi Reliabilitas.....	39
III.4	Pola Skor Alternatif Jawaban.....	39
III.5	Kisi-kisi Instrument Variabel X ₁ Penempatan Pegawai.....	40
III.6	Inpretasi Reliabilitas.....	43
III.7	Kisi-kisi Instrument Variabel X ₂ Motivasi Kerja.....	44
III.8	Inpretasi Reliabilitas.....	45
III.9	Pola Skor Alternatif Jawaban	47
IV.1	Distribusi Frekuensi Varibel Y (Kepuasan Kerja)	54

IV.2 Kategori Kepuasan Kerja.....	56
IV.3 Rata – rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja	56
IV.4 Distribusi Frekuensi Varibel X_1 (Penempatan Pegawai)	58
IV.5 Kategori Penempatan Pegawai.....	59
IV.6 Rata – rata Hitung Skor Indikator Penempatan Pegawai.....	60
IV.7 Rata – rata Hitung Skor Indikator Penempatan Pegawai.....	61
IV.8 Distribusi Frekuensi Variabel X_2 (Motivasi Kerja).....	63
IV.9 Kategori Motivasi Kerja.....	64
IV.10 Rata-rata Hitung Skor Indikator Variabel X_2 (Motivasi Kerja).....	65
IV.11 Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Variabel X_1 (Motivasi)	65
IV.12 Uji Normalitas Data	68
IV.13 Hasil Uji Linearitas X_1 dengan Y	70
IV.14 Hasil Uji Linearitas X_2 dengan Y	71
IV.15 Hasil Uji Multikolinearitas	72
IV.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	73
IV.17 Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda).....	75
IV.18 Tabel Regresi Uji F	76

IV.19	Tabel Regresi Uji t	77
IV.20	Tabel Summary (Koefisien Determinasi)	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul Gambar	Halaman
IV.1	Grafik Histogram Kepuasan Kerja.....	55
IV. 2	Grafik Histogram Penempatan Pegawai	59
IV.3	Grafik Histogram Motivasi Kerja	64
IV.4	Output Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot	69
IV.5	Grafik Scatterplot Heteroskedastisitas.....	74

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul Lampiran	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	87
Lampiran 2	Surat Keterangan Penelitian Skripsi	88
Lampiran 3	Kuesioner Uji Coba	89
Lampiran 4	Perhitungan Validitas Uji Coba Variabel X_1	93
Lampiran 5	Perhitungan Reabilitas Uji Coba Variabel X_1	94
Lampiran 6	Perhitungan Validitas Uji Coba Variabel X_2	95
Lampiran 7	Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Variabel X_2	96
Lampiran 8	Perhitungan Validitas Uji Coba Variabel Y	97
Lampiran 9	Perhitungan Reabilitas Uji Coba Variabel Y	98
Lampiran 10	Perhitungan Validitas X_1, X_2, Y	99
Lampiran 11	Kuesioner Final	100
Lampiran 12	Perhitungan Validitas Uji Coba Variabel X_1	104
Lampiran 13	Perhitungan Reabilitas Uji Coba Variabel X_1	106
Lampiran 14	Perhitungan Validitas Uji Coba Variabel X_2	107

Lampiran 15 Perhitungan Uji Coba Reliabilitas Variabel X_2	109
Lampiran 16 Perhitungan Validitas Uji Coba Variabel Y	110
Lampiran 17 Perhitungan Reabilitas Uji Coba Variabel Y	112
Lampiran 18 Data Variabel X_1, X_2, Y	113
Lampiran 19 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Y	116
Lampiran 20 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram X_1	117
Lampiran 21 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram X_2	118
Lampiran 22 Perhitungan Kategori Variabel Y (Kepuasan Kerja)	119
Lampiran 23 Perhitungan Kategori Variabel X_1 (Penempatan Pegawai)	120
Lampiran 24 Perhitungan Kategori Variabel X_2 (Motivasi Kerja)	121
Lampiran 25 Uji Normalitas	122
Lampiran 26 Uji Linearitas	123
Lampiran 27 Uji Multikolinearitas	124
Lampiran 28 Uji Heteroskedastisitas	125
Lampiran 29 Regresi	126
Lampiran 30 Tabel Isaac dan Michael	127
Lampiran 31 Tabel r	128

Lampiran 32 Tabel F	130
Lampiran 33 Tabel t	132
Lampiran 34 Kartu Konsultasi Perbaikan SUP	134
Lampiran 35 Kartu Konsultasi Perbaikan SHP	135
Lampiran 36 Kartu Konsultasi Perbaikan Skripsi.....	136
Lampiran 37 Kartu Konsultasi Bimbingan Skripsi.....	137

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2016 Indonesia masuk dalam persaingan di setiap element Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA). MEA memiliki dua dampak bagi kehidupan masyarakat. Pertama yakni positif dan negatif dari perdagangan bebas itu, maka masyarakat harus terus meningkatkan kualitas hidupnya, baik kualitas personal maupun produk – produk agar mampu bersaing dengan bangsa lain. Persaingan usaha akan semakin meningkat seiring dengan pembelakuan MEA. Seluruh pelaku usaha dari 10 negara ASEAN boleh keluar masuk dengan fasilitas *Mutual Recognition Arrangement* (MRA). MEA akan mendorong terjadinya persaingan antar pelaku ekonomi. Setiap Instansi pemerintah dan perusahaan harus bisa mempertahankan unsur – unsur manajemen yaitu *Man* (manusia), *materials* (barang-barang/peralatan), *money* (uang), *method* (metode), *market* (pasar), dan *machine* (mesin/peralatan).

Sumber daya manusia merupakan faktor utama untuk membangun suatu organisasi selain modal dan sumber daya alam. Sumber daya manusia harus dikelola dengan benar karena masing – masing manusia mempunyai karakter yang berbeda. Karakter yang berbeda mendasari manusia untuk bertindak laku dan perbuatan dalam kehidupan sehari – hari.

Pegawai merupakan subjek atau pelaku keberhasilan organisasi, tanpa mereka betapa sulitnya perusahaan dalam mencapai tujuan. Mereka yang

menentukan maju mundurnya suatu perusahaan sebab mereka dapat menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan terhadap pekerjaannya.

Peran manusia dalam suatu perusahaan sudah semestinya manusia diperlakukan secara layak yaitu dengan memperhatikan keinginan atau kebutuhan manusia pada umumnya. Dalam interaksi tersebut, pegawai memberikan kontribusi kepada perusahaan berupa kemampuan, keahlian, dan ketrampilan yang dimiliki. Untuk menangani masalah yang berkaitan dengan manusia dalam suatu perusahaan diperlukan manajemen khusus yang di kenal dengan manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan diharapkan memberikan penghargaan yang adil serta juga yang layak terhadap para pegawai sesuai dengan sumbangan para anggota pegawai dalam mencapai suatu tujuan perusahaan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja pegawai dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Kepuasan kerja pegawai berkaitan dengan aspek keadilan dan kelayakan akan balas jasa yang diterima pegawai atas kinerjanya yang disumbangkan untuk perusahaan. Pegawai yang mendapatkan kepuasan yang baik biasanya mempunyai catatan prestasi kerja yang baik, kehadiran dan

melaksanakan tugas pekerjaan dengan tepat waktu, dibandingkan dengan pegawai yang tidak mendapatkan kepuasan kerja.

Pegawai yang tidak mempunyai kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan frustrasi karena tidak dapat mengaktualisasi diri. Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting untuk memberikan situasi yang kondusif dilingkungan perusahaan. Namun masih adanya kepuasan kerja yang rendah pada pegawai PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 1 Jakarta. Berdasarkan hasil pra survey pegawai terdapat ketidakpuasan pegawai.

Tabel I.1

**Kusioner Pra Survey Kepuasan Kerja
PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 1 Jakarta**

No	Pertanyaan	Jawaban		Presentase
		Ya	Tidak	
1	Apakah Lingkungan kerja anda sudah nyaman?	10	30	75 %
2	Apakah bonus yang anda terima sesuai dengan harapan?	8	32	80 %
3	Apakah pekerjaan yang saat ini sesuai dengan keterampilan anda?	12	28	70 %

Tabel uji pra survey diberikan kepada 40 pegawai di PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 1 Jakarta, penyebaran kusioner ini menggunakan teknik random sample. Hasil pra survey menunjukkan kepuasan kerja pegawai rendah dengan presentase sebesar 80%. Hal ini dapat disimpulkan bahwa pegawai memiliki kepuasan rendah.

Faktor – faktor yang mempunyai kepuasan kerja yaitu, hubungan kerja dengan atasan maupun rekan kerja, perkembangan karir yang baik, motivasi kerja yang tinggi, penempatan pegawai yang sesuai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan *Junior Manager* Divisi Sumber Daya Manusia PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta kantor Cikini. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu hubungan dengan atasan maupun rekan kerja yang baik. Hubungan dengan atasan maupun rekan kerja yang baik yaitu dengan komunikasi internal yang baik. Komunikasi internal mempunyai peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. komunikasi internal di PT KAI Daop 1 Jakarta cukup baik, setiap pagi sebelum mulai bekerja diberikan *briefing* untuk diberitahukan kepada pegawai mengenai rencana kerja yang akan dikerjakan. Tetapi, pegawai tidak dapat memberikan saran kepada atasannya mengenai pekerjaannya. Kemudian, dalam hal pelaporan pekerjaan dari bawahan kepada atasan, tidak semua pegawai melaporkan pekerjaannya. Tahap pelaporan ini atasan dapat mengetahui pekerjaan sudah selesai atau belum, atasan juga dapat mendeteksi terdapat masalah atau tidak saat mengerjakan, akibatnya komunikasi internal menjadi terhambat. Komunikasi dari bawahan kepada atasan terhambat dikarenakan atasan tidak mengetahui kesulitan pegawai itu sendiri dalam mengerjakan pekerjaannya. Hal ini terkadang menimbulkan masalah dalam administrasi karena tertundanya pekerjaannya, jika terus menerus dapat mempengaruhi hasil kerja tugas-tugas lainnya.

Oleh karena itu bila mempunyai atasan maupun rekan kerja yang menyenangkan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan baik yang

berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, demikian sebaliknya jika hubungan dengan atasan maupun rekan kerja tidak baik suasana kerja akan tidak nyaman maka pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan kepuasan kerjanya pun tidak didapat. Adanya kesenjangan antara manajer dengan staff. Komunikasi yang kurang baik antara atasan dan bawahan kurang efektif, terkadang terjadi kesalah pahaman antara atasan dengan bawahan sehingga menimbulkan konflik dalam pekerjaan.

Faktornya selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah pengembangan karir. Perencanaan dan pengembangan karir yang jelas dalam organisasi dapat meningkatkan motivasi untuk bekerja dalam menjalankan pekerjaannya, sehingga menciptakan rasa puas dalam melaksanakan pekerjaannya. Pengembangan karir secara individu itu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri. Pengembangan karir yang ada di PT KAI Daop 1 Jakarta kurang memotivasi pegawai. Karir individu sebagai pegawai akan memberikan keuntungan yaitu pengembangan pribadi dan promosi ke posisi atau jabatan yang lebih tinggi, juga merupakan dorongan untuk maju dan berkembang dalam bekerja, karena karir akan mendukung efektivitas individu dan organisasi untuk mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Junior Manager bagian SDM dan Umum dan beberapa pegawai bagian SDM dan Umum, ternyata di perusahaan belum transparansi dalam pengembangan karir yang menyebabkan motivasi kerja pegawai mengalami penurunan. Pegawai yang berprestasi merasa prestasi kerjanya tidak menunjang. Untuk pengembangan karir pegawai dinilai dengan

SIMAK, SIMAK merupakan penilaian prestasi kerja yang dilakukan perusahaan dengan cara seorang pegawai yang dinilai oleh 3 orang rekan kerjanya, yang kemudian penilaian tersebut akan diserahkan ke bagian SDM dan Umum, namun hasil penilaian itu tidak ada transparansi kepada pegawai. Kenaikan jabatan dan penilaian prestasi kerja yang belum objektif ini juga membuat pegawai sulit untuk menentukan perencanaan karirnya dan berdampak pada kepuasan kerja.

Untuk mencapai kepuasan kerja faktor lain diantaranya motivasi kerja. Motivasi kerja merupakan keinginan seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan, motivasi merupakan dorongan tanpa paksaan untuk melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja bisa berupa pujian, penghargaan, dan bonus. motivasi tersebut baik berupa materi maupun moral.

Dalam kaitannya dengan kepuasan kerja seorang pegawai membutuhkan motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya. Jika seorang pegawai memiliki motivasi rendah maka pekerjaannya yang dilakukannya tidak akan tepat dan optimal. Motivasi yang rendah akan menyebabkan menurunnya kinerja seorang pegawai yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja. motivasi kerja menurun mengakibatkan pegawai PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta menunda – nunda pekerjaannya, datang terlambat dan pulang sebelum waktunya.

Dalam hasil observasi, pegawai Daop 1 Terlihat mengalami penurunan motivasi. Penurunan ini dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai yang menurun, seperti ketidakhadiran di kantor dan tidak tepat waktu yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Kehadiran PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta
Bulan Januari–Maret 2017

Bulan	Presentasi Kehadiran
Januari	93,45 %
Februari	90,82 %
Maret	85,55 %

Sumber : Dokumentasi SDM dan Umum PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta

Data ini menjadi salah satu ciri motivasi kerja pegawai Daop 1 mengalami penurunan. Selain ini banyaknya pegawai yang datang tidak tepat waktu dan pulang sebelum waktunya juga merupakan ciri – ciri melalaikan pekerjaannya.

Tabel 1.3
Data Keterlambatan dan Pulang Sebelum Waktunya Pegawai
PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta

Bulan	Terlambat (orang)	Pulang Sebelum Waktunya (Orang)
Januari	17	6
Februari	29	11
Maret	31	18

Sumber : Dokumentasi SDM dan Umum PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta

Adanya motivasi kerja menurun terlihat dari data keterlambatan, pulang sebelum waktunya, bermain game saat bekerja dan memperpanjang waktu istirahat, menunjukkan adanya masalah dalam motivasi kerja.

Faktor penempatan pegawai juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Penempatan pegawai merupakan kegiatan yang dilaksanakan oleh manajer Sumber Daya Manusia dalam suatu perusahaan untuk menentukan lokasi atau

posisi seseorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Perusahaan harus menempatkan posisi pegawai yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan keahlian dan minat yang dimiliki akan mengakibatkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas sehingga akan mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Penempatan kerja yang tidak sesuai dengan keterampilan pegawai akan menyebabkan hasil kerja yang tidak maksimal dan dapat menurunkan target perusahaan, dengan demikian penempatan pegawai hal yang paling utama dalam menentukan hasil tolak ukur kemampuan pegawai. Berikut data pegawai yang ditempatkan tidak sesuai dengan latar belakang pendidikannya:

Tabel 1.4

Jumlah Kehadiran PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop 1 Jakarta

Divisi	Jumlah Pegawai
Keuangan	40 Orang
Sumber Daya Manusia	30 Orang

Sumber: Dokumentasi SDM dan Umum PT Kereta Api Indonesia Daop 1 Jakarta

PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 1 Jakarta adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan perkeretaapian Indonesia yang selalu mengutamakan keselamatan pelanggan dan kepuasan pelanggan kereta api. Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi publik, diperlukan pegawai yang memiliki keahlian dan kemampuan dibidangnya.

Hasil wawancara dengan beberapa pegawai di kantor Daop 1 Jakarta, pegawai merasa posisi yang dimiliki saat ini kurang sesuai dengan minat dan keahlian yang dimiliki. Permasalahan yang timbul adalah dalam pelaksanaan kerja banyak pegawai yang motivasi kerja menurun akibatnya dalam melaksanakan kerja tidak maksimal. Permasalahan yang kedua yaitu penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan kecapakan jabatan yang akan mengakibatkan pegawai mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas akan berdampak terhadap kepuasan kerja pegawai. Dengan posisi yang tidak sesuai dengan keahlian mengakibatkan pegawai terhambat dalam mengerjakan tugasnya. Pegawai merasa tidak puas dengan posisinya dikarenakan tidak ada pelatihan untuk menambah keterampilan yang sedang tempatkan. Menempatkan pegawai pada posisi yang tepat tampaknya dapat dijadikan faktor penentu kepuasan kerja pegawai.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Hubungan kerja dengan atasan dan rekan kerja kurang baik
2. Pengembangan Karir yang tidak transparan
3. Motivasi kerja pegawai rendah
4. Penempatan pegawai yang tidak sesuai

C. Pembatasan Masalah

Dari identifikasi masalah diatas, ternyata masalah kepuasan kerja memiliki penyebab yang sangat luas. Berhubung keterbatasan yang dimiliki peneliti dari

segi atara lain: dana dan waktu, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah:

1. Pengaruh penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja
2. Pengaruh motivasi Kerja terhadap Kepuasan kerja
3. Pengaruh penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka permasalahan dalam peneiliatian di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakaerta dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh dari penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah pengaruh dari motivasi kerja terhadap kepuasan kerja ?
3. Apakah pengaruh penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja?

E. Kegunaan Penelitian

Dengan dilakukan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya khasanah pengetahuan dan wawasan tentang penempatan kerja pegawai dan motivasi kerja terhadap Kepuasan kerja pegawai

2. Bagi PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

3. Bagi Fakultas Ekonomi UNJ

Diharapkan dapat bermanfaat bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi pada umumnya dan Konsentrasi Administrasi Perkantoran pada khususnya, sebagai bahan masukan dan pengetahuan untuk penelitian selanjutnya mengenai pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai.

4. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan sebagai sumber untuk menambah pemahaman mendasar mengenai penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat terpenting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan yang dirasakannya. Semakin tinggi tingkat kepuasan seseorang, maka akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang positif. Pekerjaan akan dilakukan dengan tepat waktu dan benar. Sebaliknya, semakin rendah tingkat kepuasan seseorang, akan tercermin dari sikap kerja ke arah yang negatif. Pekerjaan akan banyak kesalahan. Positif dan negatifnya sikap kerja seseorang mengikuti tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Menurut Robbins mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.”¹

Keither dan Kinicki mengatakan “Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan

¹ Mila Badriyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Bandung:CV Pustaka Setia, 2015),p.228

kepuasaan kerja seseorang dapat relatif puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya. ada lima Faktor yang mempengaruhi kepuasaan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Hubungan dengan atasan (supervision)
3. Rekan kerja
4. Promosi
5. Gaji atau upah ²

Dari kedua teori tersebut dapat disimpulkan pegawai akan merasakan puas jika diberi imbalan yang sesuai dengan pekerjaan yang mereka telah kerjakan.

Tercapainya pekerjaan yang maksimal dari hasil kerja masing – masing individu pegawai akan berpengaruh pada kepuasaan kerja pegawai. Semakin besar imbalan yang diterima oleh pegawai semakin puas dalam pekerjaannya dan semakin bersemangat untuk bekerja.

Greenberg dan Baron mendeskripsikan,” kepuasaan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka.”³ Menurut Stephen P.Robbins – Timothy A. Judge mendefinisikan kepuasaan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya.⁴

² Suparno Eko. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*.(Yogyakarta:Pustaka Pelajar,2015)p.170

³ Supriyatin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Mitra Kreatif,2013)p.148

⁴ Ibid, p.155

Menurut Berry yang dikutip dalam buku Wibowo, kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pada sejumlah perilaku kerja ⁵

Dari teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja seseorang berdasarkan bagaimana seorang individu pegawai menilai suatu pekerjaan dengan positif atau dengan negatif. Semakin tinggi kepuasan seorang individu pegawai semakin semangat dalam mengerjakan suatu pekerjaan ke arah yang positif. Semakin rendah kepuasan kerja seorang individu pegawai semakin lama suatu pekerjaan itu terselesaikan. Ketidakpuasan pegawai ke arah negatif, pegawai lebih sering tidak masuk ke kantor, ketidakhadiran pegawai mencerminkan ketidakpuasan kerja.

Robbins menjelaskan lima aspek kepuasan kerja adalah kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, dan kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan”⁶

Tiffin mengatakan bahwa “kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama pegawai.”⁷

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja mencakup pekerjaan itu sendiri, ganjaran yang pantas kondisi kerja mendukung, situasi kerja.

⁵ Mila Badriyah, Manajemen Sumber Daya Manusia.(Bandung: CV Pustaka Setia, 2015), p. 228

⁶ Ibid. p.229

⁷ Ibid p.228

Beberapa ciri – ciri pegawai yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi menurut Munandar, Sjabahni, dan Wutun adalah organisasi akan memuaskan dalam jangka waktu yang lama, memperhatikan kualitas kerjanya, lebih mempunyai komitmen organisasi, lebih produktif.⁸

Berdasarkan keseluruhan uraian diatas mengenai kepuasan kerja, maka disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan itu sendiri dengan perasaan senang atau tidak senangnya atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh individu pegawai.

2. Penempatan Pegawai

Dalam perekrutan pegawai setelah proses seleksi dilaksanakan, tahap selanjutnya yaitu penempatan pegawai. Penempatan pegawai menurut Veithal Rivai berarti mengalokasikan para pegawai pada posisi kerja tertentu, hal khusus terjadi pada pegawai baru.⁹

Hasibuan mengemukakan bahwa “Penempatan pegawai adalah tindak lanjut dari seleksi yaitu menempatkan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut.”¹⁰

Hasibuan menegaskan bahwa penempatan pegawai hendaklah memperhatikan azas penempatan orang – orang yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat atau *the right man on the right place and the right man behind the right job*.¹¹

⁸ Ibid, p236

⁹ Supriyatin. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Mitra Kreatif,2013)p.54

¹⁰ Hasibuan, Malayu S.P.,2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.

¹¹ Ibid

Dari kedua teori diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan dilaksanakan seorang pegawai lulus seleksi dengan tujuan untuk menempatkan seorang pegawai di posisi yang tepat untuk pekerjaannya.

Penempatan merupakan hal terpenting dalam setiap organisasi, dengan menempatkan seorang pegawai di posisi yang tepat, maka akan terjamin pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik.

Menurut Schuler dan Jackson mengemukakan “Penempatan Pegawai berkaitan dengan pencocokan seseorang dengan jabatan yang akan dipegangnya berdasarkan pada kebutuhan jabatan dan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan kepribadian pegawai tersebut.”¹²

Menurut Yohane mengemukakan “Penempatan adalah mencocokkan (*to match*) antara karakteristik individu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, minat dengan persyaratan jabatan yang harus dimiliki individu tersebut dalam memegang suatu jabatan.”¹³

Menurut Sastrohadiwiryo “penempatan merupakan suatu proses penugasan seseorang pada suatu jabatan sesuai dengan pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, minat, kesempatan dan budaya yang terkait dengan perusahaan.”¹⁴

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan penempatan pegawai menyesuaikan antara pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan minat yang dimiliki oleh individu pegawai. Faktor pengetahuan harus dimiliki oleh seorang pegawai agar dapat melakukan tugas pekerjaannya dengan baik. Pengetahuan seorang pegawai juga mencakup kecakapan seorang

¹² Tjuju Yuniarsih, Manajemen Sumber Daya Manusia. 2013. Alfabeta:Bandung, p.117

¹³ Johannes Papu, Analisis Jabatan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi 2008.
<https://beritahr.wordpress.com/tag/sdm/> (diakses pada tanggal 1 Mei 2017)

¹⁴ Ibid, p.117

pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik sesuai dengan pengetahuan yang ia miliki.

Menurut Mathis & Jackson “Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang dalam posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan.”¹⁵

Menurut Sulistyani dkk “Penempatan karyawan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh pimpinan atau instansi atau bagian personalia untuk menentukan seorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu.”¹⁶

Wahyudi mengemukakan bahwa dalam melakukan “penempatan pegawai hendaklah mempertimbangkan faktor – faktor berikut:

1. Pendidikan, yaitu pendidikan minimum yang disyaratkan yaitu menyangkut :
 - a. pendidikan yang seharusnya, artinya pendidikan yang harus dijalankan syarat.
 - b. Pendidikan alternatif, yaitu pendidikan lain apabila terpaksa dengan tambahan latihan tertentu dapat mengisi syarat pendidikan yang seharusnya.
2. Pengetahuan kerja, yaitu pengetahuan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga kerja dapat melakukan kerja dengan wajar.
3. Keterampilan kerja, yaitu kecapakan/keahlian untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dalam praktek. Keterampilan kerja ini dapat dikelompokkan tiga kategori:
 - a. keterampilan mental, seperti menganalisa data, membuat keputusan, menghitungm menghapal, dan lain – lain
 - b. Keterampilan fisik, seperti memudar roda, mengggergaji, dan lain – lain
 - c. Keterampilan sosial, seperti mempengaruhi orang lain, berpidato, menawarkan barang, dan lain – lain.
4. pengalaman kerja, yaitu pengalaman seseorang tenaga kerja

¹⁵ Mila Badriyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 2015. Pustaka Setia: Bandung p.123

¹⁶ Sulistyani, Ambar Teguh dan Rosidah. *Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi Public*. Yogyakarta: Graha Ilmu.2003. p.151

untuk melakukan pekerjaan tertentu. Pengalaman pekerjaan ini dinyatakan dalam: pekerjaan yang harus dilakukan dan lamanya melakukan pekerjaan itu.”¹⁷

Berdasarkan ketiga teori diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan pegawai itu harus memperhatikan faktor – faktornya, faktor – faktornya adalah pendidikan, pengetahuan, keterampilan kerja, dan pengalaman kerja. dalam penempatan pegawai keterampilan kerja itu sangat diperlukan yaitu keterampilan mental, keterampilan fisik, dan keterampilan sosial.

Berdasarkan keseluruhan uraian diatas dapat disimpulkan penempatan pegawai adalah persepsi seseorang pegawai yang telah lulus seleksi dan ditempatkan sesuai dengan minat, keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja dengan pekerjaan. Faktor minat sebagai faktor penentu karena seseorang yang ditempatkan pada jabatan yang sesuai dengan minat akan lebih efektif dibandingkan dengan mereka yang ditempatkan tidak sesuai dengan minat mereka.

3. Motivasi Kerja

Motivasi sangatlah dibutuhkan oleh setiap manusia dalam melaksanakan pekerjaannya. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya dorong seseorang untuk melakukan pekerjaan dan melakukan sesuatu.

Aspek penting dalam perusahaan agar para pegawai tetap semangat dalam

¹⁷ Tjutju Yuniarsih. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.2013 h. 117

bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dengan memberikan motivasi (dorongan) supaya semangat bekerja para pegawai tidak menurun. Kegairahan dan semangat kerja para pegawai sangat dibutuhkan oleh suatu perusahaan karena dengan semangat tinggi untuk bekerja sehingga tujuan dari organisasi tersebut akan terlaksana dengan maksimal. Motivasi kerja sebagai suatu ciri yang ada pada pegawai bekerja di suatu perusahaan.

Peranan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi itu sangat penting, untuk menggerakkan pegawai haruslah ada motivasi untuk berkerja pada suatu organisasi. Adapun beberapa definisi motivasi dari beberapa para ahli adalah sebagai berikut:

Menurut Siregar mendefinisikan “motivasi kerja adalah suatu keadaan yang mendorong atau yang menggerakkan seseorang atau yang menggerakkan seseorang atau pegawai untuk melakukan suatu tindakan atau pekerjaan tertentu kearah yang lebih baik”¹⁸

Sedangkan menurut Siagian mengemukakan motivasi kerja sebagai “daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar- besarnya demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya, dengan pengertian bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti tercapai pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan”¹⁹

Dari definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja sebagai daya pendorong untuk menggerakkan segala potensi yang dimiliki oleh pegawai untuk menyelesaikan tugasnya. Motivasi kerja juga dapat memberikan energi bagi pegawai agar semangat bekerja supaya

¹⁸ Faslah, Roni dan Meghar Tremtari Savitri . “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Pegawai PT. Kabelindo Murni,Tbk” . *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol.1 No.2 2013

¹⁹ P Sondang Siagian, *Kiat Meningkatkan Prodktivitas Kerja* ,(Jakarta:Rineka Cipta,2002), p.102

menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan dan target perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Adells motivasi kerja adalah “sesuatu yang menimbulkan keinginan bagi seseorang atau pekerja, baik yang berasal dari dalam dirinya maupun yang berasal dari luar untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan dengan rasa tanggung jawab guna mencapai tujuan yang diinginkan”.²⁰

Menurut Wahjosumidjo ”faktor yang mempengaruhi motivasi meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.”²¹

Menurut Herzberg mengemukakan “motivasi kerja ada dua faktor yang mendorong pegawai termotivasi yaitu faktor Intrinsik yaitu daya dorong yang timbul dalam diri masing – masing orang dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang terutama dari organisasi tempatnya bekerja”.²²

Berdasarkan dari beberapa para ahli kemukakan dapat disimpulkan motivasi kerja timbul dari dorongan dalam (internal) diri seorang pegawai dan dari luar (Eksternal) diri seorang pegawai untuk mengarahkan dan memberikan kekuatan untuk melakukan suatu pekerjaan yang mereka rasa pekerjaan itu sebagai kebutuhan untuk mewujudkan suatu tujuan perusahaan yang diinginkan. Pegawai akan terdorong secara intrinsik dalam dirinya akan menyenangkan pekerjaan itu pasti dengan usaha yang baik dikerjakan dengan kreativitas dan

²⁰ Faslah, Roni dan Meghar Tremtari Savitri . “*Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan kerja Pada Pegawai PT. Kabelindo Murni,Tbk*” . *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol.1 No.2 2013

²¹ Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, p.42

²² Eko, Suparno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Pustaka Belajar,2015) p. 173

inovasinya. Sebaliknya, dorongan ekstrinsik cenderung melihat kepada apa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai.

Menurut Sondang mengemukakan “motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Termasuk pada faktor – faktor internal adalah:

- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri,
- b. Harga diri,
- c. Harapan diri
- d. kebutuhan
- e. keinginan
- f. prestasi kerja yang dihasilkan

sedangkan faktor – faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah:

- a. jenis dan sifat pekerjaan
- b. kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- c. organisasi tempat bekerja
- d. situasi lingkungan pada umumnya
- e. sistem imbalan yang berlaku dan cara menerapkannya.”²³

Menurut Hamzah B.Uno Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri antara lain:

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
4. Memiliki rasa senang dalam bekerja
5. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakan

Motivasi Eksternal:

1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dengan target yang jelas
2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakan
3. Situasi dalam lingkungan kerja
4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.²⁴

²³ Siagian, Sondang P. Manajemen Sumber Daya Manusia (Jakarta:PT Bumi Aksara,2008) p.294

²⁴ Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi dan Pengukuranya*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2007) p.72

Berdasarkan kedua teori dapat disimpulkan motivasi kerja ada pada pegawai ada faktor dorongan dalam diri yaitu faktor untuk melaksanakan tugas dengan target, harapan agar pekerjaan cepat selesai sesuai target untuk memenuhi kebutuhannya.

Sama halnya dengan yang dikatakan Nawawi “motivasi Internal adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerjaan sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakan. Faktor internal meliputi tujuan yang ditetapkan, harapan yang diinginkan, cita – cita yang mendasari, sikap terhadap kehidupan, lingkungan, harga diri, rasa takut untuk sukses, pengalaman yang dimiliki, dan potensi.”²⁵

Menurut Wahjosumidjo “faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi faktor internal yang bersumber dari dalam individu dan faktor eksternal yang bersumber dari luar individu. Faktor dari luar individu yang bersangkutan seperti pengawasan, gaji, lingkungan kerja, kepemimpinan.”²⁶

Dapat simpulkan dari teori diatas, motivasi kerja juga dipengaruhi dari faktor eksternal yaitu lingkungan kerja yang menarik, adanya penghargaan dari pimpinannya terhadap para bawahannya. Penghargaan itu baik berupa materil maupun non materil.

Berdasarkan dari keseluruhan uraian diatas motivasi kerja adalah dorongan internal maupun dorongan eksternal pegawai agar mampu bekerja dan memiliki semangat untuk memberikan kontribusinya demi tercapainya tujuan organisasi.

²⁵ Sapulette Ludy. Pengaruh motivasi eksternal dan internal terhadap kepuasan kerja pegawai PDAM Ambon (Jurnal Dosen Politeknik Negeri Ambon), p.2

²⁶ Manullang, M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, p.42

B. Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sudah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Terdapat variabel bebas yang terbukti mempengaruhi kepuasan kerja. Beberapa penelitian yang telah dilakukan, antara lain:

1. Gagah Satya Wicaksana, 2016. *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT Petrosida Gresik.*

Berdasarkan persamaan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Penelitian ini bahwa secara stimulan variabel bebas (Motivasi kerja, insentif, lingkungan kerja) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (kepuasan kerja) dikarenakan hasil korelasi sama atau lebih kecil dari 0,3 maka dinyatakan valid. Hasil ini didukung dengan perolehan tingkat koefisien korelasi berganda sebesar 82,3% menunjukkan hubungan antara variabel tersebut terhadap kepuasan kerja pegawai adalah erat. Sedangkan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja. Dan terdapat persamaan jenis penelitian yaitu kuantitatif.²⁷

2. A.A Ngr Angga Dwipalguna dan Ni Wayan Mujiati, 2015. *Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Denpasar.*

²⁷ Gagah Satrya Wicaksana, *Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA), Surabaya

Berdasarkan persamaan dari penelitian ini adalah adanya pengaruh variabel indenpenden (penempatan dan motivasi kerja) memiliki pengaruh signifikan positif terhadap variabel terikat (kepuasaan kerja). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh $F_{hitung} (348,808) > F_{tabel} (2,84)$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa penempatan, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan secara stimulan terhadap kepuasan kerja pegawai berarti diterima. Pengujian secara stimulan pada penelitian ini menunjukkan bahwa terbukti penempatan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Denpasar.²⁸

3. Aprilia Chisty Mawei, Olivia Nelwan, Yantje Uhing, 2014. *Kepemimpinan, Penempatan Kerja dan Kompensasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja pada PT Bank BNI (Persero), TBK.KCU Manado.*

Persamaan dari penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas penempatan kerja dan menggunakan variabel terikat kepuasan kerja. Perbedaannya dari penelitian sebelumnya adalah menggunakan variabel bebas kompensasi dan kepemimpinan. Hasil analisa penelitian sebelumnya adalah diperoleh nilai R^2 sebesar 0,168 diartikan sebesar 16,8 %. Hal ini berarti 16,8 % kepuasan kerja pegawai dipengaruhi kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi. Sedangkan berdasarkan hasil analisa korelasi (r) sebesar 0,410 atau diartikan sebesar 41,0 %. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi dengan kepuasan kerja

²⁸ A.A Ngr Angga Dwipalguna dan Ni Wayana Mujiati. Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali.

pada BNI KCU Manado yaitu sebesar 41,0%. Diketahui $F_{\text{tabel}} = 2,748$. Hasil pengujian ini menunjukkan $F_{\text{hitung}} 4,312 > F_{\text{tabel}} 2,748$ maka H_0 ditolak. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja pada Bank BNI KCU Manado.²⁹

4. Ni Luh Gede Poniasih dan A.A. Sagung Kartika Dewi, 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* pada PT. Indonesia Power UBP Bali.

Pada penelitian sebelumnya menggunakan variabel bebas motivasi kerja, komunikasi, dan stres kerja dan menggunakan variabel terikatnya yaitu kepuasan kerja pegawai. Persamaan pada penelitian sebelumnya yaitu menggunakan variabel bebas motivasi kerja dan variabel terikat kepuasan kerja. Hasil Uji validitas menghasilkan nilai korelasi 0,806 hingga 0,974, dimana nilai tersebut memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,3 dan hasil ini dinyatakan valid. Uji reliabilitas memberikan hasil bahwa nilai keseluruhan *cronbach's alphas* seluruh variabel i berada diatas 0,6 yaitu 0,944 hingga 0,968 dimana hasil ini dinyatakan reliabel. Dinyatakan valid dan reliabel karena data yang berkumpul dengan data sesungguhnya telah sesuai dan konsisten sehingga penelitian dapat dilanjutkan. Hasil pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT Indonesia Power UBP Bali dengan menggunakan analisis

²⁹ Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, dan Yantje Uhing, Kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT Bank BNI (Persero), TBK KCU Manado, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado

regresi linier berganda. Motivasi kerja secara stimulan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.³⁰

5. Ni Putu Enika Lestari Dewi dan I Gusti Salit Ketut Netra, *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa Legaian Kuta-Bali*

Penelitian ini menggunakan analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, serta menggunakan uji F dan uji t. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. persamaan pada penelitian ini adalah variabel indenpenden X_2 yaitu Motivasi Kerja dan variabel dependen adalah kepuasan kerja. Perbedaannya yaitu penelitian ini tidak menggunakan variabel stress kerja. hasil penelitian ini uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor faktor dengan skor total. Seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel yang diuji nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hal tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini terbukti valid. hasil uji validitas dari 3 variabel yang diteliti menghasilkan korelasi yang terkecil adalah 0,819 dan korelasi yang terbesar adalah 0.944. hasil uji validitas yang dilakukan dengan kuesioner dalam penelitian ini adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji F, nilai $F_{hitung} = 16,495 > F_{tabel} = 3,87$ maka H_0 ditolak. Ini berarti stres kerja dan

³⁰ Ni Luh Gede Poniasih dan A.A.Sagung Kartika Dewi, *Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Umud), Bali

motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Matahari Bungalow. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor – faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.³¹

6. Sagung Binda Karmita, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Penempatan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai studi pada analisis kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar.*

Berdasarkan penelitian ini menggunakan variabel bebas Motivasi kerja dan penempatan pegawai dan variabel terikat kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan pada penelitian sebelumnya menggunakan Y2 yaitu kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *partial least Square* (PLS). Berdasarkan hasil uji validitas dapat dilihat bahwa masing – masing indikator dari variabel tersebut memiliki korelasi lebih besar dari 0,30 yang berarti alat ukur variabel valid. Hasil penelitian sebelumnya berdasarkan hasil uji hipotesis terbukti bahwa variabel penempatan pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Semakin sesuai penempatan pegawai berdasarkan latar belakang pendidikannya, maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

³¹ Ni Putu Enika Lestari Dewi. *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.

C. Kerangka Teoritik

Pegawai dan perusahaan merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan, pegawai sebagai komponen penting dalam suatu perusahaan untuk menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan, sebaliknya tanpa perusahaan pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhan yang ada pada dirinya.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang terhadap faktor – faktor pekerjaan, hubungan sosial individu di luar kerja dan penyesuaian diri. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya sesuai dengan kemampuannya dan kebutuhannya.

Penempatan Pegawai yang tepat akan mempengaruhi kepuasan kerja pada pegawai. Penempatan pegawai yang diposisikan sesuai dengan tingkat pengetahuan, kemampuan, keahlian, dan pengalaman terhadap pekerjaan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi.

Fahrizi menyatakan bahwa “penempatan pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Jadi kepuasan dalam penempatan kerja atau penempatan pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat mempengaruhi naik – turunnya kepuasan pegawainya”³²

Menurut Sutrisno “Faktor manajemen sumber daya manusia menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi dapat dilihat dari harmonisasi kriteria dan persyaratan bagi semua staf, menggunakan tes psikologis dan seleksi staf yang pada intinya menggambarkan tentang penempatan pegawai yang tepat, apabila penempatan yang dilakukan tepat maka menghasilkan kepuasan yang baik bagi pegawai maupun organisasi.”³³

³² Aprilia C Mawei. kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, Juni 2014

³³ Angga. Pengaruh penempatan, motivasi kerja, dan stress kerja terhadap kepuasan kerja, 2015

Werther & Davis mengemukakan penempatan pegawai sebagai “*placement is the reassignment of an employee to a new job.*” Karena itu pegawai yang telah lulus seleksi untuk penempatan pegawainya di tentukan oleh lini manajer agar ditempatkan sesuai dengan kemampuan, pengetahuan, keahlian pegawai.

Dapat simpulkan penempatan pegawai yang baik dan tepat merupakan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi pegawai sendiri penempatan pegawai yang baik dan tepat menyebabkan pegawai akan merasa pekerjaannya itu menarik dan dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawainya.

Menurut Wibowo “motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. kepuasan kerja adalah respons bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.”³⁴

Menurut Raymond, ketika berbagai karakteristik pekerjaan inti (berbagai keadaan psikologis yang penting) yang tinggi, para individu akan memiliki tingkat motivasi pekerjaan internal yang tinggi. Hal ini diharapkan dapat menghasilkan kuantitas dan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi serta tinglat kepuasan kerja yang lebih tinggi.³⁵

Menurut Gupta mengemukakan “pegawai yang terpuaskan menguntungkan bagi organisasi, karena pegawai tersebut lebih termotivasi dan berkomitmen, sehingga kualitas kinerja yang dihasilkan semakin meningkat.”

³⁴ Wibowo. *Manajemen Kinerja*. (PT Raja Grafindo Persada:2010)p.395

³⁵ Raymond. A.Noel. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Salaemba Empat:Jakarta),p.223

Menurut Risambessy menentukan bahwa motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.³⁶ Oleh sebab itu jika ingin meningkatkan kepuasan kerja, salah satu yang perlu diperhatikan adalah membangun motivasi kerja yang tinggi.

Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan pekerjaannya maka meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Dwipalguna menyatakan “semakin baik penempatan, semakin baik motivasi kerja semakin dan lingkungan kerja fisik semakin mendukung maka kepuasan kerja akan meningkat.”³⁷

Brahmasari menyatakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.³⁸

Dengan demikian kepuasan kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh penempatan pegawai dan motivasi kerja. Jadi, jika penempatan pegawai sesuai dengan kemampuan dan motivasi kerja tinggi, maka kepuasan kerja akan meningkat.

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoretik yang telah dikemukakan, maka dapat diajukan perumusan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh antara penempatan pegawai terhadap kepuasan kerja.

³⁶ Ni Luh pengaruh motivasi kerja, komunikasi & stress kerja terhadap kepuasan kerja, 2015

³⁷ Angga Dwipalguna, pengaruh penempatan, motivasi kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja, 2015

³⁸ Ibid, p.2786

2. Terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.
3. Terdapat Pengaruh antara penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah – masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (Sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliable) tentang Pengaruh penempatan kerja dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 1 Jakarta.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 1 Jakarta dengan alamat Jalan Taman Cikini No.1 Pengangsaan Menteng, Jakarta Pusat 10330. Tempat penelitian ini dipilih karena menurut survey awal pegawai di perusahaan tersebut memiliki motivasi kerja yang kurang baik dan masalah yang akan diteliti yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 3 bulan yaitu April-Juni 2017. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti karena peneliti sudah tidak ada jadwal kegiatan perkuliahan.

C. Metode Penelitian

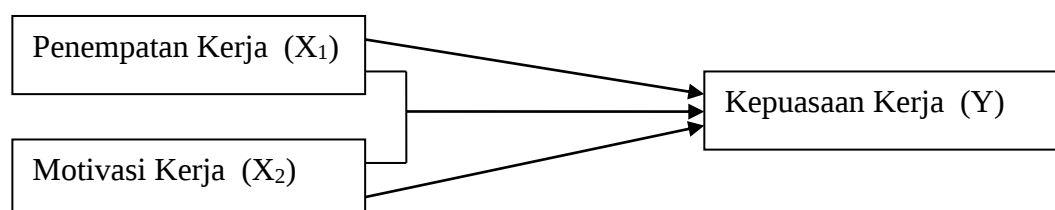
1. Metode

Metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan Korelasional dan menggunakan data primer untuk variabel bebas Penempatan Kerja (X_1) serta data primer untuk variabel Motivasi Kerja (X_2) dan variabel terikat Kepuasan Kerja (Y). Metode ini dipilih karena sesuai digunakan untuk populasi yang luas dengan variabel yang terbatas, yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan permasalahan pada saat penelitian dilaksanakan.

2. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X_1) yaitu penempatan kerja dan (X_2) motivasi kerja dengan variabel terikat (Y) yaitu kepuasan kerja. Maka peneliti menggambarkan pengaruh tersebut dalam skema sebagai berikut :

Gambar III.1



Keterangan:

X_1 : Variabel bebas

X_2 : Variabel Bebas

Y : Variabel Terikat

→ : Arah Hubungan

D. Populasi dan Sampling

1. Populasi Terjangkau

Menurut Sugiyono, Populasi merupakan sejumlah individu yang setidaknya mempunyai suatu sifat yang sama. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kuantitas atau katakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya³⁹. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai PT Kereta Api Indoensia Daerah Operasi 1 Jakarta yang berjumlah 127 pegawai. Populasi yang diambil 127 dengan sampel 95 responden. Sampel diambil berdasarkan tabel *Isaac & Michel*, sampel penentuan dengan taraf kesalahan 5 %.⁴⁰ Menurut Sudjana suatu sampel memiliki distribusi normal apabila memiliki ukuran sampel $n > 30$. Dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan lebih dari 30, sehingga sudah memenuhi asumsi distribusi normal. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak (*simple random sampling*), karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu⁴¹. Teknik ini digunakan bila populasi mempunyai anggota atau unsur yang homogen.

³⁹ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis (Bandung: Alfabeta, 2009), p.115

⁴⁰ Ibid, h. 116

⁴¹ Ibid, h. 116

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer dalam pengumpulan data untuk variabel X1, X2, dan Y. Teknik pengambilan data primer dalam penelitian ini adalah dengan cara memberikan kuesioner yang diperoleh pegawai di bagian Sumber Daya Manusia dan Umum di PT Kereta Api Indonesia Daerah Operasi 1 Jakarta.

1. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan itu sendiri dengan perasaan senang atau tidak senangnya atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh individu pegawai.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan model skal Likert dan datanya berupa data primer yang mengacu pada indikator Pekerjaan itu sendiri, Upah/gaji, rekan kerja, pengawasan, dan promosi.

Pada penelitian ini hasilnya ditunjukkan oleh skor yang diperoleh dari kuesioner yang telah diisi pegawai dan dinyatakan dalam bentuk Skala *Likert*. Dengan skala *Likert*, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan titik tolak acuan untuk menyusun

item-item instrumen yang berupa pernyataan⁴². Pernyataan tersebut memiliki 5 alternatif jawaban yang dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel III.1
Pola Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: diolah oleh penulis

c. Kisi – kisi Instrument Kepuasan kerja

Kisi – kisi intruement penelitian berfungsi untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor item pernyataan positif maupun negatif yang akan disebar.

Tabel III.2
Kisi – kisi instrument variabel kepuasan kerja

Variabel Y	Indikator	Item Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)
Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	2*, 20	3	17	2
	Upah/Gaji	5, 17	7, 12	3, 15	5,10
	Rekan Kerja	14,15, 16	9	13, 14, 16	7
	Pengawasan	4*, 8	13,14	6	11, 12
	Promosi	6,10,18	1, 11	4, 8, 18	1, 9

Sumber : data yang diolah

⁴² Sugiyono, op.cit,hal.93

Kisi – kisi yang diuji coba ditunjukkan dengan maksud memberikan informasi untuk mengetahui valid atau tidak validnya setiap butir pernyataan. Berdasarkan analisis butir yang di uji coba, maka butir – butir yang tidak valid dikeluarkan, sedangkan butir – butir yang valid dibuat kembali menjadi sebuah perangkat instrument.

d. Validasi Intrument Kepuasan Kerja

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

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

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

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing – masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum Si^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

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

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrument menggunakan rumus alpha α . Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir $(\sum X_i)^2$ sebesar 19,28 dan varians total (S_t^2) sebesar 59,93, sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,718 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke-18 pernyataan variabel kepuasan kerja layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian. Tabel interpretasi reabilitas dapat dilihat pada tabel III.2

Tabel III.3
Tabel Intrepretasi Reliabilitas

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

2. Penempatan Pegawai

a. Definisi Konseptual

Penempatan pegawai adalah persepsi seseorang pegawai yang telah lulus seleksi dan ditempatkan sesuai dengan Keterampilan, pengetahuan, pengalaman kerja.

b. Definisi Operasional

Penempatan pegawai adalah persepsi seorang pegawai yang telah lulus dalam seleksi yang mencerminkan kesesuaian antara keterampilan, kemampuan, pengalaman kerja dan keahlian diukur dengan menggunakan

kuesioner dengan skala Likert dengan pernyataan yaitu kesesuaian dengan keterampilan, pengetahuan, dan pengalaman kerja.

Tabel III.4
Pola Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: diolah oleh penulis

c. Kisi – kisi Instrument penempatan pegawai

Merupakan gambaran dan soal yang akan diberikan kepada responden, kisi – kisi instrument yang digunakan untuk mengukur variabel penempatan pegawai. Kisi – kisi instrument berfungsi untuk memberikan gambaran atau rincian mengenai nomor item pernyataan positif maupun negatif yang akan disebar. Selain itu memberikan informasi mengenai butir pernyataan yang valid dan butir pernyataan yang drop setelah instrumen disebar.

Kisi – kisi instrument untuk mengukur variabel penempatan pegawai dapat dilihat di tabel III.5

Tabel III.5
Kisi – kisi instrument variabel penempatan pegawai

Variabel X ₁	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Penempatan Pegawai	Keterampilan	Keterampilan mental	8, 5, 10	3	5,8, 9	3
		Keterampilan sosial	6,7*,1	2,1 2,1 3	6,1	2,11
	Pengalaman Kerja		11,13, 15, 18*	8	10, 12, 14	4,7
	Pengetahuan		17,19,1 6	20, 14	13, 15, 17	16,18

Sumber : data yang diolah

*) : butir pernyataan yang di drop

d. Validasi Instrument Penempatan Pegawai

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrument. Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument.

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

Keterangan :

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

$\sum X_i$ = jumlah kuadrat deviasi skor dari X_i

$\sum X_t$ = jumlah kuadrat deviasi skor X_t

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing – masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum Si^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

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

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2 = varians butir

$\sum X_i^2$ = jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$ = jumlah butir soal yang dikuadratkan

n = banyaknya subyek penelitian

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrument menggunakan rumus alpha α . Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir $(\sum X_i)^2$ sebesar 17,970 dan varians total (S_t^2) sebesar -141, sehingga diperoleh nilai reliabilitas 1,059 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang sangat tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke-18 pernyataan variabel kepuasan kerja layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian. Tabel interpretasi reabilitas dapat dilihat pada tabel III.3

Tabel III.6

Tabel Intrepretasi Reliabilitas

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

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Konseptual

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun dorongan eksternal pegawai agar mampu untuk bekerja dan memiliki semangat untuk memberikan kontribusinya demi tercapainya tujuan organisasi.

b. Definisi Operasional

Motivasi kerja merupakan data primer yang diukur menggunakan angket yang dibuat oleh peneliti dengan menggunakan skala *Likert*

memiliki indikator dari motivasi kerja yaitu motivasi internal dan motivasi eksternal dan sub indikator : kebutuhan, Harapan, hasrat, lingkungan kerja, penghargaan.

c. Kisi – kisi Instrument Motivasi Kerja

Pada penelitian ini instrument motivasi kerja ini digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrument ini mencerminkan indikator motivasi kerja. kisi – kisi instrument motivasi kerja dapat dilihat pada tabel III.5

Tabel III.7

Kisi – kisi Intrument Motivasi Kerja

Variabel X ₂	Indikator	Sub Indikator	Item Uji Coba		Butir Final	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Motivasi Kerja	Motivasi Internal	Kebutuhan	3,4,5	9	3,4,5,1	9
		Harapan	7,10,12	17	8,20	17
		Hasrat	2,6*,8	4	2,7	14,15
	Motivasi Eksternal	Lingkungan kerja	9*,16,18	11,1	16,18	11
		Penghargaan	7	13	6	13

Sumber : diolah oleh penulis

*) : butir pernyataan yang drop

Untuk mengelola setiap variabel motivasi kerja yang diperoleh, disediakan beberapa alternatif jawaban dan skor dari setiap butir pertanyaan.

Alternatif jawaban disesuaikan dengan skala *Likert*, yaitu : Sangat Setuju

(SS), Setuju (S), Ragu – ragu (RR), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

Tabel III.8
Pola Skor Alternatif Jawaban

Pilihan Jawaban	Bobot Skor Pernyataan Positif	Bobot Skor Pernyataan Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu – Ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Sumber: diolah oleh penulis

d. Validasi Instrument Motivasi Kerja

Pengujian validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan instrument. Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument, yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien antara skor butir dengan skor total instrument.

Proses pengujian validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi. Rumus yang digunakan yaitu:

$$r_{it} = \frac{\sum X_i * X_t}{\sqrt{\sum X_i^2 * \sum X_t^2}}$$

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

Setelah dinyatakan valid, kemudian dihitung reliabilitas dari masing – masing butir instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

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

Keterangan :

r_{ii} = reliabilitas instrumen

k = banyak butir pernyataan yang valid

$\sum Si^2$ = jumlah varians skor butir

S_t^2 = varians skor total

Sedangkan varians dapat dicari dengan menggunakan rumus:

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

Dimana bila $n > 30$ ($n-1$)

Keterangan :

S_i^2	= varians butir
ΣX_i^2	= jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal
$(\Sigma X_i)^2$	= jumlah butir soal yang dikuadratkan
n	= banyaknya subyek penelitian

Pada penelitian ini untuk mencari reabilitas instrument menggunakan rumus alpha α . Hasil uji reliabilitas dengan nilai total varians butir $(\Sigma X_i)^2$ sebesar 18,361 dan varians total (S_i^2) sebesar 63,26 sehingga diperoleh nilai reliabilitas 0,752 yang berarti termasuk pada kategori reliabilitas yang tinggi. Sehingga dapat dinyatakan bahwa ke-18 pernyataan variabel kepuasan kerja layak untuk digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel interpretasi reabilitas dapat dilihat pada tabel III.9

Tabel III.9

Tabel Intrepretasi Reliabilitas

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

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi ganda dan korelasi, kemudian dilakukan perhitungan persamaan regresi ganda dan uji persyaratan analisis. Setelah itu barulah dilakukan uji hipotesis peneliti.

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residu mempunyai distribusi normal. Untuk mendeteksi model yang kita gunakan memiliki distribusi normal atau tidak yaitu dengan uji Kolmogorov Smirnov (KS)

Kriteris pengambilan keputusan dengan uji statistic Kolmogorov Smirnov, yaitu : Jika signifikansi > 0.05 maka data berdistribusi normal, jika signifikansi < 0.005 maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Uji Linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel atau lebih mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan, asumsi ini menyatakan bahwa untuk setiap persamaan regresi linier, hubungan antara variabel indenpenden atau dependen harus linier. Pengujian linieritas dapat dilakukan dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dasar pengambilan keputusan dalam uji linieritas adalah:

- 1) Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah linier.
- 2) Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka hubungan antara variabel X dengan Y adalah tidak linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya terjadi korelasi antara variabel bebas. Akibat bagi model regresi yang mengandung multikolinearitas adalah bahwa kesalahan standar estimasi akan cenderung meningkat dengan bertambahnya variabel independen, tingkat signifikansi yang digunakan untuk menolak hipotesis nol akan semakin besar dan probabilitas menerima hipotesis yang salah juga akan semakin besar.

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi adalah dilihat dari nilai tolerancedan lawannya, VIF (*Variance Inflation Factor*). Bila *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi Multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk meguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model yang baik adalah homoskedastisitas.

aPada penelitian ini untuk menguji terjadinya heteroskedastisitas atau tidak dengan menggunakan analisis grafis. Deteksi ada atau tidaknya

heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu dalam *scatterplot* antara variabel dependen dengan residual. Dasar analisis grafis adalah jika adanya pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur maka mengidentifikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas.

Uji statistik dengan Uji *Spearman's rho*. Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah Heteroskedastisitas, tetapi jika signifikansi kurang dari 0,05 maka terjadi masalah Heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Linier Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari penempatan pegawai (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:⁴³

$$\hat{Y} = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Variabel terikat (Kepuasan Kerja)

b_0 = Konstanta (Nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n = 0$)

X_1 = Variabel bebas (Penempatan Pegawai)

⁴³*ibid.*

X_2 = Variabel bebas (Motivasi Kerja)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama, X_1 (Penempatan pegawai)

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua, X_2 (Motivasi Kerja)

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi secara serentak, yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁴⁴

Hipotesis penelitiannya:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$

Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak tidak berpengaruh terhadap Y

- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Artinya, variabel X_1 dan X_2 secara serentak berpengaruh terhadap Y

- $F_{hitung} < F_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- $F_{hitung} > F_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

⁴⁴Priyatno, Dewi, *Belajar Olah Data dengan Rumus dan Data dalam Aplikasi* (Bandung: CV. Alfabeta, 2009), h. 48

b. Uji t

Uji t untuk pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak.⁴⁵

Hipotesis penelitian:

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya variabel X_1 tidak berpengaruh terhadap Y
- $H_0 : b_2 = 0$, artinya variabel X_2 tidak berpengaruh terhadap Y
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya variabel X_1 berpengaruh terhadap Y
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya variabel X_2 berpengaruh terhadap Y
- Kriteria pengambilan keputusannya, yaitu:
- $t_{hitung} < t_{tabel}$, jadi H_0 diterima
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, jadi H_0 ditolak

5. Koefisien Determinasi

Analisis R^2 (*R Square*) atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

⁴⁵ Priyatno, Dewi, *op.cit.*, h. 50

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Penelitian ini terdiri dari dua variabel bebas yaitu penempatan pegawai (X_1) dan motivasi kerja (X_2), dan satu variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y). Untuk mendeskripsikan dan menguji pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini, maka pada bagian ini akan disajikan deskripsi data dari masing – masing variabel berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Hasil Perhitungan deskriptif masing – masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut:

1. Data Kepuasan Kerja

Data Kepuasan Kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 95 responden dengan menggunakan skala *likert*. Instrumen penelitian berisikan 18 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan realibilitasnya, yang terbagi dalam 5 indikator yaitu indikator pertama adalah Pekerjaan itu sendiri. Indikator kedua adalah Gaji/Upah. Indikator ketiga adalah Rekan kerja. Indikator keempat adalah pengawasan. Indikator kelima adalah promosi.

Berdasarkan data yang diperoleh dari kepuasan kerja memiliki skor tertinggi sebesar 87 dan skor terendah sebesar 34, dengan skor rata-rata 60,94, skor simpangan baku (S) sebesar 10,96 dan skor varians (S^2) 120,06.

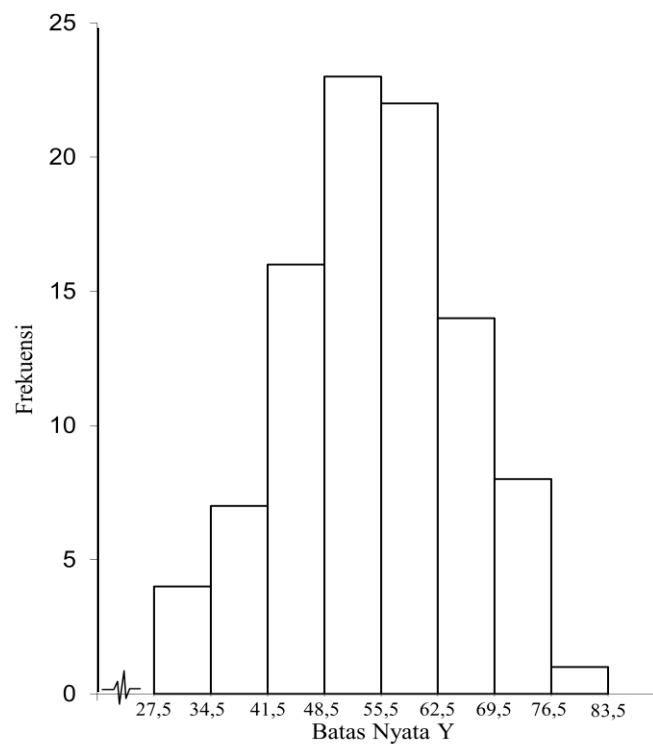
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 53, banyaknya kelas interval 7,52 dibulatkan menjadi 8 dan panjang interval kelas yaitu dibulatkan menjadi 6,63 dibulatkan menjadi 7.

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

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
34	-	40	33,5	40,5	4	4%
41	-	47	40,5	47,5	7	7%
48	-	54	47,5	54,5	16	17%
55	-	61	54,5	61,5	23	24%
62	-	68	61,5	68,5	22	23%
69	-	75	68,5	75,5	14	15%
76	-	82	75,5	82,5	8	8%
83	-	89	82,5	89,5	1	1%
Jumlah					95	100%

Dari tabel distribusi diatas kelas interval yaitu nilai data atau variabel dari suatu data acak atau untuk mengetahui jarak antara data. Batas kelas yaitu nilai-nilai yang membatasi kelas yang satu dengan kelas yang lain. Batas kelas merupakan batas semu dari setiap kelas, karena antara kelas satu dengan kelas yang lain masih terdapat lubang tempat angka tertentu. Batas

kelas terdiri dari dua yaitu batas kelas bawah dan batas kelas atas. Untuk mempermudah penulisan data kepuasan kerja, maka dari data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan distribusi frekuensi tabel IV.1 dan grafik histogram gambar IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu terletak pada interval kelas ke empat yakni antara 55-61 dengan frekuensi relatif sebesar 24% dan frekuensi kelas terendah yaitu terletak pada interval kelas kesatu yakni antara 34-40 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.

Tabel IV.2
Kategori Kepuasan Kerja

Kelas Interval	Kategori
18 – 41	Kepuasan kerja tinggi
41 – 65	Kepuasan kerja sedang
66 – 90	Kepuasan kerja rendah

Berdasarkan perolehan skor untuk kategori kepuasan kerja, rata – rata kepuasan kerja adalah 60,94 termasuk dalam kategori 41-65, maka kategori kepuasan kerja sedang.

Tabel IV.3
Rata – rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja

No.	Indikator	Item	Total Item	N	Total Skor	Mean	%
1	Pekerjaan itu sendiri	2	297	2	630	315	22,05
		7	333				
2	Gaji / upah	3	250	4	1126	282	19,7
		5	296				
		10	294				
		15	286				
3	Rekan Kerja	7	266	4	1092	273	19,11
		13	276				
		14	258				
		16	292				
4	Pengawasan	6	298	3	835	278	19,48
		11	254				
		12	283				
5	Promosi	1	260	5	1404	281	19,66
		9	291				
		4	283				
		8	267				
		18	303				

Berdasarkan rata-rata hitung skor hitung di atas dapat diketahui indikator kepuasan kerja yang paling tinggi adalah pada indikator pekerjaan itu sendiri yaitu 22,05%. Indikator pekerjaan itu sendiri merupakan indikator yang paling dominan. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah nomor 2 yaitu pekerjaan yang diberikan atasan sulit untuk saya selesaikan tepat waktu. Hal ini dapat dibuktikan bahwa para pegawai akan merasa puas jika pekerjaannya dikerjakan dengan mudah. Jika pekerjaan itu sulit membutuhkan waktu yang cukup lama untuk diselesaikan. Pekerjaan yang mudah dapat diselesaikan tepat waktu. Dengan pekerjaan yang mudah tersebut dapat mempermudah ketercapaian tujuan perusahaan karena adanya keahlian dan kecakapan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, indikator yang paling rendah adalah indikator rekan kerja dengan presentase 19,11%. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 14 yaitu rekan kerja saya bekerja dengan baik. Hal ini dapat membuktikan bahwa tidak adanya rekan kerja dengan kerja sama dengan baik. Hal ini mengakibatkan pegawai merasa ketidakpuasan dalam bekerja.

2. Data Penempatan Pegawai

Data penempatan pegawai diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 95 responden dengan menggunakan skala *likert*. Instrumen penelitian berisikan 18 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan realibilitasnya, yang terbagi dalam tiga indikator yaitu indikator pertama adalah keterampilan dengan sub indikator

keterampilan mental dan keterampilan sosial. Indikator kedua adalah pengalaman kerja. Indikator ketiga adalah pengetahuan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penempatan pegawai memiliki skor tertinggi sebesar 83 dan skor terendah sebesar 36, dengan skor rata-rata 60,42, skor simpangan baku (S) sebesar 10,89 dan skor varians (S^2) 118,50.

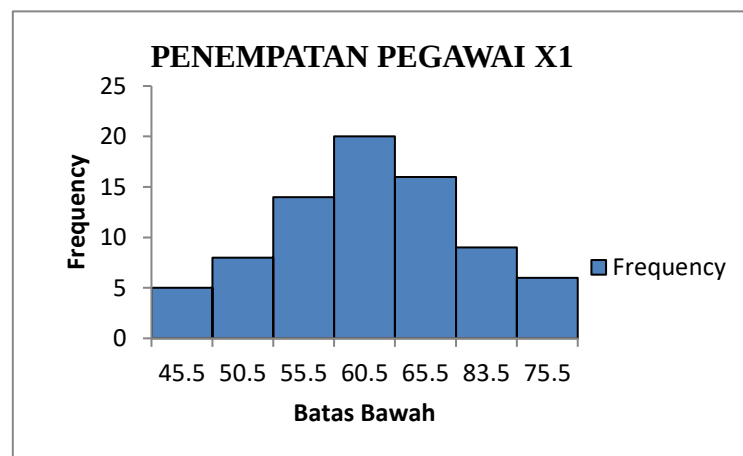
Distribusi frekuensi data penempatan pegawai dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 47, banyaknya kelas interval 7,52 dibulatkan menjadi 8 dan panjang interval kelas yaitu dibulatkan menjadi 5,88 dibulatkan menjadi 6.

Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel X_1 (Penempatan Pegawai)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
36	-	41	35,5	41,5	3	3%
42	-	47	41,5	47,5	10	11%
48	-	53	47,5	53,5	13	14%
54	-	59	53,5	59,5	17	18%
60	-	65	59,5	65,5	21	22%
66	-	71	65,5	71,5	15	16%
72	-	77	71,5	77,5	11	12%
78	-	83	77,5	83,5	5	5%
Jumlah					95	100%

Dari tabel distribusi diatas kelas interval yaitu nilai data atau variabel dari suatu data acak atau untuk mengetahui jarak antara data. Batas kelas

yaitu nilai-nilai yang membatasi kelas yang satu dengan kelas yang lain. Batas kelas merupakan batas semu dari setiap kelas, karena antara kelas satu dengan kelas yang lain masih terdapat lubang tempat angka tertentu. Batas kelas terdiri dari dua yaitu batas kelas bawah dan batas kelas atas. Untuk mempermudah penulisan data penempatan pegawai, maka dari data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Penempatan Pegawai

Berdasarkan distribusi frekuensi tabel IV.3 dan grafik histogram gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel penempatan pegawai yaitu terletak pada interval kelas ke lima yakni antara 60-65 dengan frekuensi relatif sebesar 22% dan frekuensi kelas terendah yaitu terletak pada interval kelas kesatu yakni antara 36-41 dengan frekuensi relatif sebesar 3%.

Tabel IV.5
Kategori Penempatan Pegawai

Kelas Interval	Kategori
18 – 41	Penempatan pegawai tinggi
41 – 65	Penempatan pegawai sedang
66 – 90	Penempatan pegawai rendah

Berdasarkan data perolehan skor untuk kategori penempatan pegawai. rata – rata penempatan pegawai adalah 60,42 termasuk dalam kategori 41-65, maka kategori penempatan pegawai sedang.

Tabel IV.6

Rata – rata Hitung Skor Indikator Penempatan Pegawai

No.	Indikator	Item	Total Item	N	Total Skor	Mean	%
1	Keterampilan	3	337	8	2721	340	33,5
		5	360				
		8	354				
		9	359				
		1	314				
		2	331				
		6	346				
		11	320				
2	Pengalaman Kerja	4	322	5	1665	333	32,81
		7	354				
		10	324				
		12	336				
		14	329				
3	Pengetahuan	13	344	5	1709	342	33,69
		15	328				
		16	340				
		17	351				
		18	346				

Sedangkan data penempatan pegawai berdasarkan skor rata – rata sub indikator adalah:

Tabel IV.7

Rata – rata Hitung Skor Sub Indikator Penempatan Pegawai

No	Sub Indikator	Item	Total Item	N	Total Skor	Mean	%
1	Keterampilan mental	3	337	4	1410	353	51,84
		5	360				
		8	354				
		9	359				
	Keterampilan Sosial	1	314	4	1311	328	48,16
		2	331				
		6	346				
		11	320				

Berdasarkan rata – rata hitung skor di atas dapat diketahui indikator penempatan pegawai yang paling tinggi adalah pada indikator pengetahuan yaitu 33,69%. Indikator pengetahuan merupakan indikator yang paling dominan. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah nomor 13 yaitu Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan. Hal ini dapat membuktikan bahwa para pegawai dengan pengetahuan yang sesuai bidang pekerjaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Dengan pengetahuan yang luas mempermudah pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu.

Selanjutnya, indikator yang paling rendah adalah indikator pengalaman dengan persentase 32,81%. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 4 yaitu Pengalaman bekerja yang saya miliki tidak mempermudah

pekerjaan. Hal ini dapat membuktikan bahwa pengalaman dalam bekerja tidak memudahkan pekerjaan sebab pengalaman pekerjaan yang dulu dengan pekerjaan sekarang tidak sesuai sehingga mengakibatkan penempatan pegawai tidak sesuai. Dengan demikian para pegawai tidak mempunyai semangat dan rasa kepuasan dalam bekerja untuk mencapai target karena pengalaman kerja tidak memudahkan dalam bekerja.

3. Data Motivasi Kerja

Data motivasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 95 responden dengan menggunakan skala *likert*. Instrumen penelitian berisikan 18 butir pernyataan yang telah diuji validitas dan realibilitasnya, yang terbagi dalam dua indikator yaitu dorongan dari dalam (*intrinsik*) dengan sub indikator kebutuhan, harapan, hasrat. Indikator yang kedua adalah dorongan dari luar (*ekstrinsik*) dengan sub indikator lingkungan kerja dan penghargaan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari motivasi kerja memiliki skor tertinggi sebesar 87 dan skor terendah sebesar 40, dengan skor rata-rata 64,26, skor simpangan baku (S) sebesar 11,37 dan skor varians (S^2) 129,26.

Distribusi frekuensi data motivasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini. Dimana rentang skor sebesar 47, banyaknya kelas interval 7,52 dibulatkan menjadi 8 dan panjang interval kelas yaitu dibulatkan menjadi 5,88 dibulatkan menjadi 6.

Tabel IV.8
Distribusi Frekuensi Variabel X₂ (Motivasi Kerja)

Kelas Interval			Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
40	-	45	39,5	45,5	4	4%
46	-	51	45,5	51,5	8	8%
52	-	57	51,5	57,5	15	16%
58	-	63	57,5	63,5	17	18%
64	-	69	63,5	69,5	20	21%
70	-	75	69,5	75,5	16	17%
76	-	81	75,5	81,5	9	9%
82	-	87	81,5	87,5	6	6%
Jumlah					95	100%

Dari tabel distribusi diatas kelas interval yaitu nilai data atau variabel dari suatu data acak atau untuk mengetahui jarak antara data. Batas kelas yaitu nilai-nilai yang membatasi kelas yang satu dengan kelas yang lain. Batas kelas merupakan batas semu dari setiap kelas, karena antara kelas satu dengan kelas yang lain masih terdapat lubang tempat angka tertentu. Batas kelas terdiri dari dua yaitu batas kelas bawah dan batas kelas atas. Untuk mempermudah penulisan data motivasi kerja, maka dari data ini digambarkan dalam grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.3
Grafik Histogram Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan distribusi frekuensi tabel IV.6 dan grafik histogram gambar IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi tertinggi variabel motivasi kerja yaitu terletak pada interval kelas ke lima yakni antara 64-69 dengan frekuensi relatif sebesar 21% dan frekuensi kelas terendah yaitu terletak pada interval kelas kesatu yakni antara 40-45 dengan frekuensi relatif sebesar 4%.

Tabel IV.9
Kategori Motivasi Kerja

Kelas Interval	Kategori
18 – 41	Motivasi kerja tinggi
41 – 65	Motivasi kerja sedang
66 – 90	Motivasi kerja rendah

Berdasarkan data perolehan skor untuk kategori penempatan pegawai, rata – rata penempatan pegawai adalah 64,25 termasuk dalam kategori 41- 65, maka kategori motivasi kerja sedang.

Tabel IV.10
Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja

No.	Indikator	Soal	Total	Mean	%
1.	Dorongan dari dalam (Intrinsik)	12	3.855	213,07	50,56%
2.	Dorongan dari luar (Ekstrinsik)	6	1.885	214,75	49,44%
Jumlah		18	5.740	635	100%

Sedangkan data motivasi kerja berdasarkan skor rata-rata sub indikator adalah:

Tabel IV.11
Rata-rata Hitung Skor Sub Indikator Motivasi Kerja

No	Indikator	Sub Indikator	Item	Total Item	N	Total Skor	Mean	%
1.	Dorongan dari dalam (Intrinsik)	Kebutuhan	3	332	5	1629	326	33,96
			4	313				
			5	316				
			17	353				
			18	315				
		Harapan	8	294	3	937	312	32,50
			10	327				
			15	316				
		Hasrat	2	287	4	1289	322	33,54
			7	339				
			12	322				
			13	341				

2	Dorongan dari luar (Ekstrinsik)	Lingkungan kerja	1	292	4	1288	322	51,58
			9	334				
			14	328				
			16	334				
		Penghargaan	6	312	2	597	299	48,15
			11	285				

Berdasarkan rata-rata hitung skor di atas dapat diketahui indikator motivasi kerja yang paling tinggi adalah pada indikator dorongan dari dalam (*intrinsik*) yaitu 50,56%, sedangkan indikator dorongan dari luar (*ektrinsik*) sebesar 49,4%. Indikator dorongan dari dalam (*intrinsik*) merupakan indikator yang paling dominan. Indikator dari dorongan dari dalam (*intrinsik*) terdiri dari 3 sub indikator yaitu kebutuhan, harapan, dan hasrat. Sub indikator yang paling tinggi dari dorongan dari dalam (*intrinsik*) adalah kebutuhan dengan persentase 33,96%. Butir pernyataan yang paling tinggi adalah nomor 17 yaitu saya bekerja giat guna memenuhi kebutuhan. Hal ini dapat membuktikan bahwa para pegawai memiliki kebutuhan yang tinggi untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan rajin bekerja. Dengan sikap rajin tersebut dapat mempermudah ketercapaian tujuan perusahaan karena adanya motivasi yang tinggi dari pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Selanjutnya, indikator yang paling rendah adalah indikator dorongan dari luar (*ekstrinsik*) dengan persentase 49,44%. Sub indikator yang paling rendah adalah penghargaan dengan persentase 48,15%. Butir pernyataan dengan skor terendah adalah nomor 11 yaitu perusahaan perlu memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi. Hal ini dapat membuktikan bahwa tidaknya ada

penghargaan kepada pegawai berupa pemberian bonus dengan pegawai sehingga mengakibatkan motivasi menjadi rendah. Dengan demikian para pegawai tidak mempunyai semangat untuk mencapai target karena tidak adanya penghargaan untuk pegawai.

B. Pengujian Hipotesis

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 *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan tingkat signifikansi 5% atau 0,05. Kriteria pengambilan keputusannya 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 *Kolmogorov-Smirnov Z* menggunakan SPSS 21.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.12
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

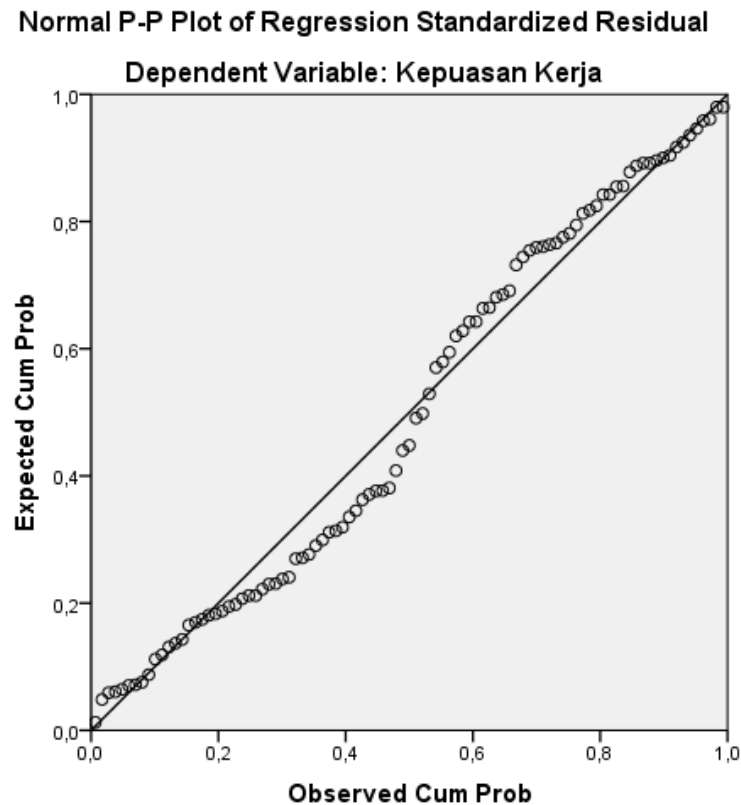
		Penempatan Pegawai	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
N		95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60,42	64,26	60,94
	Std. Deviation	10,886	11,369	10,957
	Absolute	,052	,095	,057
Most Extreme Differences	Positive	,038	,095	,033
	Negative	-,052	-,080	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,511	,928	,560
Asymp. Sig. (2-tailed)		,956	,355	,912

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat diketahui bahwa data kepuasan kerja (Y) nilai Asymp.sig (2-tailed) sebesar 0,912, data penempatan pegawai (X₁) sebesar 0,956 dan data motivasi kerja (X₂) sebesar 0,355. Karena signifikansi pada ketiga variabel lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Selain menggunakan Uji *Kolmogorov-Smirnov Z*, uji normalitas juga dapat menggunakan normal *Probability Plot* berbentuk grafik. Berikut hasil output berupa plot uji normalitas menggunakan SPSS 21.0 adalah sebagai berikut:



Gambar IV.4
Output Uji Normalitas dengan Grafik P-Plot

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data terdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel yang akan dikenai prosedur analisis statistik korelasional menunjukkan hubungan yang linier atau tidak. Pengujian linearitas dapat dilihat dari hasil output *Test for Linearity* pada taraf signifikansi 0,05 pada SPSS 21.0

Metode pengambilan keputusan untuk uji linearitas yaitu jika signifikansi pada $Linearity > 0,05$ maka hubungan antara dua variabel tidak linier dan jika signifikansi pada $Linearity < 0,05$ maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier.

Tabel IV.13
Hasil Uji Linearitas X_1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Penempatan Pegawai	(Combined)		8072,871	43	187,741	2,980	,000
	Between Groups	Linearity	3995,748	1	3995,748	63,430	,000
		Deviation from Linearity	4077,123	42	97,074	1,541	,070
		Within Groups	3212,750	51	62,995		
	Total		11285,621	94			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang

dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara penempatan pegawai dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linier.

Tabel IV.14
Hasil Uji Linearitas X_2 dengan Y

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	(Combined)		7677,791	32	239,931	4,123	,000
	Between Groups	Linearity	883,049	1	883,049	15,175	,000
		Deviation from Linearity	6794,742	31	219,185	3,767	,000
		Within Groups	3607,830	62	58,191		
	Total		11285,621	94			

Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *Linearity* sebesar 0,000. Karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan yang linier.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel independen atau lebih pada model regresi terjadi hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Untuk

mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinearitas ada beberapa metode, salah satunya adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan VIF.

Metode pengambilan keputusan yaitu jika semakin kecil nilai *Tolerance* dan semakin besar nilai VIF maka semakin mendekati terjadinya masalah multikolinearitas. Jika *Tolerance* lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel IV.15
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	29,960	5,488		5,459	,000		
Penempatan Pegawai	,789	,115	,784	6,875	,000	,509	1,965
Motivasi Kerja	,260	,110	,270	2,366	,020	,509	1,965

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Dari tabel *Coefficients* dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* dari kedua variabel independen lebih dari 0,1 yaitu 0,509 dan VIF kurang dari 10 yaitu 1,965, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi masalah multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksesuaian varian dari residual untuk semua pengamatan model regresi. Model

regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* dengan mengabsolutkan nilai residual dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel IV.16
Hasil Uji Heteroskedastisitas

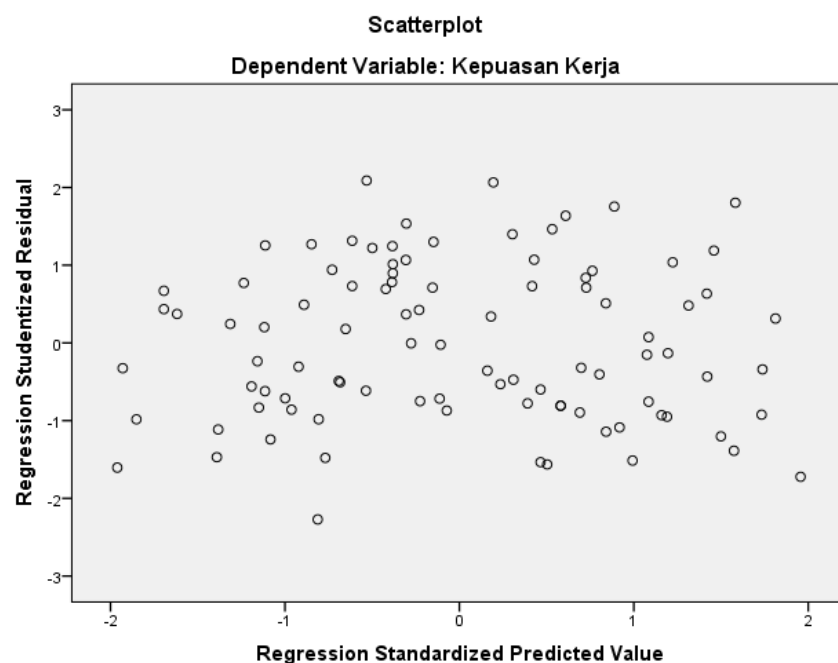
Correlations			Unstandardized Residual	Penempatan Pegawai	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	-,042	,019
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,686	,853
		N	95	95	95
	Penempatan Pegawai	Correlation	-,042	1,000	,665**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,686	.	,000
		N	95	95	95
	Motivasi Kerja	Correlation	,019	,665**	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,853	,000	.
		N	95	95	95

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

Dari tabel di atas dapat diketahui korelasi antara penempatan pegawai dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,686 dan korelasi antara Motivasi kerja dengan *Unstandardized Residual* menghasilkan nilai signifikansi 0,853. Karena

nilai signifikansi korelasi $>0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada model regresi tidak ditemukan adanya masalah heteroskedastisitas.

Selain menggunakan uji *Spearman's rho*, uji heteroskedastisitas juga dapat dilihat melalui *Scatterplot*. Berikut hasil output berupa plot uji heteroskedastisitas menggunakan program SPSS 21.0 adalah sebagai berikut:



Gamabar IV.5

Grafik Scaatterplot Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil dari *Scatterplot* terdapat pola titik-titik yang menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y maka mengidentifikasi tidak terjadinya masalah heteroskedastisitas.

3. Persamaan Regresi Berganda

Analisis regresi linier adalah analisis hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Jika menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi maka disebut analisis regresi linier berganda.

Tabel IV.17
Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,960	5,488		5,459	,000
1 Penempatan Pegawai	,789	,115	,784	6,875	,000
Motivasi Kerja	,260	,110	,270	2,366	,020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Persamaan regresi linier berganda dengan dua variabel independen sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 29,960 + 0,789X_1 + 0,260X_2$$

Nilai-nilai untuk persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di atas sehingga dapat diperoleh persamaan sebagai berikut:

Pada persamaan regresi linier berganda di atas, nilai konstanta (b_0) sebesar 29,960, artinya jika penempatan pegawai dan Motivasi kerja nilainya 0. Maka kepuasan kerja nilainya 29,960

Nilai koefisien (b_1) sebesar 0,789, artinya jika penempatan pegawai nilainya ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,789. Koefisien bernilai positif, artinya terdapat hubungan positif antara penempatan pegawai dengan kepuasan kerja, semakin meningkat penempatan pegawai, maka semakin meningkat kepuasan kerja.

Nilai koefisien (b_2) sebesar 0,260, artinya jika disiplin kerja ditingkatkan sebesar 1 satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,260. Koefisien bersifat positif, artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja, semakin meningkat motivasi kerja, maka semakin meningkat kepuasan kerja.

4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya signifikan atau tidak. Di bawah ini disajikan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS 21.0, yaitu sebagai berikut:

Tabel IV.18
ANOVA (Uji F)
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	4413,847	2	2206,924	29,547	,000 ^b
Residual	6871,774	92	74,693		
Total	11285,621	94			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Pegawai

Berdasarkan tabel diatas, F_{hitung} sebesar 29,547. Sedangkan besarnya F_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik pada signifikansi 5% atau 0,05 $df_1=k-1$ yaitu $3-1=2$ dan $df_2=n-k$ yaitu $95-3 = 92$, didapat F_{tabel} adalah 3,10

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima tetapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ jadi H_0 ditolak. Dapat diketahui $F_{hitung} 29,547 > F_{tabel} 3,10$, jadi H_0 ditolak. Kesimpulannya yaitu penempatan pegawai dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Uji t

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

Tabel IV.19
Tabel Regresi Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,960	5,488		5,459	,000
Penempatan Pegawai	,789	,115	,784	6,875	,000
Motivasi Kerja	,260	,110	,270	2,366	,020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Uji t dapat dilihat dalam tabel di atas, t_{hitung} dari penempatan pegawai sebesar 6,875. Berdasarkan hasil tersebut diperoleh t_{tabel} dapat

dicari pada signifikansi 5% atau 0,05 dengan $df = n-k-1$ yaitu $95-2-1=92$, maka didapat t_{tabel} sebesar 1,661.

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} dari penempatan pegawai $6,875 > t_{\text{tabel}}$ 1,661, jadi H_0 ditolak. Kesimpulannya yaitu penempatan pegawai mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan t_{hitung} dari motivasi kerja sebesar $2,366 > t_{\text{tabel}}$ 1,661, jadi H_0 ditolak. Kesimpulannya yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

5. Koefisien Determinasi

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

Tabel IV.20
Tabel Summary (Koefisien Determinasi)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,625 ^a	,391	,378	8,643

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penempatan Pegawai

Dari tabel di atas dapat diketahui nilai R^2 adalah 0,391. Jadi, kemampuan dari variabel penempatan pegawai dan motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja secara simultan yaitu 39,1% sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian regresi berganda secara bersama-sama pengaruh penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja diperoleh koefisien determinasi dengan melihat R^2 sebesar 0,391 yang artinya pengaruh variabel independen penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kepuasan kerja sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 360,9% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Kemudian dari hasil uji hipotesis kedua variabel bebas yaitu penempatan pegawai dan motivasi kerja secara serentak memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja yang dilihat dari $F_{hitung} 29,547 > F_{tabel} 3,10$. Kemudian secara parsial variabel penempatan pegawai memiliki $t_{hitung} 6,875 > t_{tabel} 1,661$ dan motivasi kerja memiliki $t_{hitung} 2,366 > 1,660$ yang menyatakan signifikansinya ($t_{hitung} > t_{tabel}$) artinya masing-masing variabel bebas yaitu penempatan pegawai dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan, bahwa motivasi mempengaruhi kepuasan kerja artinya semakin tinggi penempatan pegawai maka semakin tinggi kepuasan kerja. motivasi kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja artinya semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji pengaruh antara penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta, maka dapat disimpulkan:

1. Berdasarkan uji koefisien determinasi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan dari variabel penempatan pegawai dan motivasi kerja untuk menjelaskan kepuasan kerja sebesar 39,1%, sedangkan sisanya sebesar 60,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.
2. Hasil pengujian hipotesis menghasilkan kesimpulan:
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai dan kepuasan kerja. Artinya, jika penempatan pegawai tinggi maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika penempatan pegawai rendah, maka kepuasan kerja juga akan rendah.
 - b. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan kepuasan kerja. Artinya, jika motivasi kerja tinggi, maka kepuasan kerja juga akan tinggi dan sebaliknya, jika motivasi kerja rendah, maka kepuasan kerja juga akan rendah.

- c. Terdapat pengaruh yang signifikan antara penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja.

B. Implikasi

Dari kesimpulan yang telah peneliti simpulkan, maka peneliti mengetahui bahwa terdapat pengaruh antara penempatan pegawai dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta. Dengan demikian, implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah penempatan pegawai dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kepuasan kerja. Semakin tinggi penempatan pegawai, maka semakin tinggi kepuasan kerja. Serta, semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pada pegawai, maka pegawai harus meningkatkan penempatan pegawai dan motivasi kerja dengan memperluas pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaannya sehingga dapat mempermudah pegawai untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tepat waktu. Selanjutnya, indikator yang paling rendah adalah indikator pengalaman kerja. Hal ini dapat membuktikan bahwa pengalaman dalam bekerja tidak memudahkan pekerjaan sebab pengalaman pekerjaan yang dulu dengan pekerjaan sekarang tidak sesuai sehingga mengakibatkan penempatan pegawai tidak sesuai. Untuk menambah pengalaman bekerja pegawai, perusahaan mengadakan pelatihan atau memberikan tugas pekerjaan

tidak hanya satu jenis pekerjaan saja, bisa memberikan pekerjaan lain. Dengan demikian para pegawai dapat menambah pengalamannya dalam bekerja.

Dengan demikian persepsi pegawai terhadap penempatan pegawai belum sesuai, penempatan yang belum sesuai akan terhambat dalam melaksanakan pekerjaan. pekerjaan tidak dilaksanakan tepat waktu.

Selanjutnya total penilaian motivasi kerja yang paling rendah adalah indikator dorongan dari luar (*ekstrinsik*) dengan sub indikator yang paling rendah adalah penghargaan. Hal ini dapat membuktikan bahwa tidaknya ada penghargaan kepada pegawai berupa pemberian bonus dengan pegawai sehingga mengakibatkan motivasi menjadi rendah. Dengan demikian para pegawai tidak mempunyai semangat untuk mencapai target karena tidak adanya penghargaan untuk pegawai. Dalam total penilaian motivasi kerja di indikator dorongan dari dalam (*intrinsik*) dengan sub indikator yang paling rendah adalah harapan. Hal ini dapat membuktikan bahwa jika dalam diri masing – masing individu pegawai tidak ada harapan mengakibatkan motivasi kerja menjadi menurun mengakibatkan pekerjaan tidak dilaksanakan tepat waktu.

Kepuasan kerja PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta tidak hanya dipengaruhi oleh penempatan pegawai dan motivasi kerja saja, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhinya. Untuk itu perlu diadakan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Namun penelitian ini telah membuktikan bahwa penempatan pegawai dan motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran yang bermanfaat, yaitu:

1. Untuk menyesuaikan persepsi pegawai mengenai posisi yang ditempatkan bukan dibidangnya, pegawai harus meningkatkan keterampilannya di posisi yang sedang dijalankan, meningkatkan pengetahuan di pekerjaannya agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta dalam penempatan pegawai sebaiknya sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan yang pegawai miliki.
2. Untuk menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja perusahaan mengadakan perkumpulan sesama pegawai setiap satu minggu sekali akan terjalin hubungan baik antar rekan kerja dan dapat bekerja sama dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan
3. Untuk menambah pengalaman kerja pegawai perusahaan melakukan pelatihan serta pemberian tugas yang tidak monoton.
4. Untuk meningkatkan motivasi kerja diperusahaan khususnya para pegawai diharapkan mampu menumbuhkan, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja agar bisa mendapatkan kepuasan kerja. Selain itu perusahaan bisa memberikan *reward* untuk pegawai yang berprestasi supaya pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sehingga kepuasan kerja pegawai dan perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Ngr Angga Dwipalguna dan Ni Wayana Mujiati. **Pengaruh Penempatan, Motivasi Kerja, dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali. 2015
- Aprilia Christy Mawei, Olivia Nelwan, dan Yantje Uhing. **Kepemimpinan, penempatan kerja dan kompensasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pada PT Bank BNI (Persero), TBK KCU Manado**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi, Manado, Juni 2014
- Eko, Suparno, **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**, Yogyakarta:Pustaka Belajar, 2015
- Faslah, Roni dan Meghar Tremtari Savitri .*“Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai PT. Kabelindo Murni,Tbk”* . *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol.1 No.2 2013
- Gagah Satrya Wicaksana, **Pengaruh Motivasi Kerja, Insentif dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA)**, Surabaya
- Hamzah B. Uno, **Teori Motivasi dan Pengukuranya**, Jakarta: PT Bumi Aksara,2007
- Hasibuan, Malayu S.P.**Manajemen Sumber Daya Manusia**, Edisi Revisi, Jakarta: Bumi Aksara, 2007.
- Johanes Papu, **Analisis Jabatan dalam Proses Rekrutmen dan Seleksi** 2008. <https://beritahr.wordpress.com/tag/sdm/> (diakses pada tanggal 1 Mei 2017)
- Manullang, M.**Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Andi Offset, 2001
- Mila Badriyah, **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Bandung: CV Pustaka Setia, 2015
- Ni Luh Gede Poniasih dan A.A.Sagung Kartika Dewi, **Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi dan stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai**, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Umud), Bali. 2015

- Ni Putu Enika Lestari Dewi. *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Matahari Bungalow Restaurant and Spa*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali.
- P Sondang Siagian, **Kiat Meningkatkan Prodktivitas Kerja**, Jakarta:Rineka Cipta,2002
- Raymood. A.Noel.**Manajemen Sumber Daya Manusia**,(Salemba Empat:Jakarta. 2010
- Sapulette Ludy. Pengaruh motivasi eksternal dan internal terhadap produktivitas kerja pegawai PDAM Ambon (Jurnal Dosen Politeknik Negeri Ambon),
- Siagian, Sondang P. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta:PT Bumi Aksara,2008
- Sugiyono, **Metode Penelitian Bisnis**, Bandung: Alfabeta, 2009
- Sulistyani, Ambar Teguh dan Rosidah. **Konsep, teori, dan pengembangan dalam konteks organisasi Public**. Yogyakarta: Graha Ilmu.2003.
- Suparno Eko. **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2015
- Supriyatin. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : Mitra Kreatif, 2013
- Tjutju Yuniarsih. **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian**. Bandung: Alfabeta.2013
- Wibowo. **Manajemen Kinerja**. PT Raja Girasindo Persada:2010

LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

SURAT PERMOHONAN IZIN PENELITIAN



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR. I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV: 4893982

BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180

Bagian UHTP: Telepon 4893726, Bagian Keuangan: 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS: 4898486

Laman: www.unj.ac.id

Nomor : 0418/UN39.12/KM/2017
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
 untuk Penulisan Skripsi

27 April 2017

Yth. EVP Daerah Operasi I Jakarta
 Jl. Taman Stasiun Cikini No.1 Pegangsaan Menteng
 Jakarta Pusat 10330

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

Nama : Dita Arlita
 Nomor Registrasi : 8105132144
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
 No. Telp/HP : 0856891577

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

"Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pegawai PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi I Jakarta"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Akademik, Kemahasiswaan,
 dan Hubungan Masyarakat



Woro Sasmojo, SH
 NIP. 19630403 198510 2 001

Tembusan :
 1. Dekan Fakultas Ekonomi
 2. Kaprog Pendidikan Ekonomi

LAMPIRAN 2

SURAT KETERANGAN PENELITIAN SKRIPSI



Nomor : SDM.1/V/19/DI.2017 Jakarta, 4 Mei 2017
 Lampiran : 1 (satu) berkas
 Perihal : Permohonan Penelitian Skripsi

Kepada

**Yth. JM SDM
 Di**

TEMPAT

1. Menunjuk Surat Keputusan Direksi PT. Kereta Api Indonesia (Persero) sbb :
 - a. Nomor Kep.U/DL.405/IV/1/KA-2000 tanggal 7 April 2000 tentang Kewenangan Memberikan Izin Penyelenggaraan PKL bagi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan dan Pembuatan Tugas Akhir, Penelitian/Survey/Kunjungan Belajar bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi di lingkungan PT. Kereta Api (Persero).
 - b. Nomor Kep.P2/OT.103/IV/8/KA-2000 tanggal 18 April 2000 tentang Pembentukan Tim Penyelenggara PKL bagi Siswa Sekolah Menengah Kejuruan dan Pembuatan Tugas Akhir, Penelitian/Survey/Kunjungan Belajar bagi Mahasiswa Perguruan Tinggi di lingkungan PT. Kereta Api Indonesia (Persero).
2. Sehubungan dengan hal tersebut di atas kami hadapkan mahasiswa sbb :

DITA ARLITA	8105132144	PENDIDIKAN EKONOMI
-------------	------------	--------------------

Untuk melaksanakan Survey /Skripsi / Penelitian di unit kerja : SDM DAN UMUM

3. Diminta agar Bapak menunjuk seorang pegawai untuk membimbing mahasiswa/siswa dimaksud dalam menyelesaikan tugasnya selama kurang lebih 1 (Satu) bulan dimulai tanggal 15 Mei 2017 s.d. 15 Juni 2017.
4. Demikian disampaikan dan atas kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tembusan Yth :

1. Pimpinan Universitas Negeri Jakarta
2. JM SDM;
3. Dengan Permintaan agar Mahasiswa/siswi ysb mengirimkan 3(tiga) rangkap Laporan hasil PKL/Survey/Skripsi Kepada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)

LAMPIRAN 3

KUESIONER UJI COBA PENEMPATAN PEGAWAI

Petunjuk pengisian Kuisisioner !

1. Sebelum mengisi kuisisioner, pastikan anda mengisi identitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawab yang paling sesuai menurut anda
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria anda.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut anda, dan beri tanda ceklis pada kolom yang disediakan.
6. Pastikan semua pertanyaan telah anda isi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Identitas responden

1. No. Responden:

2. Nama :

3. Jenis kelamin : P/L

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mampu meyakinkan pimpinan untuk menyelesaikan tugas dengan benar					
2	Keterampilan berkomunikasi saya kepada atasan dan sesama rekan kerja buruk					
3	Saya tidak mampu merancang rencana kerja yang akan dilakukan					
4	Pengalaman bekerja yang saya miliki tidak mempermudah pekerjaan					
5	Saya menguasai setiap jenis pekerjaan yang dibebankan					
6	Saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja dan atasan					
7	Mempengaruhi orang lain dalam bekerja dapat dilakukan oleh saya yang memiliki keterampilan tinggi					
8	Pengalaman kerja tidak mempengaruhi hasil kerja saya					
9	Saya dapat menyelesaikan analisis pekerjaan dalam waktu sehari					

10	Hasil pekerjaan pegawai banyak dipengaruhi oleh kondisi fisik dan mental					
11	Pengalaman kerja saya sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan sekarang					
12	Keterampilan sosial yang dimiliki tidak banyak memberikan peningkatan hasil kerja					
13	Pengalaman bekerja yang saya miliki membantu dalam bekerja					
14	Saya tidak dapat memahami pekerjaan dengan baik					
15	Dengan posisi saya sekarang ini dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan					
16	Saya menguasai teori dari pekerjaan yang pegawai lakukan (+)					
17	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan (+)					
18	Masa kerja saya akan menambah pengalaman kerja (+)					
19	Pengetahuan saya sesuai dengan bidang pekerjaan (+)					
20	Pengetahuan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan saya(-)					

MOTIVASI KERJA

Petunjuk pengisian Kuisioner !

1. Sebelum mengisi kuisioner, pastikan anda mengisi indentitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaann yang diberikan secara seksam
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawab yang paling sesuai menurut anda
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anada pilih sesuai dengan kriteria anda.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut anda, dan beri tanda ceklis pada kolom yang disediakan.
6. Pastikan semua pertanyaan telah anda isi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pencahayaan ruang kantor yang redup mengganggu aktivitas saya (-)					
2	Saya memiliki keinginan bekerja yang tinggi (+)					
3	Target yang diberikan perusahaan membuat saya semangat bekerja (+)					
4	Bagi saya pekerjaan sebagai kegiatan rutin (+)					
5	Pekerjaan merupakan tantangan bagi saya (+)					
6	Saya suka mengerjakan pekerjaannya (+)					
7	Saya bangga atas pekerjaan yang dilakukan (+)					
8	Saya berusaha bekerja dengan rajin(+)					
9	Lingkungan yang nyaman mendorong saya bekerja lebih baik (+)					
10	Saya berusaha melebihi prestasi kerja rekan – rekan kerja (+)					
11	Suara getaran dapat mengganggu aktivitas kerja saya (-)					
12	Bagi saya bekerja merupakan pencapaian dalam hidup (+)					
13	Perusahaan tidak perlu memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi (-)					
14	Saya malas dalam bekerja (-)					
15	Saya merasa bosan dengan pekerjaannya (-)					
16	Kebersihan lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik (+)					
17	Saya tidak maksimal dalam bekerja (-)					
18	Fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan memadai bagi saya (+)					
19	Saya bekerja giat guna memenuhi kebutuhan (+)					
20	Saya bekerja untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik					

KEPUASAAN KERJA

Petunjuk pengisian Kuisioner !

1. Sebelum mengisi kuisioner, pastikan anda mengisi identitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawab yang paling sesuai menurut anda
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria anda.

5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut anda, dan beri tanda ceklis pada kolom yang disediakan.
6. Pastikan semua pertanyaan telah anda isi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Tidak ada kesempatan promosi untuk pegawai (-)					
2	Pekerjaan yang diberikan atasan kepada saya menyenangkan (+)					
3	Pekerjaan yang diberikan atasan sulit untuk saya selesaikan (-)					
4	Pimpinan membimbing saya dalam melakukan tugas (+)					
5	Pemberian insentif dapat merangsang saya meningkatkan produktivitas dalam berkerja (+)					
6	Perusahaan menyediakan promosi jabatan bagi semua pegawai berprestasi (+)					
7	Saya merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan saat ini.(-)					
8	Pimpinan memberikan perhatian kepada saya (+)					
9	Rekan kerja selalu mempersulit saya menghadapi masalah dalam perkerjaan (-)					
10	Promosi jabatan diketahui oleh seluruh pegawai (+)					
11	Promosi pegawai yang dilakukan perusahaan hanya berlaku untuk pegawai yang dekat dengan atasan. (-)					
12	Pemberian gaji kepada saya dilakukan tidak tepat waktu (-)					
13	Pimpinan kurang menghargai hasil kerja saya (-)					
14	Saya terganggu diawasi pimpinan pada saat bekerja (-)					
15	Dukungan kerja dari rekan kerja membantu dalam pekerjaan saya (+)					
16	Rekan kerja saya bekerja dengan baik (+)					
17	Gaji yang diterima saya sudah sesuai dengan beban pekerjaan atau jabatan (+)					
18	Rasa percaya antar sesama rekan kerja dapat memperlancar pekerjaan selesai (+)					
19	Perusahaan melaksanakan promosi jabatan dengan adil (+)					
20	Tanggung jawab yang dimiliki saya sesuai dengan pekerjaan (+)					

LAMPIRAN 4

DATA PENHITUNGAN Uji COBA VALIDITAS VARIABEL XI (Pernapian pegawai)

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Σ	sd
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	3	3	3	2	3	1	3	2	3	3	2	1	4	2	4	3	2	4	4	2	52	3.164
2	4	2	2	4	3	4	4	2	4	2	4	1	5	2	3	4	2	4	3	4	74	3.476
3	4	2	2	1	2	1	3	1	4	1	4	1	2	2	3	2	1	3	2	2	46	1.840
4	4	2	3	3	4	2	4	2	4	3	3	3	1	1	3	2	2	3	1	1	28	3.164
5	2	4	4	1	3	3	4	1	2	3	1	1	3	4	3	3	1	3	3	4	53	2.189
6	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	3	66	4.156
7	2	4	4	1	4	2	2	2	2	3	1	1	4	3	4	2	2	3	4	3	68	4.824
8	2	4	4	2	4	3	4	2	3	4	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	66	4.156
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	75	6.084
10	2	2	2	1	4	3	4	4	3	2	1	1	2	4	4	3	1	4	3	4	56	3.166
11	1	3	3	3	3	2	4	2	1	3	3	3	2	1	3	3	3	4	2	1	50	2.100
12	4	3	3	1	4	2	4	1	4	4	1	1	3	3	4	3	1	4	3	3	56	3.166
13	4	3	3	2	4	3	4	1	4	2	5	3	4	3	4	3	2	4	4	3	74	3.476
14	4	2	2	1	2	2	4	2	4	2	1	1	3	1	4	4	2	4	3	1	40	2.401
15	2	1	1	2	4	1	3	4	2	2	2	2	4	2	2	2	2	4	4	2	46	2.104
16	2	4	4	1	5	2	4	2	2	1	1	1	1	2	3	2	2	4	1	2	46	2.104
17	3	4	4	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	2	4	3	1	4	3	2	56	3.166
18	2	3	2	2	4	2	2	3	2	4	2	2	4	3	4	3	2	2	4	3	60	3.600
19	4	4	4	2	4	3	4	3	4	3	2	2	4	1	3	2	4	4	4	1	65	3.221
20	4	4	4	2	2	2	4	3	4	4	4	2	4	4	3	2	4	4	4	4	73	3.329
21	4	2	2	2	4	1	4	1	4	2	2	2	2	3	3	1	1	4	2	3	55	3.025
22	4	2	2	1	3	4	3	4	2	1	1	1	2	3	4	3	2	4	2	4	55	3.025
23	2	2	2	1	3	3	4	2	3	2	1	1	3	3	4	3	2	3	3	3	65	4.225
24	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	76	3.776
25	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	87	7.569
26	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	4	98	7.744
27	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	83	6.889
28	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	87	7.569
29	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	76	5.776
30	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	80	6.889
ΣXi	103	106	106	73	123	88	111	78	108	96	73	73	101	100	118	99	77	114	101	100	1.948	131.624
ΣXi ²	413	416	416	233	364	304	427	344	418	354	235	233	373	384	480	289	219	444	373	384		
Σ(Xi - $\bar{X}$) ²	3.133,27																					
Σ(Xi - $\bar{X}$)	29,20	41,47	41,47	47,37	17,37	45,37	16,20	41,20	39,20	46,80	47,37	47,37	32,97	30,67	17,37	24,97	32,37	10,80	32,97	30,67		
Σ(Xi - $\bar{X}$) ³	7,130	7,156	7,156	5,103	237,785	6,103	7,269	5,500	7,230	6,619	5,103	5,103	6,794	6,798	7,788	5,990	5,400	7,430	6,794	6,793		
Σ(Xi - $\bar{X}$) ⁴	7,012,30	6,882,89	6,882,89	4,740,13	8,311,47	5,714,13	7,207,60	5,094,30	7,012,80	6,333,60	4,740,13	4,740,13	6,353,27	6,403,33	7,602,13	5,770,07	4,908,37	7,402,40	6,583,27	6,403,33		
Jumlah	217,20	273,07	273,07	362,57	140,475,33	388,37	61,40	244,20	217,20	335,40	362,57	362,57	285,73	299,67	123,87	215,93	400,13	47,80	225,73	299,67		
Rhitung	0,56	0,59	0,59	0,74	833,72	0,80	0,21	0,53	0,56	0,79	0,74	0,74	0,37	0,39	0,42	0,42	0,39	0,20	0,37	0,39		
Bekal	0,366	0,361	0,366	0,361	0,366	0,361	0,361	0,361	0,366	0,366	0,366	0,361	0,366	0,366	0,361	0,366	0,361	0,361	0,366	0,361		
Suma	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DRUP	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	DRUP	VALID	VALID		
Nmar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
Duga	Diperkirakan karena sed yang valid di sum 70%																					
Valid	90,00%																					

Max

45

Min

45

LAMPIRAN 5

**Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X1
penempatan kerja**

No	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	Si^2
1	108	416	388,8	0,906666667
2	106	423	374,5333333	1,615555556
3	106	440	374,5333333	2,182222222
4	73	364	177,6333333	6,212222222
5	128	359	546,1333333	-6,237777778
6	88	350	258,1333333	3,062222222
7	111	496	410,7	2,843333333
8	78	463	202,8	8,673333333
9	108	398	388,8	0,306666667
10	96	312	307,2	0,16
11	73	379	177,6333333	6,712222222
12	73	377	177,6333333	6,645555556
13	101	548	340,0333333	6,932222222
14	100	373	333,3333333	1,322222222
15	118	385	464,1333333	-2,637777778
16	89	325	264,0333333	2,032222222
17	77	460	197,6333333	8,745555556
18	114	421	433,2	-0,406666667
19	101	454	340,0333333	3,798888889
20	100	342	333,3333333	0,288888889
			Jumlah	53,15777778

$$St^2 = \frac{131.624 - \frac{3794704}{30}}{30}$$

$$St^2 = \frac{131.624 - \frac{126490,1}{30}}{30}$$

$$St^2 = 171,12889$$

$$r_{11} = \frac{20}{(20-1)} \times 1 - \frac{53,16}{171,1}$$

$$r_{11} = 1,053 \times 0,689$$

$$r_{11} = 0,726$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{11} termasuk dalam kategori 0.800-1.000. maka reliabilitasnya **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 6

DATA PERHITUNGAN UJI COBA VALIDITAS VARIABEL X2 (Motivasi Kerja)

No. Responden	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Σ	sd.
1	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	2	2	3	53	3,644
2	4	2	2	4	3	5	2	4	4	4	3	4	2	2	4	2	4	4	4	1	71	3,641
3	4	1	1	1	3	3	2	4	3	2	3	2	1	1	3	1	3	1	1	1	43	1,940
4	4	3	3	3	4	4	1	4	4	1	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	50	2,500
5	2	3	3	1	3	2	3	2	4	4	3	3	1	3	3	2	3	3	3	1	52	2,704
6	3	3	4	4	4	3	3	3	2	4	4	1	2	4	3	3	3	3	4	3	63	3,069
7	5	2	3	1	4	4	4	3	5	3	4	2	3	3	3	3	4	2	4	3	63	4,624
8	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	2	64	4,056
9	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	5	4	4	4	4	3	70	6,341
10	3	3	2	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	1	2	4	3	4	3	2	59	3,411
11	1	2	3	3	3	3	2	1	4	1	3	3	3	3	2	2	4	2	3	3	50	2,200
12	4	1	4	1	3	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3	3	4	2	4	3	63	3,069
13	4	1	2	2	4	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	68	4,356
14	4	2	2	2	4	4	1	4	4	1	4	2	2	2	2	2	4	4	2	4	57	3,349
15	4	2	2	2	4	4	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	4	1	4	2	52	2,704
16	2	2	1	1	5	5	1	3	4	2	3	2	1	1	1	1	5	3	4	1	47	3,009
17	3	4	2	2	3	4	3	3	3	2	4	3	1	2	3	3	3	3	2	2	54	3,016
18	2	3	4	2	4	4	4	2	2	3	4	3	2	4	3	4	3	2	4	2	61	3,711
19	4	2	3	2	4	4	4	4	4	1	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	63	3,069
20	4	3	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	73	5,613
21	4	1	2	2	4	2	2	4	4	2	5	1	1	2	3	2	2	1	2	2	64	4,056
22	4	1	2	1	3	4	2	4	3	4	4	3	2	2	3	2	3	1	2	2	62	3,544
23	5	2	1	3	2	3	3	4	3	4	4	3	2	2	4	3	3	4	3	4	69	4,761
24	4	3	4	2	5	4	5	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	2	73	5,613
25	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	66	3,066
26	3	4	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	94	3,816
27	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	63	6,889
28	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	87	7,569
29	4	3	4	3	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	5	4	4	4	3	70	6,341
30	5	3	5	4	5	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	87	7,569
Σ	108	79	96	73	128	113	101	108	111	100	118	89	77	96	98	97	108	98	105	88	1.981	135.913
ΣX ²	413	243	354	232	564	448	373	413	427	334	482	239	235	334	346	333	410	304	401	314		
ΣX	510,927																					
ΣX ²	29,20	34,97	46,80	4,137	17,37	19,37	32,97	29,20	16,30	33,67	17,37	24,97	33,37	46,30	23,87	39,37	31,20	43,37	33,30	33,87		
ΣX ³	7,170	5,462	6,771	3,119	8,578	7,138	6,938	7,170	7,138	6,929	7,910	6,100	5,489	6,711	6,769	6,739	7,237	6,187	7,163	6,169		
ΣX ⁴	7,131,40	5,216,63	6,339,20	4,802,48	8,482,37	7,441,77	6,869,37	7,116,30	6,803,38	7,043,93	5,976,97	5,394,37	6,339,20	6,471,27	6,405,13	7,131,60	5,810,88	6,933,20	5,810,88			
ΣX ⁵	238,40	213,37	381,80	268,27	613,70	433,20	326,69	338,40	335,67	318,07	230,09	494,43	381,80	207,93	333,37	155,40	370,07	292,90	338,07			
ΣX ⁶	0,02	0,31	0,73	0,61	0,41	0,35	0,55	0,02	0,23	0,64	0,39	0,62	0,28	0,78	0,92	0,79	0,47	0,73	0,56	0,67		
ΣX ⁷	0,08	0,38	0,98	0,81	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38	0,38		
ΣX ⁸	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID		
ΣX ⁹	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
ΣX ¹⁰	10,00%																					
ΣX ¹¹	90,00%																					

Max	94
Min	43

LAMPIRAN 7

Data Hasil Uji coba Reabilitas Variabel X2 (Motivasi Kerja)

No	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	Si^2
1	108	418	388,8	0,973333333
2	79	243	208,0333333	1,165555556
3	96	354	307,2	1,56
4	73	225	177,6333333	1,578888889
5	128	564	546,1333333	0,595555556
6	88	304	258,1333333	1,528888889
7	101	373	340,0333333	1,098888889
8	108	418	388,8	0,973333333
9	111	427	410,7	0,543333333
10	100	384	333,3333333	1,688888889
11	118	482	464,1333333	0,595555556
12	89	289	264,0333333	0,832222222
13	77	253	197,6333333	1,845555556
14	96	354	307,2	1,56
15	98	346	320,1333333	0,862222222
16	97	353	313,6333333	1,312222222
17	108	410	388,8	0,706666667
18	113	445	425,6333333	0,645555556
19	105	401	367,5	1,116666667
20	88	314	258,1333333	1,862222222
Jumlah			23,04555556	

$$St^2 = \frac{135.913 - \frac{3924361}{30}}{30}$$

$$St^2 = \frac{135.913 - \frac{130812}{30}}{30}$$

$$St^2 = 170,0322$$

$$r_{11} = \frac{20}{(20-1)} \times 1 - \frac{27,06}{170}$$

$$r_{11} = 1,05263158 \times 0,8$$

$$r_{11} = 0,88513667$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{11} termasuk dalam kategori 0.800-1.000. maka reliabilitas 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 9

Data Hasil Uji Coba Variabel Y
Kepuasan Kerja

No	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	Si^2
1	93	325	91	2,463
2	101	369	107	2,754
3	89	307	83	2,354
4	91	307	87	2,314
5	121	507	154	3,715
6	108	424	123	3,171
7	90	306	85	2,324
8	114	448	137	3,276
9	89	295	83	2,228
10	112	442	132	3,263
11	101	375	107	2,817
12	95	329	95	2,463
13	85	287	76	2,220
14	90	314	85	2,408
15	99	357	103	2,672
16	111	439	130	3,256
17	111	427	130	3,130
18	99	357	103	2,672
19	105	401	116	2,999
20	88	314	82	2,447
Jumlah				54,944

$$St^2 = \frac{136,33}{30} - \frac{3.968.064}{30}$$

$$St^2 = \frac{281.933}{30} - \frac{3.968.064}{30}$$

$$St^2 = 9396,767$$

$$r_{11} = \frac{20}{(20-1)} \times \frac{1}{0,994} = \frac{54,944}{9396,767} = 1,053$$

$$r_{11} = 1,05$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{11} termasuk dalam kategori 0.800-1.000. maka reliabilitasnya **sangat tinggi**

LAMPIRAN 10

LANGKAH PERHITUNGAN VALIDITAS VARIABEL Y, X₁, X₂

Langkah-langkah Perhitungan Validitas Menggunakan MS.Excel

Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1

Variabel Y (Kepuasan Kerja)

1. Kolom ΣX_t : Jumlah skor total : 1992
2. Kolom ΣX_t^2 : Jumlah kuadrat skor total : 136,530
3. Kolom ΣX_i : = SUM(B3:B64) : 93
4. Kolom ΣX_i^2 : =SUMSQ(B3:B64) : 325
5. Kolom ΣX_t^2 : =AE65-((AD65^2)/30) : 4.261,20
6. Kolom ΣX_i^2 : =B66-((B65^2/30)) : 36,70
7. Kolom $\Sigma X_i X_t$: =SUMPRODUCT(B3:B64;\$AD\$3:\$AD\$64)
: 6.447
8. Kolom $\Sigma X_i X_t / n$: =(B65*\$AD\$65/30) : 6.175,20
9. Σx_{ixt} : =B69-B70 : 271,80
10. R_{hitung} : =B71/SQRT(B68*\$B\$67) : 0,69
11. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, **R_{hitung} 0,69 > R_{tabel} 0,361 (VALID)**

LAMPIRAN 11

KUISIONER FINAL
PENEMPATAN PEGAWAI

Petunjuk pengisian Kuisisioner !

1. Sebelum mengisi kuisisioner, pastikan anda mengisi identitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawab yang paling sesuai menurut anda
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria anda.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut anda, dan beri tanda ceklis pada kolom yang disediakan.
6. Pastikan semua pertanyaan telah anda isi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

Identitas responden

1. No. Responden:

2. Nama :

3. Jenis kelamin : P/L

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mampu meyakinkan pimpinan untuk menyelesaikan tugas dengan benar (+)					
2	Keterampilan berkomunikasi saya kepada atasan dan sesama rekan kerja buruk (-)					
3	Saya tidak mampu merancang rencana kerja yang akan dilakukan (-)					
4	Pengalaman bekerja yang saya miliki tidak mempermudah pekerjaan					
5	saya menguasai setiap jenis pekerjaan yang dibebankan (+)					
6	saya dapat bersosialisasi dengan rekan kerja dan atasan (+)					
7	Pengalaman kerja tidak mempengaruhi hasil kerja saya (-)					
8	Saya dapat menyelesaikan analisis pekerjaan dalam waktu sehari (+)					
9	Hasil pekerjaan saya banyak dipengaruhi oleh					

	kondisi fisik dan mental (+)					
10	Pengalaman kerja saya sebelum di perusahaan ini sudah sesuai dengan pekerjaan sekarang (+)					
11	Keterampilan sosial yang dimiliki tidak banyak memberikan peningkatan hasil kerja (-)					
12	Pengalaman bekerja yang saya miliki membantu dalam bekerja (+)					
13	Pengetahuan yang saya miliki dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaan (+)					
14	Dengan posisi saya sekarang ini dapat memberikan hasil kerja yang terbaik bagi perusahaan (+)					
15	Pegawai menguasai teori dari pekerjaan yang pegawai lakukan (+)					
16	Saya tidak dapat memahami pekerjaan dengan baik (-)					
17	Pengetahuan saya miliki sesuai dengan bidang pekerjaan (+)					
18	Pengetahuan yang dimiliki tidak sesuai dengan pekerjaan saya (-)					

Petunjuk pengisian Kuisioner !

1. Sebelum mengisi kuisioner, pastikan anda mengisi identitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaann yang diberikan secara seksama
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawab yang paling sesuai menurut anda
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anada pilih sesuai dengan kriteria anda.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut anda, dan beri tanda ceklis pada kolom yang disediakan.
6. Pastikan semua pertanyaan telah anda isi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

MOTIVASI KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pencahayaan ruang kantor yang redup mengganggu aktivitas saya dalam bekerja (-)					
2	saya memiliki keinginan bekerja yang tinggi (+)					
3	Target yang diberikan perusahaan membuat saya semangat bekerja (+)					
4	Bagi saya pekerjaan sebagai kegiatan rutin (+)					

5	Pekerjaan merupakan tantangan bagi saya (+)					
6	Saya bangga atas pekerjaan yang dilakukan (+)					
7	Saya berusaha bekerja dengan rajin(+)					
8	Saya berusaha melebihi prestasi kerja rekan – rekan kerja (+)					
9	Suara getaran dapat mengganggu aktivitas kerja saya (-)					
10	Bagi saya bekerja merupakan pencapaian dalam hidup (+)					
11	Perusahaan tidak perlu memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi (-)					
12	saya malas dalam bekerja (-)					
13	Saya merasa bosan dengan pekerjaannya (-)					
14	Kebersihan lingkungan perusahaan sudah dikelola secara baik (+)					
15	Saya tidak maksimal dalam bekerja (-)					
16	Fasilitas kantor yang disediakan oleh perusahaan memadai bagi saya (+)					
17	Saya bekerja giat guna memenuhi kebutuhan (+)					
18	Saya bekerja untuk mendapatkan kehidupan yang lebih baik					

Petunjuk pengisian Kuisioner !

1. Sebelum mengisi kuisioner, pastikan anda mengisi identitas responden
2. Bacalah setiap pertanyaan yang diberikan secara seksama
3. Hanya diperbolehkan mengisi kolom jawaban dengan satu pilihan jawab yang paling sesuai menurut anda
4. Disediakan 5 alternatif jawaban yang dapat anda pilih sesuai dengan kriteria anda.
5. Pilih jawaban yang paling sesuai menurut anda, dan beri tanda ceklis pada kolom yang disediakan.
6. Pastikan semua pertanyaan telah anda isi sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya.

KEPUASAAN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Tidak ada kesempatan promosi untuk pegawai (-)					
2	Pekerjaan yang diberikan atasan sulit untuk saya selesaikan (-)					
3	Pemberian insentif dapat merangsang saya					

	meningkatkan produktivitas dalam bekerja (+)					
4	Perusahaan menyediakan promosi jabatan bagi semua pegawai berprestasi (+)					
5	saya merasa gaji yang diterima tidak sesuai dengan beban pekerjaan saat ini.(-)					
6	Pimpinan memberikan perhatian kepada setiap pegawai (+)					
7	Rekan kerja selalu mempersulit saya menghadapi masalah dalam pekerjaan (-)					
8	Promosi jabatan diketahui oleh seluruh pegawai (+)					
9	Promosi pegawai yang dilakukan perusahaan hanya berlaku untuk pegawai yang dekat dengan atasan. (-)					
10	Pemberian gaji kepada saya dilakukan tidak tepat waktu (-)					
11	Pimpinan kurang menghargai hasil kerja saya (-)					
12	Saya terganggu diawasi pimpinan pada saat bekerja (-)					
13	Dukungan kerja dari rekan kerja membantu dalam pekerjaan saya (+)					
14	Rekan kerja saya bekerja dengan baik (+)					
15	Gaji yang diterima saya sudah sesuai dengan beban pekerjaan atau jabatan (+)					
16	Rasa percaya antar sesama rekan kerja dapat memperlancar pekerjaan selesai (+)					
17	Perusahaan melaksanakan promosi jabatan dengan adil (+)					
18	Tanggung jawab yang dimiliki saya sesuai dengan pekerjaan (+)					

LAMPIRAN 12

Data Perhitungan Uji Final Validitas X1 (Penempatan Pegawai)

No.	Region	2010										2011										2012										2013										2014										2015										2016										2017										2018										2019										2020										2021										2022										2023										2024										2025										2026										2027										2028										2029										2030										2031										2032										2033										2034										2035										2036										2037										2038										2039										2040										2041										2042										2043										2044										2045										2046										2047										2048										2049										2050										2051										2052										2053										2054										2055										2056										2057										2058										2059										2060										2061										2062										2063										2064										2065										2066										2067										2068										2069										2070										2071										2072										2073										2074										2075										2076										2077										2078										2079										2080										2081										2082										2083										2084										2085										2086										2087										2088										2089										2090										2091										2092										2093										2094										2095										2096										2097										2098										2099										2100										2101										2102										2103										2104										2105										2106										2107										2108										2109										2110										2111										2112										2113										2114										2115										2116										2117										2118										2119										2120										2121										2122										2123										2124										2125										2126										2127										2128										2129										2130										2131										2132										2133										2134										2135										2136										2137										2138										2139										2140										2141										2142										2143										2144										2145										2146										2147										2148										2149										2150										2151										2152										2153										2154										2155										2156										2157										2158										2159										2160										2161										2162										2163										2164										2165										2166										2167										2168										2169										2170										2171										2172										2173										2174										2175										2176										2177										2178										2179										2180										2181										2182										2183										2184										2185										2186										2187										2188										2189										2190										2191										2192										2193										2194										2195										2196										2197										2198										2199										2200										2201										2202										2203										2204										2205										2206										2207										2208										2209										2210										2211										2212										2213										2214										2215										2216										2217										2218										2219										2220										2221										2222										2223										2224										2225										2226										2227										2228										2229										2230										2231										2232										2233										2234										2235										2236										2237										2238										2239										2240										2241										2242										2243										2244										2245										2246										2247										2248										2249										2250										2251										2252										2253										2254										2255										2256										2257										2258										2259										2260										2261										2262										2263										2264										2265										2266										2267										2268										2269										2270										2271										2272										2273										2274										2275										2276										2277										2278										2279										2280										2281										2282										2283										2284										2285										2286										2287										2288										2289										2290										2291										2292										2293										2294										2295										2296										2297										2298										2299										2300										2301										2302										2303										2304										2305										2306										2307										2308										2309										2310										2311										2312										2313										2314										2315										2316										2317										2318										2319										2320										2321										2322										2323										2324										2325										2326										2327										2328										2329										2330										2331										2332										2333										2334										2335										2336										2337										2338										2339										2340										2341										2342										2343										2344										2345										2346										2347										2348										2349										2350										2351										2352										2353										2354										2355										2356										2357										2358										2359										2360										2361										2362										2363										2364										2365										2366										2367										2368										2369										2370										2371										2372										2373										2374										2375										2376										2377										2378										2379										2380										2381										2382										2383										2384										2385										2386										2387										2388										2389										2390										2391										2392										2393										2394										2395										2396										2397										2398										2399										2400										2401										2402										2403										2404										2405										2406										2407										2408										2409										2410										2411										2412										2413										2414										2415										2416										2417										2418										2419										2420										2421										2422										2423										2424										2425										2426										2427										2428										2429										2430										2431										2432										2433										2434										2435										2436										2437										2438										2439										2440										2441										2442										2443										2444										2445										2446										2447										2448										2449										2450										2451										2452										2453										2454										2455										2456										2457										2458										2459										2460										2461										2462										2463										2464										2465										2466										2467										2468										2469										2470										2471										2472										2473										2474										2475										2476										2477										2478										2479										2480										2481										2482										2483										2484										2485										2486										2487										2488										2489										2490										2491										2492										2493										2494										2495										2496										2497										2498										2499										2500										2501										2502										2503										2504										2505										2506										2507										2508										2509										2510										2511										2512										2513										2514										2515										2516										2517										2518										2519										2520										2521										2522										2523										2524										2525										2526										2527										2528										2529										2530										2531										2532										2533										2534										2535										2536										2537										2538										2539										2540										2541										2542										2543										2544										2545										2546										2547										2548										2549										2550										2551										2552										2553										2554										2555										2556										2557										2558										2559										2560										2561										2562										2563										2564										2565										2566										2567										2568										2569										2570										2571										2572										2573										2574										2575										2576										2577										2578										2579										2580										2581										2582										2583										2584										2585										2586										2587										2588										2589										2590										2591										2592										2593										2594										2595										2596										2597										2598										2599										2600										2601										2602										2603										2604										2605										2606										2607										2608										2609										2610										2611										2612										2613										2614										2615										2616										2617										2618										2619										2620										2621										2622										2623										2624										2625										2626										2627										2628										2629										2630										2631										2632										2633										2634										2635										2636										2637										2638										2639										2640										2641										2642										2643										2644										2645										2646										2647										2648										2649										2650										2651										2652										2653										2654										2655										2656										2657										2658										2659										2660										2661										2662										2663										2664										2665										2666										2667										2668										2669										2670										2671										2672										2673										2674										2675										2676										2677										2678										2679										2680										2681										2682										2683										2684										2685										2686										2687										2688										2689										2690										2691										2692										2693										2694										2695										2696										2697										2698										2699										2700										2701										2702										2703										2704										2705										2706										2707										2708										2709										2710										2711										2712										2713										2714										2715										2716										2717										2718										2719										2720										2721										2722										2723										2724										2725										2726										2727										2728										2729										2730										2731										2732										2733										2734										2735										2736										2737										2738										2739										2740										2741										2742										2743										2744										2745										2746										2747										2748										2749										2750										2751										2752										2753										2754										2755										2756										2757										2758										2759										2760										2761										2762										2763										2764										2765										2766										2767										2768										2769										2770										2771										2772										2773										2774										2775										2776										2777										2778										2779										2780										2781										2782										2783										2784										2785										2786										2787										2788										2789										2790										2791										2792										2793										2794										2795										2796										2797										2798										2799										2800										2801										2802										2803										2804										2805										2806										2807										2808										2809										2810										2811										2812										2813										2814										2815										2816										2817										2818										2819										2820										2821										2822										2823										2824										2825										2826										2827										2828										2829										2830										2831										2832										2833										2834										2835										2836										2837										2838										2839										2840										2841										2842										2843										2844										2845										2846										2847										2848										2849										2850										2851										2852										2853										2854										2855										2856										2857										2858										2859										2860										2861										2862										2863										2864										2865										2866										2867										2868										2869										2870										2871										2872										2873										2874										2875										2876										2877										2878										2879										2880										2881										2882										2883										2884										2885										2886										2887										2888										2889										2890										2891										2892										2893										2894										2895										2896										2897										2898										2899										2900										2901										2902										2903										2904										2905										2906										2907										2908										2909										2910										2911										2912										2913										2914										2915										2916										2917										2918										2919										2920										2921										2922										2923										2924										2925										2926										2927										2928										2929										2930										2931										2932										2933										2934										2935										2936										2937										2938										2939										2940										2941										2942										2943										2944										2945										2946										2947										2948										2949										2950										2951										2952										2953										2954										2955										2956										2957										2958										2959										2960									
-----	--------	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--	------	--	--	--	--	--	--	--	--	--

[illegible]

LAMPIRAN 13

**Data Hasil Uji Final Reliabilitas Variabel X1
Penempatan Pegawai**

No	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	S_i^2
1	314	1.116	1.038	0,823
2	331	1.225	1.153	0,755
3	337	1.295	1.195	1,048
4	322	1.236	1.091	1,522
5	360	1.456	1.364	0,966
6	346	1.328	1.260	0,714
7	354	1.374	1.319	0,578
8	354	1.406	1.319	0,915
9	359	1.473	1.357	1,225
10	324	1.168	1.105	0,663
11	320	1.230	1.078	1,601
12	336	1.286	1.188	1,028
13	344	1.348	1.246	1,077
14	329	1.253	1.139	1,196
15	328	1.238	1.132	1,111
16	340	1.308	1.217	0,960
17	351	1.387	1.297	0,949
18	346	1.340	1.260	0,840
Jumlah				17,970

$$St^2 = \frac{5.740 - \frac{128.132.497.936}{95}}{95}$$

$$St^2 = \frac{5.740 - \frac{1.348.763.136,17}{95}}{95}$$

$$St^2 = -14197446,275$$

$$r_{11} = \frac{18}{(18-1)} \times 1 = \frac{17,970}{-14197446,275}$$

$$r_{11} = 1,059 \quad \times \quad 1,000$$

$$r_{11} = 1,059$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{11} termasuk dalam kategori 0.800-1.000. maka reliabilitasnya **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 15

Data Hasil Uji Final Reliabilitas Variabel X2
Motivasi kerja

No	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	Si^2
1	292	948	898	0,531
2	287	923	867	0,589
3	332	1.320	1.160	1,682
4	313	1.103	1.031	0,755
5	316	1.200	1.051	1,567
6	312	1.132	1.025	1,130
7	339	1.277	1.210	0,708
8	294	1.004	910	0,991
9	334	1.312	1.174	1,450
10	327	1.177	1.126	0,541
11	285	975	855	1,263
12	322	1.190	1.091	1,038
13	341	1.331	1.224	1,126
14	328	1.236	1.132	1,090
15	316	1.154	1.051	1,083
16	334	1.274	1.174	1,050
17	353	1.381	1.312	0,730
18	315	1.143	1.044	1,037
Jumlah				18,361

$$St^2 = \frac{6.105}{95} - \frac{163.601.643.529}{95}$$

$$St^2 = \frac{6.105}{95} - \frac{163.601.643.529}{95}$$

$$St^2 = 63,263$$

$$r_{11} = \frac{18}{(18-1)} \times 1 - \frac{18,361}{63,263}$$

$$r_{11} = 1,059 \times 0,710$$

$$r_{11} = 0,752$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan r_{11} termasuk dalam kategori 0.800-1.000. maka reliabilitasnya tinggi

LAMPIRAN 16

[illegible]

																	Min		Max	
																	min		max	
58	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
62	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
63	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
64	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
66	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
67	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
70	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
72	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
74	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
75	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
76	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
79	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
80	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
82	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
83	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
84	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
90	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
92	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
93	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
TX1	235	314	290	321	351	307	320	342	303	319	326	330	320	336	331	345	5.782	364.040		
TX2	927	1.021	974	1.221	1.409	1.069	1.190	1.330	1.122	1.139	1.226	1.260	1.174	1.398	1.379	1.293				
TX2	1123562																			
TX12	32.00	64.15	33.74	146.36	112.15	76.91	112.11	94.80	137.22	67.33	83.65	131.33	107.31	113.68	92.59	63.94	82.15	56.59		
TXN1	17254	19237	18290	20324	22156	19099	20314	21644	19240	19335	18563	20281	20679	20731	19270	22024	21340	21543		
TXN1a	1736700	1915417	1767168	1926073	2138833	1870761	1949979	2034040	1813913	1943835	1779637	1943835	1986541	2010918	1962166	2169352	2138833	2090134		
TXm	537.00	492.83	613.32	963.27	787.17	591.39	814.21	802.60	1082.82	461.15	336.63	842.15	812.59	621.84	243.34	330.48	480.17	446.66		
Pkling	0.61	0.55	0.60	0.75	0.68	0.42	0.76	0.74	0.48	0.48	0.29	0.69	0.74	0.55	0.26	0.10	0.45	0.56		
Ratel	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207	0.207		
Stara	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID	VALID		
Nemar	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
Drop	5.56%																Diperkirakan karena nilai yang valid di atas 70%			
Valid	94.44%																			

LAMPIRAN 17

Data Hasil Final Reliabilitas Variabel Y

Kepuasan Kerja

No	$\sum Xi$	$\sum Xi^2$	$(\sum Xi)^2/n$	Si^2
1	285	937	855	0,863
2	314	1.102	1.038	0,675
3	290	974	885	0,934
4	321	1.231	1.085	1,541
5	351	1.409	1.297	1,180
6	307	1.069	992	0,810
7	320	1.190	1.078	1,180
8	342	1.330	1.231	1,040
9	298	1.122	935	1,971
10	319	1.139	1.071	0,714
11	295	1.005	916	0,936
12	319	1.203	1.071	1,388
13	326	1.226	1.119	1,130
14	320	1.260	1.078	1,917
15	322	1.174	1.091	0,869
16	356	1.398	1.334	0,673
17	351	1.379	1.297	0,865
18	343	1.295	1.238	0,596
Jumlah				19,281

$$St^2 = \frac{5.789 - \frac{132.531.674.401}{95}}{95}$$

$$St^2 = \frac{5.789 - \frac{132.531.674.401}{95}}{95}$$

$$St^2 = 59,937$$

$$r_{11} = \frac{18}{(18-1)} \times 1 = \frac{19,281}{59,937}$$

$$r_{11} = 1,059 \times 0,678$$

$$r_{11} = 0,7182$$

Kesimpulan

termasuk dalam kategori 0.800-1.000. maka reliabilitasnya tinggi

LAMPIRAN 18**Data Variabel X₁,X₂, dan Y**

NO	Y	X1	X2
1	65	54	40
2	55	65	52
3	80	64	70
4	53	62	75
5	54	61	69
6	52	60	81
7	42	48	63
8	48	49	61
9	66	59	64
10	52	52	63
11	43	53	62
12	52	57	68
13	34	41	57
14	51	68	75
15	53	63	74
16	68	56	64
17	53	42	53
18	46	52	69
19	69	57	64
20	52	54	63
21	48	51	62
22	76	82	82
23	57	65	56
24	58	55	65
25	78	67	52
26	66	59	70
27	76	71	59
28	58	66	57
29	55	47	53
30	63	55	64
31	48	50	62
32	64	51	65
33	47	50	58
34	60	76	60
35	59	65	70

36	67	70	65
37	43	45	46
38	68	58	65
39	57	69	80
40	40	38	45
41	73	63	53
42	61	71	65
43	65	79	75
44	59	47	47
45	36	49	51
46	70	60	52
47	59	44	47
48	47	53	63
49	79	62	53
50	51	46	51
51	63	72	81
52	74	63	52
53	54	43	46
54	71	64	53
55	63	65	57
56	81	73	64
57	58	66	75
58	55	42	53
59	62	77	86
60	77	61	52
61	61	75	69
62	51	68	74
63	59	67	80
64	67	59	70
65	73	69	79
66	58	69	75
67	61	76	81
68	64	57	65
69	71	63	76
70	53	42	51
71	65	55	58
72	45	36	41
73	72	60	71
74	66	51	58

75	59	68	75
76	64	54	64
77	87	80	82
78	74	78	83
79	62	59	68
80	69	77	86
81	75	61	58
82	68	75	77
83	58	66	63
84	67	73	65
85	72	65	59
86	63	58	63
87	58	69	75
88	39	42	45
89	75	60	77
90	60	74	64
91	59	52	46
92	70	83	87
93	82	72	76
94	68	55	64
95	60	65	81

LAMPIRAN 19

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X1 (Penempatan Pegawai)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 83 - 36 \\ &= 47\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 95 \\ &= 1 + (3,3) 1,98 \\ &= 1 + 6,52 \\ &= 7,52 \text{ (ditetapkan menjadi } 8 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}p &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{47}{8} = 5,88 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
36 - 41	35,5	41,5	3	3%
42 - 47	41,5	47,5	10	11%
48 - 53	47,5	53,5	13	14%
54 - 59	53,5	59,5	17	18%
60 - 65	59,5	65,5	21	22%
66 - 71	65,5	71,5	15	16%
72 - 77	71,5	77,5	11	12%
78 - 83	77,5	83,5	5	5%
Jumlah			95	100%

LAMPIRAN 20

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X2 (Motivasi Kerja)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 87 - 40 \\ &= 47\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 95 \\ &= 1 + (3,3) 1,98 \\ &= 1 + 6,52 \\ &= 7,52 \text{ (ditetapkan menjadi } 8 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{47}{8} = 5,88 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
40 - 45	39,5	45,5	4	4%
46 - 51	45,5	51,5	8	8%
52 - 57	51,5	57,5	15	16%
58 - 63	57,5	63,5	17	18%
64 - 69	63,5	69,5	20	21%
70 - 75	69,5	75,5	16	17%
76 - 81	75,5	81,5	9	9%
82 - 87	81,5	87,5	6	6%
Jumlah			95	100%

LAMPIRAN 21

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Varibael Y (Kepuasan kerja)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 87 - 34 \\ &= 53\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 95 \\ &= 1 + (3,3) 1,98 \\ &= 1 + 6,52 \\ &= 7,52 \text{ (ditetapkan menjadi } 8 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{53}{8} = 6,625 \text{ (ditetapkan menjadi } 7 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
34 - 40	33,5	40,5	4	4%
41 - 47	40,5	47,5	7	7%
48 - 54	47,5	54,5	16	17%
55 - 61	54,5	61,5	23	24%
62 - 68	61,5	68,5	22	23%
69 - 75	68,5	75,5	14	15%
76 - 82	75,5	82,5	8	8%
83 - 89	82,5	89,5	1	1%
Jumlah			95	100%

LAMPIRAN 22

Perhitungan Kategori
Varibael Y (Kepuasan kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Max} - \text{Min} \\ &= 90 - 18 \\ &= 72\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{72}{3} = 24\end{aligned}$$

Kelas Interval		
18	-	41
42	-	65
66	-	90

Dari perhitungan kategori diatas menunjukkan mean 60,94 termasuk dalam kategori 42-65, maka kepuasan kerja sedang

LAMPIRAN 23

1.

Perhitungan Kategori
Variabel X1 (Penempatan Pegawai)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 90 - 18 \\
 &= 72
 \end{aligned}$$

2. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\
 &= \frac{72}{3} = 24,00
 \end{aligned}$$

Kelas Interval	Kategori
18 - 41	Tinggi
42 - 65	Sedang
66 - 90	Rendah

Dari perhitungan kategori diatas menunjukkan mean 60,42 termasuk dalam kategori 42-65, maka penempatan pegawai sedang

LAMPIRAN 24

Perhitungan Kategori
Variabel X2 (Motivasi Kerja)

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}
 \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\
 &= 90 - 18 \\
 &= 72
 \end{aligned}$$

2. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}
 P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\
 &= \frac{72}{3} = 24,00
 \end{aligned}$$

Kelas Interval		
18	-	41
42	-	65
66	-	90

Dari perhitungan kategori diatas menunjukkan mean 64,25 termasuk dalam kategori 42-65, maka motivasi kerja sedang

LAMPIRAN 25

Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

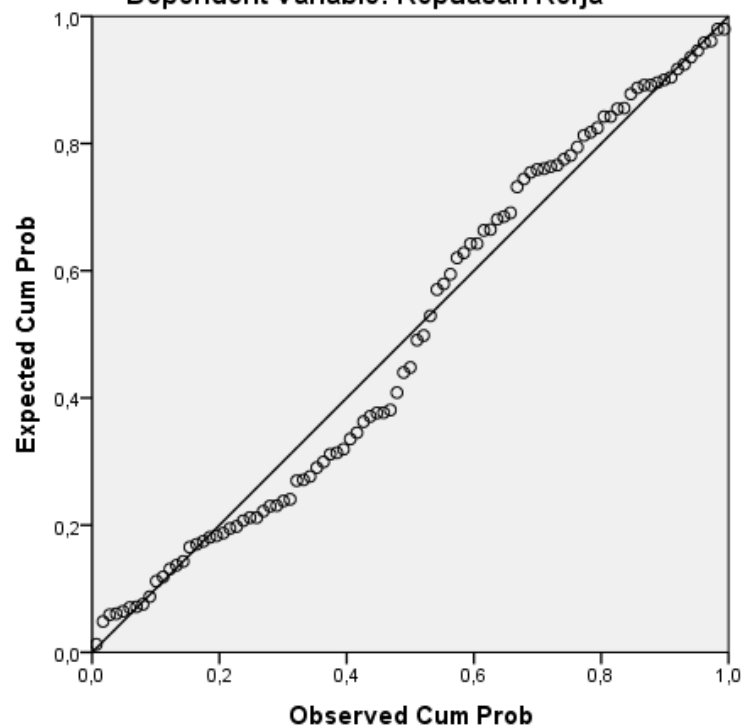
		Penempatan Pegawai	Motivasi Kerja	Kepuasan Kerja
N		95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	60,42	64,26	60,94
	Std. Deviation	10,886	11,369	10,957
Most Extreme Differences	Absolute	,052	,095	,057
	Positive	,038	,095	,033
	Negative	-,052	-,080	-,057
Kolmogorov-Smirnov Z		,511	,928	,560
Asymp. Sig. (2-tailed)		,956	,355	,912

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



LAMPIRAN 26

Hasil Uji Linearitas X_1 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Penempatan Pegawai	(Combined)		8072,871	43	187,741	2,980	,000
	Between Groups	Linearity	3995,748	1	3995,748	63,430	,000
		Deviation from Linearity	4077,123	42	97,074	1,541	,070
		Within Groups	3212,750	51	62,995		
	Total		11285,621	94			

Hasil Uji Linearitas X_2 dengan Y

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Motivasi Kerja	(Combined)		7677,791	32	239,931	4,123	,000
	Between Groups	Linearity	883,049	1	883,049	15,175	,000
		Deviation from Linearity	6794,742	31	219,185	3,767	,000
		Within Groups	3607,830	62	58,191		
	Total		11285,621	94			

LAMPIRAN 27

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1							
	(Constant)	29,960		5,459	,000		
	Penempatan Pegawai	,789	,115	,784	6,875	,000	1,965
	Motivasi Kerja	-,260	,110	-,270	-2,366	,020	1,965

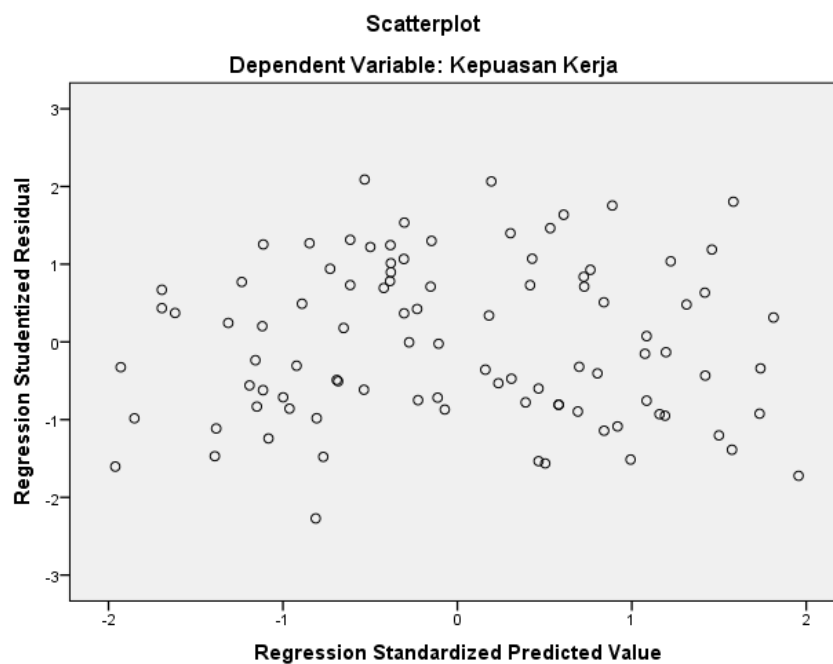
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 28

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Correlations			Unstandardized Residual	Penempatan Pegawai	Motivasi Kerja
Spearman's rho	Unstandardized Residual	Correlation	1,000	-,042	,019
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	.	,686	,853
		N	95	95	95
	Penempatan Pegawai	Correlation	-,042	1,000	,665**
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,686	.	,000
		N	95	95	95
	Motivasi Kerja	Correlation	,019	,665**	1,000
		Coefficient			
		Sig. (2-tailed)	,853	,000	.
		N	95	95	95

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



LAMPIRAN 29

Tabel Regresi (Persamaan Regresi Berganda)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	29,960	5,488		5,459	,000
1 Penempatan Pegawai	,789	,115	,784	6,875	,000
Motivasi Kerja	,260	,110	,270	2,366	,020

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 30

TABEL ISAAC DAN MICHAEL

N	S			N	S			N	S		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	115	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
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	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	1050	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1100	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1200	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1300	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1400	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1500	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1600	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1700	485	292	235	750000	663	348	271
230	171	139	125	1800	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	1900	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2000	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2200	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	664	349	272

LAMPIRAN 31

TABEL r

Tabel r untuk df = 1 - 50					
df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

LAMPIRAN 32

TABEL F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
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	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

LAMPIRAN 33

TABEL t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi t (df = 81 –120)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	0.67656	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	0.67654	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

KARTU KONSULTASI REVISI SUP



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/NA/040

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.fe.unj.ac.id



Building
Future
Leaders

FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR USULAN PENELITIAN
FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

1. Nama Mahasiswa : DITA ARLITA
2. No.Registrasi : 8105132144
3. Jurusan/Program Studi : Pendidikan Administrasi Perkantoran
4. Tanggal Ujian Skripsi : 26 April 2017

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Umi Widayastuti, SE, MIE	> Alat Ukor Penempatan Pegawai; > Perbaikan Indikator dan menambahkan sub indikator > Perbaikan LBM		
2				
3				
4				
5	Dr Henry Eryanto, MM	> Populasi > Perbaikan Indikator dan menambahkan teori tugen		
6				
7				
8	Darma Rika Swaramarinda, MIE	> Penulisan variabel di Judul > Teori Penghubung diperbaiki > Indikator Kepuasan kerja diperbaiki		
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran <== SETUJU DIPERBANYAK ==>		Dra. Rr Ponco Dewi K, MPA Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II	Marsofyudis, S.Pd, M.Pd

Catatan :

1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi

KARTU KONSULTASI REVISI SHP



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO:
IASINA3640

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.fe.unj.ac.id

**FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SEMINAR HASIL PENELITIAN
FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**

.....
: DITA ARLITA
: 8109132144
: PENDIDIKAN EKONOMI
: 19 JUNI 2017

1. Nama Mahasiswa
2. No. Registrasi
3. Program Studi
4. Tanggal Ujian SHP



*Building
Future
Leaders*

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Darma Rita Suamarinda, M.SE	Perbaikan penulisan yang typo	10, 49, 50	<i>P.</i>
2		Perbaikan Tabel Uji t dan penulisan tabel F		
3				
4	Dr. Henry Eryanto, MM	Perbaikan Sistematisasi Penulisan		<i>Dr. Henry Eryanto</i>
5				
6				
7	Umi Widyastuti, SE, ME	-Tambahan perhitungan Skor kategori setiap Variabel.		<i>Umi Widyastuti</i>
8		- Perbaikan Saran		
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran <== SETUJU DIPERBANYAK ==>		Dr. R. Bangs Dewu K, MM Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II	Marsociyaditi, Ed, M, Ed <i>Marsociyaditi</i>

Catatan :

1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon (021) 4721227/4706285 Fax: (021) 4706285
 Laman: www.fe.unj.ac.id



ISO 9001:2008 CERTIFIED
 CERTIFICATE NO.
 TAS/NN/0646

FORMAT SARAN DAN PERBAIKAN SKRIPSI
FAKULTAS EKONOMI - UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

1. Nama Mahasiswa : DITA ARLITA
 2. No.Registrasi : 805132144
 3. Program Studi : PENDIDIKAN EKONOMI
 4. Tanggal Ujian Skripsi : 14 Juli 2017

NO	NAMA PENGUJI/PEMBERI SARAN	MASALAH SARAN PERBAIKAN	HALAMAN	TANDA TANGAN PEMBERI SARAN
1	Dr. Henry Eryanto, MM	Pengertian Pendekatan korelasional	iii	
2				
3	Umi Widayastuti	1) Menambahkan data kepustakaan kega di Lem		
4		2) Instrumen Variabel di Bab II		
5		3) Tambahkan paragraf reliabilitas		
6				
7				
8				
9				
10				
Sudah diperbaiki sesuai saran <== SETUJU DIPERBANYAK ==>		Paraf Pembimbing I	Paraf Pembimbing II	

Catatan :

1. Pada waktu konsultasi perbaikan/penyempurnaan skripsi, kartu ini harus diperlihatkan kepada Pembimbing (I dan II)
2. Target perbaikan/penyempurnaan skripsi setelah tanggal ujian
3. Kartu ini harus dilampirkan pada waktu meminta tanda tangan Tim Penguji untuk penyerahan skripsi

LAMPIRAN 37

KARTU KONSULTASI BIMBINGAN SKRIPSI



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO.
IAS/INA/1040

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
Telepon (021) 4721227/4706285, Fax: (021) 4706285
Laman: www.fe.unj.ac.id



Bina Masa Depan Bangsa
Leaders

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : DITA ARLITA
2. No. Registrasi : 8105132144
3. Program Studi : PENDIDIKAN EKONOMI
4. Dosen Pembimbing I : Dra. R. Purno Dwi K. M. NIP. 195904031984032001
5. Dosen Pembimbing II : Marsdyuti Sidiyasa M. NIP. 198004122005012002
6. Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi I Jakarta

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	3 Januari 2017	Pengajuan Judul Skripsi	Menganti Judul		
2	10 Januari 2017	Bimbingan Teori Pendukung dan Teori Penghubung	Tambahkan teori Pendukung		
3	18 Januari 2017	Revisi Teori Pendukung	Tambahkan teori Penghubung		
4	26 Januari 2017	Bimbingan Pemetaan	Tambahkan teori penempatan pegawai dan motivasi		
5	1 Februari 2017	Revisi Pemetaan Penempatan Pegawai & Motivasi Kerja	Tambahkan teori Motivasi Kerja		
6	8 Februari 2017	Bimbingan Bab I	Latar Belakang diringkas dan tambahkan masalah		
7	9 Februari 2017	Revisi Latar Belakang Masalah	Tambahkan fakta masalah dan lanjut Bab II		
8	15 Februari 2017	Bimbingan Bab II	Tambahkan jurnal dan tambahkan teori		
9	22 Februari 2017	Revisi Bab II	Lampir Bab II		
10	1 Maret 2017	Bimbingan Bab II	Perbaiki Populasi / Sampel		
11	8 Maret 2017	Revisi Bab II	Membuat Matriks		
12	20 April 2017	Bimbingan Membuat Matriks	Koreksi Penulisan Matriks, Perbaikan Skema Penelitian		
13					
14					

SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI

Catatan :

1. Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
2. Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

FAKULTAS EKONOMI

Kampus Universitas Negeri Jakarta Gedung R, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Telepon (021) 472122/4706285, Fax: (021) 4706285

Laman: www.fe.unj.ac.id



ISO 9001:2008 CERTIFIED
CERTIFICATE NO
IAS/INA/3640

KARTU KONSULTASI PEMBIMBINGAN PENULISAN SKRIPSI

1. Nama Mahasiswa : DITA ARLITA
2. No. Registrasi : 8105132.144
3. Program Studi : PENDIDIKAN EKONOMI
4. Dosen Pembimbing I : Dra. R. Ponce Dewi K, MM NIP. 195904031984032001
5. Dosen Pembimbing II : Marsofi Yati, S.Pd, MEd. NIP. 198004122005012002
6. Judul Skripsi : Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi I Jakarta

NO	TGL/BLN/THN	MATERI KONSULTASI	SARAN PEMBIMBING	TANDA TANGAN	
				DP I	DP II
1	24 April 2017	Revisi Matriks dan Pemetaan Teori	Magu SUP		
2	27 April 2017	Bimbingan revisi setelah SUP	> Koreksi Indikator Variabel Penempatan Pegawai dan penambahan Teori Kepuasan Kerja		
3			> Koreksi Alat ukur untuk Variabel Penempatan Pegawai		
4			> Membuat Kuesioner		
5			Perbaikan kalimat pada Pernyataan di kuesioner		
6			Menyebarkan Uji coba, setelah itu lanjut ke final		
7			Perbaikan Saran, ditambahkan Saran		
8	3 Mei 2017	Bimbingan kuesioner setiap Variabel	Perbaikan Penulisan bab IV dan Magu SUP		
9	8 Mei 2017	Revisi kuesioner	Perhitungan Data di setiap Variabel,		
10	16 Mei 2017	Bimbingan bab IV dan V	Perhitungan Skor kategori		
11	23 Mei 2017	Revisi bab V			
12	3 Juli 2017	Bimbingan revisi setelah SHP			
13					
14					

SETUJU UNTUK UJIAN SKRIPSI

Catatan :

- Kartu ini dibawa dan ditandatangani oleh pembimbing pada saat konsultasi
- Kartu ini dibawa pada saat ujian skripsi, apabila diperlukan dapat dipergunakan sebagai bukti pembimbingan

RIWAYAT HIDUP



Dita Arlita, dilahirkan di Ciamis pada tanggal 25 Oktober 1994. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Tatang Tarsiwan dan Ibu Mintarsih. Penulis memiliki seorang adik bernama Septiyani Arlita. Penulis menjalani pendidikan di SD Yaspen Tugu Ibu 1 Depok pada tahun 2001-2007. Selanjutnya meneruskan pendidikan di SMP Negeri 3 Depok pada tahun 2007-2010 dan SMA Negeri 2 Depok pada tahun 2010-2013.

Pada tahun 2013, penulis diterima di Universitas Negeri Jakarta melalui jalur SNMPTN, kemudian terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi, Program studi Pendidikan Ekonomi yang kemudian di konsentrasikan pada Pendidikan Administrasi Perkantoran. Selama menjadi Mahasiswa, penulis mencoba mengaktualisasikan diri bergabung dengan HMJ E&A 2014/2015 sebagai staff Adtan, BEM FE UNJ 2015/2016 sebagai staff Kestra, BEM UNJ 2016/2017 sebagai staff Ekonomi Kreatif, sebagai sekretaris Generasi Baru Indonesia, yaitu komunitas penerima beasiswa Bank Indonesia.

Penulis melakukan Praktik Kerja Lapangan di PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta pada bagian Sumber Daya Manusia dan Umum. Pada tahun 2015, mengikuti Kuliah Kerja Nyata di Desa Bulakan, Banten dan Praktek Keterampilan Mengajar di SMKN 48 Jakarta pada tahun 2016. Tahun 2017 penulis melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penempatan Pegawai dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Kantor PT Kereta Api Indonesi (Persero) Daerah Operasi 1 Jakarta” untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan dari Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.