

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI PADA  
KARYAWAN DI PT. METBELOSA JAKARTA**

**FATAYATUL ISNAENI**

**8105097354**



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

**PROGAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI  
KONSENTRASI PENDIDIKAN ADMINISTRASI PERKANTORAN  
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA  
2013**

**CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION WITH MOTIVATION  
OF PT. METBELOSA EMPLOYEES**

**FATAYATUL ISNAENI**

**8105097354**



*Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Acomplishment*

**STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION  
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION  
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION  
FACULTY ECONOMIC  
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA  
2013**

## ABSTRAK

**Fatayatul Isnaeni. Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Motivasi pada Karyawan di PT. Metbelosa. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2013.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan Kerja dengan motivasi pada karyawan di PT. Metbelosa.

Penelitian dilaksanakan pada PT Metbelosa, di Jakarta Timur selama dua bulan terhitung mulai bulan Mei sampai dengan bulan Juni 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Metbelosa sebanyak 153 karyawan dan sampel yang digunakan sebanyak 84 karyawan dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*).

Untuk menjangking data kedua variabel penelitian digunakan instrumen penelitian berbentuk kuesioner model skala Likert pada Variabel X (Kepuasan Kerja) dan pada Variabel Y (Motivasi). Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach. Hasil reabilitas instrumen Variabel X (Kepuasan Kerja) sebesar 0,767 dan instrumen Variabel Y (Motivasi) sebesar 0,785.

Uji persyaratan analisis yang digunakan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah  $\hat{Y} = 30,97 + 0,434X$ . Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan  $L_{hitung} = 0,076$  sedangkan  $L_{tabel}$  untuk  $n = 84$  pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,098 karena  $L_{hitung} < L_{tabel}$  maka variabel X dan Y berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan  $F_{hitung} (34,52) > F_{tabel} (3,96)$  yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan  $F_{hitung} (0,95) < F_{tabel} (1, 69)$  sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan  $r_{hitung} = 0,544$ . Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan  $t_{hitung} (5,88) > t_{tabel} (1,67)$

Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan di PT. Metbelosa. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 29,63% variasi motivasi (Y) ditentukan oleh kepuasan kerja (X). Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan antara kepuasan Kerja dengan komitmen organisasi pada karyawan di PT. Metbelosa.

## ABSTRACT

***Fatayatul Isnaeni. Correlation Between Job Satisfaction With Motivation of PT. Metbelosa employees. Skripsi, Jakarta: Concentration of Office Administration Study Program of Economics Education, Department Economics Administration, Faculty of Economic, State University of Jakarta, 2013.***

*The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact, to know more the correlation between job satisfaction with motivation of PT. Metbelosa.*

*The research healed at PT. Metbelosa for two months since Mei until June 2013. The method of research is survey method with correlation approach, and the data is got from instrument to employee at PT. Metbelosa. The population research was all of employees with total 153 employees, with 84 employees for sampling and used simple random sampling.*

*Collecting X variable data (Job Satisfaction) and Y variable data (Motivation), using likert scale model questionnaire, before that it has construct validity test by validation process, that is correlation coefficient valuing score with the total score and reliability test using Alpha Cronbach formula. Reliability X variable (Job Satisfaction) is 0,767 and Y variable (Motivation) 0,785.*

*The analysis test by finding regression equation, that is  $\hat{Y} = 30,97 + 0,434X$ . After that data normally test by using Liliefors formula and the result is  $L_{count} = 0,076$  in significant level 0,05 and  $L_{table} = 0,098$ , so  $L_{count} < L_{table}$ . It mean that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution.*

*For regression significance test and the result is  $F_{count} (34,52) > F_{table} (3,96)$ . Showing that, it has significance regression. While regression linearity test,  $F_{count} (0,95) < F_{table} (1,69)$ , showing that regression is linear. The result of product moment of correlation coefficient test, is  $r_{xy} = 0,544$  continued by using correlations coefficient significance test with t-test. Counting result,  $t_{count} = 5,88$  while  $t_{table} = 1,67$  and so,  $t_{count} > t_{table}$ . It means that there are significance correlations between affective commitment with job satisfaction.*

*Besides that, the result of determination coefficient test is 29,63%, it means that organizational commitment variable determined by 29,63% Job satisfaction variable. The conclusion of the research have shown that there is a correlation between job satisfaction with motivation of PT. Metbelosa Jakarta.*

## LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab  
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana E. S., M. Bus  
NIP. 19671207011992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S. S.Pd., M.SE</u> NIP. 198303242009122002	Ketua	 .....	15 Juli 2013 .....
2. <u>Osly Usman, M.Bus, M.gt</u> NIP. 197401152008011008	Sekretaris	 .....	16 Juli 2013 .....
3. <u>Umi Widyastuti, SE., ME</u> NIP. 197612112000122001	Penguji Ahli	 .....	15 Juli 2013 .....
4. <u>Dra. Nuryetty Zain, MM</u> NIP. 195502221986022001	Pembimbing I	 .....	17 Juli 2013 .....
5. <u>Maisaroh, SE, M.Si</u> NIP. 19740932008012012	Pembimbing II	 .....	15 Juli 2013 .....

Tanggal Lulus : 12 Juli 2013

## PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Jakarta, Juni 2013

Yang membuat pernyataan



Fatayatul Isnaeni  
NIM. 8105097354

## **LEMBAR PERSEMBAHAN**

*“kupersembahkan karya ini untuk kedua Orang Tua, motivator terbesar dalam hidupku yang tak pernah jemu mendoa’kan. Serta keluarga besar dan sahabat-sahabatku atas support dan semangatnya yang telah mengantarkanku hingga kini”*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Robbil Alamin, segala puji bagi Allah AWT serta Rahmat dan Hidayah-Nya yang telah memberikan jalan kemudahan dari kesulitan-kesulitan serta kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat akademik dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dorongan serta saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak untuk menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah SWT memberikan kemudahan rezeki dan kesehatan kepada :

1. Dra. Nuryetty Zain., M.M., selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya, memberikan bimbingan pada peneliti selama proses penyusunan skripsi
2. Maisaroh, Msi. selaku dosen pembimbing statistik yang telah memberikan waktunya dan memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Darma Rika Swaramarinda., S.Pd., M.SE., selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran Program Studi Pendidikan Ekonomi Jurusan Ekonomi dan Admistrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Saparudin, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Drs. Nurdin Hidayat, M.M., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Admistrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.



6. Drs. Dedi Purwana E.S., M. Bus. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. PT. Metbelosa, terima kasih atas diijinkan dan kesempatannya melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua beserta keluarga besar yang telah memberikan motivasi, semangat dan doa kepada peneliti selama ini.
9. Teman-teman tercinta AP Non Reg 2009 khususnya (Ajeng Malembah Wuni dan Diyan Rizki Hadiani) yang telah berjuang bersama-sama untuk menyelesaikan skripsi dan telah membantu peneliti dalam menyusun skripsi.

Jakarta, Juni 2013

Peneliti

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
ABSTRAK .....	iii
<i>ABSTRACT</i> .....	iv
LEMBAR PENGESAHAN SEMINAR HASIL .....	v
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	vi
LEMBAR PERSEMBAHAN .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI .....	x
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	7
C. Pembatasan Masalah .....	8
D. Perumusan Masalah .....	8
E. Kegunaan Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS</b>	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Motivasi .....	10
2. Kepuasan Kerja .....	18
B. Kerangka Berpikir .....	24
C. Perumusan Hipotesis .....	25
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Tujuan Penelitian .....	26
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	26
C. Metode Penelitian .....	26
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel .....	27
E. Instrumen Penelitian	
1. Motivasi	
a. Definisi Konseptual .....	28
b. Definisi Operasional .....	28

c. Kisi-kisi Instrumen .....	29
d. Validitas Instrumen .....	30
2. Kepuasan Kerja	
a. Definisi Konseptual .....	32
b. Definisi Operasional .....	32
c. Kisi-kisi Instrumen .....	33
d. Validitas Instrumen .....	34
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel .....	36
G. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	37
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas .....	38
b. Uji Linieritas Regresi .....	39
3. Uji Hipotesis Penelitian	
a. Uji Keberartian Regresi .....	39
b. Uji Koefisien Korelasi .....	40
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi ( Uji – t ) .....	41
d. Uji Koefisien Determinasi .....	42

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data	
1. Data Motivasi .....	43
2. Data Kepuasan Kerja .....	45
B. Teknik Analisis Data	
1. Mencari Persamaan Regresi .....	48
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X .....	49
b. Uji Linieritas .....	50
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi .....	52
b. Perhitungan Koefisien Korelasi .....	52
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi ( Uji – t ) .....	53
d. Uji Koefisien Determinasi .....	54
C. Interpretasi Hasil Penelitian .....	54
D. Keterbatasan Penelitian .....	55

#### **BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	57
B. Implikasi .....	58
C. Saran .....	59

DAFTAR PUSTAKA .....	60
----------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN .....	61
-----------------------	----

RIWAYAT HIDUP PENELITI .....	
------------------------------	--

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Tabel III.1	Kisi-kisi Instrumen Motivasi .....	29
Tabel III.2	Skala Penilaian Motivasi .....	30
Tabel III.3	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja .....	33
Tabel III.4	Skala Penilaian Kepuasan Kerja .....	34
Tabel III.5	Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana .....	40
Tabel IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi .....	44
Tabel IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator dan Sub Indikator Motivasi .....	45
Tabel IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja .....	46
Tabel IV.4	Rata-rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja .....	48
Tabel IV.5	Tabel Anava Untuk Pengujian Kelinieran .....	51
Tabel IV.6	Tabel Interpretasi Koefisien Korelasi .....	53
Tabel IV.7	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi antara X dan Y.....	54

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Grafik IV.1	Grafik Histogram Motivasi .....	44
Grafik IV.2	Grafik Histogram Kepuasan Kerja .....	47
Grafik IV.3	Grafik Persamaan Regresi .....	49

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Lampiran</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
Lampiran 1	Kuesioner Uji Coba Variabel X .....	63
Lampiran 2	Kuesioner Uji Coba Variabel Y .....	66
Lampiran 3	Kuesioner Final Variabel X .....	67
Lampiran 4	Kuesioner Final Variabel Y .....	69
Lampiran 5	Data Hasil Uji Coba Variabel X .....	71
Lampiran 6	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir Variabel X .....	72
Lampiran 7	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X .....	73
Lampiran 8	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X .....	74
Lampiran 9	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel X .....	75
Lampiran 10	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X .....	76
Lampiran 11	Data Hasil Uji Coba Variabel Y .....	77
Lampiran 12	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y .....	78
Lampiran 13	Langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y .....	79
Lampiran 14	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y .....	80
Lampiran 15	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Y .....	81
Lampiran 16	Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y .....	82
Lampiran 17	Data Mentah Variabel X .....	83
Lampiran 18	Data Mentah Variabel Y .....	85
Lampiran 19	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y .....	87
Lampiran 20	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X .....	89

Lampiran 21	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram	
	Variabel Y .....	90
Lampiran 22	Grafik Histogram Variabel X .....	91
Lampiran 23	Grafik Histogram Variabel Y .....	92
Lampiran 24	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, Simpangan Baku	
	Variabel X dan Y .....	93
Lampiran 25	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku .....	95
Lampiran 26	Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y .....	96
Lampiran 27	Perhitungan Uji Persamaan Regresi Linier .....	98
Lampiran 28	Tabel untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bx$ .....	99
Lampiran 29	Grafik Persamaan Regresi .....	101
Lampiran 30	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku, Regresi $\hat{Y} = 30,97 + 0,434X$ .....	102
Lampiran 31	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 30,97 + 0,434X$ .....	104
Lampiran 32	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 30,97 + 0,434X$ .....	105
Lampiran 33	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 30,97 + 0,434X$ .....	107
Lampiran 34	Perhitungan JK (G) .....	108
Lampiran 35	Perhitungan Uji Keberartian Regresi .....	110
Lampiran 36	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi .....	112
Lampiran 37	Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran	

	Regresi .....	113
Lampiran 38	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment .....	114
Lampiran 39	Perhitungan Uji Signifikansi .....	115
Lampiran 40	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi .....	116
Lampiran 41	Data Dimensi Variabel Kepuasan Kerja .....	117
Lampiran 42	Data Indikator dan Sub Indikator Variabel Motivasi.....	118
Lampiran 44	Tabel Nilai r Product Moment .....	120
Lampiran 45	Tabel Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors .....	121
Lampiran 46	Tabel Kurva Normal dari o sampai z .....	122
Lampiran 47	Nilai Persentil Untuk Distribusi t.....	123
Lampiran 48	Nilai Persentil Untuk Distribusi F .....	124
Lampiran 49	Surat Permohonan Izin Penelitian UNJ .....	128
Lampiran 50	Surat Keterangan Penelitian dari Perusahaan .....	129
Lampiran 51	Daftar Riwayat Hidup .....	130



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu perusahaan atau organisasi disamping sumber daya yang lainnya, seperti modal, material, dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari bahwa dalam menjalankan roda suatu perusahaan atau organisasi, manusia merupakan unsur yang paling penting. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia yang menjalankannya, hal ini dikarenakan manusialah yang mengelola dan menjalankan sumber daya lainnya yang ada dalam perusahaan atau organisasi, sehingga menjadi bermanfaat.

Pada umumnya setiap perusahaan memiliki tujuan yang sama yaitu keberhasilan dalam mempertahankan kehidupan perusahaan. Oleh karena itu setiap perusahaan harus selalu berupaya untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, karena tanpa sumber daya manusia yang berkualitas suatu perusahaan tidak akan berjalan dengan baik sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Membicarakan masalah sumber daya manusia dalam menghasilkan suatu produksi barang ataupun jasa, ini tentunya di kaitkan dengan bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik dalam perusahaan sehingga karyawan dapat memaksimalkan kemampuan dan segala usaha yang ada di dalam dirinya untuk dapat mencapai tujuan-tujuan dari perusahaan.

Berbagai macam perlakuan atau sikap yang diberikan pada karyawan hanya akan efektif bila mereka mendapatkan motivasi yang baik. Motivasi pada karyawan akan dirasakan apabila mereka memiliki dorongan atau keinginan yang kuat didalam dirinya sehingga akan menimbulkan suatu usaha berupa tindakan-tindakan yang maksimal. Dengan adanya dorongan dan keinginan yang kuat, karyawan akan secara lebih maksimal meningkatkan segala upaya yang ada dalam dirinya untuk mencapai hal-hal yang diharapkan serta tujuan-tujuan yang ingin dicapai.

Menciptakan keadaan yang bernilai positif dalam lingkungan kerja di suatu perusahaan merupakan kewajiban dari setiap jajaran pimpinan perusahaan yang bersangkutan. Antara karyawan dan perusahaan harus memiliki hubungan yang baik, saling mendukung dan saling mendorong. Diantara keduanya pun harus memiliki rasa saling membutuhkan, sebagaimana perusahaan membutuhkan karyawan yang berkualitas dan bisa bekerja dengan baik dan produktif. Sementara karyawan membutuhkan perusahaan untuk dapat memotivasi karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Sebagai dua pihak yang saling membutuhkan maka diperlukan hubungan yang baik dan harmonis diantara keduanya atau yang dapat disebut sebagai simbiosis mutualisme. Ketika hubungan yang baik dan harmonis antara karyawan dan perusahaan telah tercipta maka suasana kerja dan kondisi kerja pun akan tercipta dengan baik yang pada akhirnya akan menumbuhkan motivasi pada karyawan.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya dorongan yang kuat didalam suatu perusahaan baik motivasi dari dalam maupun dari luar dirinya, karyawan yang mendapatkan motivasi akan tercermin pada semangat dan usaha yang maksimal.

Apabila karyawan di suatu perusahaan mendapatkan motivasi yang baik atau memiliki motivasi yang tinggi, maka karyawan akan cenderung untuk semaksimal mungkin berupaya mengerjakan atau menjalankan tugas-tugasnya.

Sedangkan karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan tercermin dari sikap dan usaha yang cenderung tidak maksimal. Masalah yang akan ditimbulkan dari karyawan yang kurang termotivasi adalah mereka dapat menimbulkan berbagai masalah bagi perusahaan. Rendahnya motivasi ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak kondusif, hal ini dapat terlihat dari sikap – sikap yang negatif seperti malas dalam bekerja, seringnya keterlambatan dalam melakukan pekerjaan, ketidakhadiran kerja, dsb.

Dengan demikian seorang manajer atau jajaran pimpinan harus mengetahui dan memperhatikan kebutuhan-kebutuhan bagi tiap-tiap karyawannya, dengan terpenuhinya kebutuhan – kebutuhan karyawan maka karyawan tersebut akan lebih termotivasi dengan lebih terdorong dalam mengoptimalkan usaha dan penampilannya dalam bekerja yang kemudian akan berdampak positif bagi diri karyawan dan perusahaan itu sendiri.

Melihat begitu pentingnya motivasi bagi setiap karyawan dalam suatu perusahaan, maka diperlukan usaha untuk menumbuhkan motivasi yang baik. Dengan demikian bagi setiap jajaran pimpinan suatu perusahaan harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang mendorong karyawan bekerja dengan baik, salah satunya yaitu dengan memperhatikan motivasi pada karyawan. Dengan memperhatikan faktor-faktor motivasi maka karyawan dalam bekerja akan selalu disertai dengan perasaan

senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan.

Dalam dunia kerja banyak faktor yang mempengaruhi motivasi pada karyawan, diantaranya adalah fasilitas kerja, tata ruang dan kondisi kerja, komunikasi dan koordinasi, serta kepuasan kerja.

Motivasi pada karyawan dipengaruhi oleh fasilitas kerja. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh para karyawan akan berjalan dengan maksimal apabila didukung oleh adanya fasilitas kerja yang lengkap, mendukung dan memadai. Kurang lengkap dan memadainya fasilitas kerja dapat terlihat dari minimnya peralatan kerja yang digunakan ketika peralatan lainnya rusak. Tanpa bantuan alat kerja di kantor mereka, mereka akan lebih sulit untuk menyelesaikan pekerjaan. Banyak peralatan kerja yang mendukung terlaksananya pembuatan produksi. Ketika satu diantara fasilitas peralatan kerja kurang memadai maka akan berdampak negatif.

Dampak yang ditimbulkan dari kurangnya alat kerja ketika alat kerja yang lainnya rusak akan menyebabkan keterlambatan produksi. tidak hanya masalah kualitas dan hasil kerja yang ditimbulkan akibat dari kurangnya fasilitas kerja, waktu pengerjaan juga akan terkena dampaknya. Oleh karena itu jika terjadi kerusakan pada salah satu alat kerja dan alat kerja yang lainnya kurang memadai atau tidak mendukung hal ini dapat mengurangi motivasi pada karyawan karena karyawan kurang terdorong untuk mengoptimalkan seluruh kemampuannya dalam bekerja. Fasilitas kerja karyawan yang kurang memadai ini merupakan salah satu faktor yang menyebabkan rendahnya motivasi pada karyawan.

Tata ruang dan kondisi kerja juga sangat mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi kerja merupakan suatu keadaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan disuatu perusahaan. Kondisi kerja yang kurang baik yaitu keadaan yang kurang mendukung bagi para karyawan untuk dapat mengerjakan pekerjaannya atau menjalankan aktivitasnya. Kondisi kerja yang kurang baik dapat terlihat dari segala sesuatu yang ada dilingkungan tempat para karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi buruknya kinerja karyawan, serta keselamatan dan keamanan kerja. kondisi kerja ini dapat terlihat dari suhu udara dan ruang gerak yang diperlukan. Selain itu buruknya kondisi kerja dapat terlihat dari kurangnya peningkatan gairah kerja atau semangat kerja para karyawan yang akan dapat menimbulkan dampak negatif bagi para karyawan perusahaan. Kondisi kerja yang kurang baik akan memiliki dampak terhadap hasil kerja karyawan sehingga motivasi pada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan pun juga rendah.

Komunikasi dan koordinasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan, dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang baik antara masing – masing level manajemen, kemungkinan maksud yang ingin disampaikan pun akan tersalurkan tepat sasaran sehingga akan membuat karyawan merasa lebih diperhatikan. Melalui komunikasi juga dapat meningkatkan motivasi, karena komunikasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan baik dan tepat pada sasaran atau tujuan yang ingin dicapai. Dengan adanya komunikasi dan koordinasi yang kurang baik dapat menimbulkan kesalahpahaman, kesalahpahaman komunikasi yang terjadi disini antara pihak-pihak terkait menyebabkan beberapa hal diantaranya

adalah kesalahan bekerja, service barang yang terus menerus terjadi dan banyak material terbuang yang dikarenakan gagal atau ketidaksesuaian pengerjaan. Dengan demikian kurangnya atau rendahnya komunikasi dapat berdampak terhadap motivasi pada karyawan dalam bekerja.

Partisipasi pada karyawan yang ada, dapat meningkatkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya partisipasi pada karyawan, karyawan akan dilibatkan dalam berbagai hal yang menyangkut kepentingan perusahaan. Partisipasi karyawan akan membuat karyawan merasa lebih dibutuhkan sehingga akan dapat meningkatkan motivasinya. Sedangkan partisipasi karyawan yang kurang diperhatikan oleh jajaran pimpinan atas akan membuat karyawan merasa terabaikan, pada kenyataannya karyawan hanya perlu mengerjakan tugas-tugas dari pimpinan, atau hanya sekedar mengerjakan pekerjaannya saja, terkadang ide-ide karyawan kurang tersalurkan dengan baik. Dengan demikian, dengan adanya partisipasi yang baik, dan kesediaan pihak-pihak atasan untuk mau melibatkan karyawannya dengan lebih, akan membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang didapat didalam perusahaan akan memberikan motivasi yang lebih kepada karyawan untuk bekerja lebih baik, dorongan ini dimaksudkan untuk mengingatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil sesuai dengan tuntutan perusahaan, karena salah satu aspek untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberian kepuasan kepada karyawan. Dalam hal ini karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi

akan merasa lebih termotivasi karena mereka melakukan pekerjaan tersebut dengan usaha yang maksimal.

Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah terlihat dari kurangnya semangat kerja, karyawan tidak akan mengeksplorasi atau mengeluarkan seluruh kemampuan yang ada pada dirinya, maka pekerjaan yang dilakukan akan tidak menjadi maksimal, dalam hal ini akan berdampak terhadap motivasi pada karyawan dalam melaksanakan pekerjaan.

Pada kenyataannya motivasi yang dimiliki oleh karyawan terutama pada karyawan di PT. Metbelosa masih tergolong rendah. Hal ini dapat terlihat dari sikap kerja karyawan dan rendahnya usaha untuk mempercepat proses kerja yang dikarenakan rendahnya motivasi.

Motivasi sangat dibutuhkan karyawan dalam menjalani setiap aktivitas dan juga sebagai faktor dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Atas pertimbangan hal tersebut, peneliti ingin mengetahui adanya keterkaitan hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah motivasi pada karyawan adalah sebagai berikut :

1. Fasilitas kerja yang kurang mendukung.
2. Tata ruang dan kondisi kerja yang kurang baik.
3. Komunikasi dan koordinasi yang kurang baik.

4. Partisipasi karyawan yang kurang diperhatikan.
5. Kepuasan kerja yang rendah.

### **C. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, terlihat bahwa motivasi dipengaruhi oleh berbagai faktor permasalahan yang luas. Oleh karena itu maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan”

### **E. Kegunaan Penelitian**

Adapun kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Kegunaan teoritis yang diperoleh dari hasil penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.



## 2. Kegunaan Praktis

Kegunaan praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Dengan penelitian ini penulis dapat membandingkan antara teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan praktik yang diterapkan.
- b. Sebagai masukan bagi manajemen PT. Metbelosa khususnya dan perusahaan atau lembaga lain pada umumnya, dalam memberikan pengetahuan mengenai kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan.
- c. Sebagai bahan evaluasi sekaligus sebagai masukan dalam meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pada karyawan yang dapat memberikan pengaruh secara positif terhadap aktivitas perusahaan.
- d. Hasil penelitian ini dapat dijadikan masukan dan menambah perbendaharaan perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

## **BAB II**

### **PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Deskripsi Teoretis**

##### **1. Motivasi**

Seseorang dapat mengembangkan seluruh kemampuannya dan mampu untuk mencapai tujuannya karena didasari oleh motivasi baik dalam diri maupun dari luar diri. Berbagai macam tindakan yang dilakukan oleh seseorang atau individu dilatar belakangi oleh motivasi untuk mencapai atau mendapatkan hal yang diinginkannya.

Untuk dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan dengan baik dan dengan usaha yang maksimal, seorang karyawan membutuhkan motivasi. Setiap orang mempunyai sesuatu yang dapat memicu atau menggerakkan tindakan-tindakannya untuk mencapai keinginan atau tujuan tertentu.

Menurut Wojowarsito motivasi berasal dari kata “*motive*” yang berarti alasan untuk bergerak.<sup>1</sup> Senada dengan pengertian tersebut menurut Soekidjo Noetoadmodjo motif atau motivasi berasal dari kata Latin “*moreve*” yang berarti dorongan dari dalam diri manusia untuk bertindak atau berperilaku<sup>2</sup>.

Berdasarkan definisi motif diatas dapat disimpulkan motif adalah dorongan yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu.

---

<sup>1</sup> Saiman, *Manajemen Sekretaris*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2002), h, 78

<sup>2</sup> Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009); h, 114

Banyak ahli yang mengemukakan definisi mengenai motivasi yang pada umumnya memiliki inti yang sama seperti salah satunya dikemukakan oleh W.J.S Poerwadarmita, “motivasi adalah sebab yang menjadi dorongan seseorang”<sup>3</sup>. Pandangan yang sama mengenai motivasi juga dikemukakan oleh Stooner “motivasi adalah sesuatu hal yang menyebabkan dan mendukung tindakan atau perilaku seseorang”<sup>4</sup>.

Berdasarkan pengertian motivasi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan sebuah alasan atau sebab yang ada dalam diri seseorang untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan.

Definisi tidak jauh berbeda dikemukakan oleh The Liang Gie yang dikutip oleh Saiman yang menyatakan “motivasi adalah dorongan batin yaitu sesuatu yang menjadi pangkal seseorang untuk melakukan sesuatu”<sup>5</sup>. Pandangan yang sama juga dikemukakan oleh French dan Raven dalam buku yang sama menyatakan “motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang untuk menunjukkan perilaku tertentu”<sup>6</sup>. Sama halnya dengan pendapat Onong Uchyana Effendi yang menyatakan “motivasi adalah kegiatan yang memberikan dorongan pada seseorang atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki”<sup>7</sup>. Selain itu Knootz dalam buku yang dikutip oleh Marihot Manulang menyatakan “*Motivation refers to the drive and*

---

<sup>3</sup> Saiman, *loc.cit*

<sup>4</sup> Notoadmodjo Soekidjo, *Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Rineka Cipta: Jakarta, 2009), h, 115

<sup>5</sup> *Ibid*, h, 115

<sup>6</sup> Tisnawati Ernie, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Kencana, 2006); h, 235

<sup>7</sup> Manulang Marihot, *Manajemen Personalialia*, (Gadjah Mada University Press: Jakarta, 2006), h, 193

*efford to satisfy a want or goal*”<sup>8</sup>. Pernyataan tersebut mengandung arti bahwa motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan. Pendapat yang tidak jauh berbeda dikemukakan oleh George Strauss dan Leonard Slas, motivasi adalah bagaimana dapat menciptakan suatu situasi dimana para pekerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi dan pada saat yang sama bekerja kearah tujuan organisasi.<sup>9</sup>

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan penggerak atau pendorong yang akan menghasilkan tindakan-tindakan yang dikehendaki untuk memenuhi kebutuhan dan pada saat yang sama bekerja kearah tujuan organisasi.

Selanjutnya menurut Robert Heller yang dikutip oleh Ernie Trisnawati dalam bukunya yang menyatakan “motivasi adalah keinginan untuk bertindak”<sup>10</sup>. Sama halnya dengan pendapat dari Winardi “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan”<sup>11</sup>. Senada dengan pendapat tersebut Menurut G.R Terry yang dikutip oleh Malayu Hasibuan “motivasi adalah keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan – tindakan”<sup>12</sup>. Selanjutnya menurut T.

---

<sup>8</sup> Noetoadmodjo Soekidjo, *loc.cit.* h, 125

<sup>9</sup> Manulang Marihot, *Manajemen Personalialia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers, 2006); h: 194

<sup>10</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011); h, 378

<sup>11</sup> Manulang Marihot, *loc.cit.* h, 193

<sup>12</sup> Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h, 145

Hani Handoko “motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan”<sup>13</sup>.

Dari pendapat beberapa ahli diatas dapat disimpulkan motivasi adalah keinginan yang ada dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

Selanjutnya menurut Edwin E Chiselly “motivasi dianggap suatu proses dimana keinginan dan kebutuhan itu ditimbulkan dan motif dianggap sebagai kebutuhan dan keinginan tertentu”.<sup>14</sup> Senada dengan definisi tersebut menurut Indriyo Gitosudarmo dan Noman Sudita yang dimaksud dengan “motivasi adalah faktor-faktor yang ada dalam diri seseorang untuk menggerakkan, mengarahkan perilakunya untuk memenuhi tugas tertentu”<sup>15</sup>.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan, motivasi merupakan keinginan dan dorongan yang ada pada diri seseorang yang pada akhirnya akan mendorong seseorang yang merangsangnya untuk melakukan suatu tindakan. Dengan adanya keinginan yang kuat dalam diri seseorang maka akan mempengaruhi tindakan-tindakan seseorang untuk mencapai suatu keinginan dan kebutuhannya.

Pada dasarnya membahas tentang motivasi tidak terlepas dari faktor pendorong (*motif*) mengapa manusia mau berperilaku, berbuat, dan bertindak melakukan sesuatu. Faktor pendorong ini sering diidentikan dengan adanya kebutuhan dan

---

<sup>13</sup> Saidi Wahyu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Unit Layanan Psikologi PKMT Press, 2007);h, 95

<sup>14</sup> Manulung Marihot, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers, 2006), h, 63

<sup>15</sup> Ardana, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2009); h, 30

keinginan. Kebutuhan dan keinginan yang dirasakan oleh tiap-tiap karyawan pada dasarnya berbeda-beda. Menurut Gibson dalam Kadarsiman menyatakan:

Kebutuhan menunjukkan kekurangan yang dialami seseorang pada suatu waktu tertentu. Dari pernyataan ini dapat dikemukakan bahwa kebutuhan tersebut mungkin bersifat fisiologis (kebutuhan sandang, pangan, papan), bersifat psikologis (kebutuhan akan harga diri) , atau sosiologis (kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain), akibat kekurangan yang dirasakan karyawan membuat karyawan berusaha untuk memenuhinya.<sup>16</sup>

Teori yang dikembangkan oleh Abraham Maslow dalam Suwanto, menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu :

- 1) Kebutuhan fisiologis (Physiological Needs)
- 2) Kebutuhan Rasa Aman (Safety Needs)
- 3) Kebutuhan sosial (Social Needs)
- 4) Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (Esteem Needs),
- 5) Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self-Actualization Needs),<sup>17</sup>

Kebutuhan psikologis seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlingungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat rendah atau disebut sebagai kebutuhan paling dasar.

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

Kebutuhan sosial yakni kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

---

<sup>16</sup> Kadarsiman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada;2012);h,277

<sup>17</sup> Suwanto, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta;2011); h;177

Kebutuhan akan harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain Dan kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, potensi, kebutuhan untuk berpendapat, dengan menggunakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Selain karena adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, seseorang dapat termotivasi untuk bekerja atau melakukan kegiatan. Menurut Herzberg dalam Wursanto ada dua faktor motivasi bagi karyawan, yaitu:

1. Faktor *dissatisfiers*, yang terdiri:
  - a. Gaji atau upah
  - b. Keamanan kerja
  - c. Kondisi kerja
  - d. Status
  - e. Kebijakan perusahaan
  - f. Mutu dan teknik pengawasan
  - g. Interaksi antar personal.
2. Faktor *satisfiers*, yang terdiri:
  - a. Pengakuan (recognition)
  - b. Tanggung jawab (responsibility)
  - c. Prestasi (achievement)
  - d. Pekerjaan itu sendiri (work it self)
  - e. Adanya kemungkinan untuk berkembang (the possibility of growth)
  - f. Kemajuan (advancement)<sup>18</sup>

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua faktor motivasi pada karyawan. Yang pertama adalah, faktor dissatisfiers dan faktor satisfiers. Faktor dissatisfiers merupakan faktor ekstrinsik yang apabila faktor-faktor tersebut sudah ada atau sudah terpenuhi maka tidak memerlukan motivasi. Sedangkan faktor satisfiers merupakan faktor intrinsik yang apabila faktor tersebut sudah terpenuhi maka akan meningkatkan motivasi pada karyawan.

---

<sup>18</sup> Wursanto, *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*, (Yogyakarta: Andi, 2008); h;305

Menurut Pinder yang dikutip oleh Khaerul Umam “*A set of energetic forces that originates both within as well as beyond an individual and human being, to initiate work-related behavior, and to determine its form, direction, intensity, and duration*”<sup>19</sup>.

Dapat diartikan motivasi adalah sekelompok pendorong yang mempunyai ciri-ciri, yaitu: berasal dari dalam atau dari luar individu, dapat menimbulkan perilaku bekerja, dan dapat menentukan bentuk, tujuan, intensitas, dan lamanya perilaku bekerja.

Selanjutnya dalam buku MSDM yang ditulis oleh Suwanto menyatakan motivasi dapat berasal dari dalam diri (intrinsik) seseorang atau pun dari luar dirinya (ekstrinsik).<sup>20</sup>

- a. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu ada perangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.<sup>21</sup> Dapat dikatakan bahwa tingkah laku yang dilakukan seseorang disebabkan oleh kemauan sendiri bukan dorongan dari luar.
- b. Motivasi intrinsik ini bersumber dari dalam diri berupa keinginan dan rasa senang serta rasa puas pada saat mengerjakan atau menyelesaikan tugas-tugas atau pekerjaan. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang aktif dan berfungsinya karena

---

<sup>19</sup> Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, (Bandung:Pustaka Setia;2010);h,160

<sup>20</sup> Suwanto, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta;2011); h;175

<sup>21</sup>Ibid, h;175



adanya perangsang dari luar<sup>22</sup>. Dengan kata lain motivasi ekstrinsik ini timbul karena adanya pengaruh atau rangsangan dari luar dengan tujuan menggerakkan individu supaya melakukan sesuatu aktivitas yang akan membawa manfaat kepadanya.

Menurut Hasibuan, motivasi didalam suatu organisasi memiliki maksud dan tujuan, yaitu:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja pegawai atau karyawan.
- b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang pada akhirnya akan
- c. Meningkatkan kinerjanya.
- d. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
- e. Meningkatkan loyalitas dan integritas karyawan.
- f. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.<sup>23</sup>

Orang yang termotivasi akan memaksimalkan usahanya untuk mencapai suatu tujuan sehingga dengan adanya motivasi yang tinggi akan sangat membantu perusahaan dalam rangka mencapai tujuan- tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang ditandai dengan adanya keinginan dan dorongan.

## **2. Kepuasan Kerja**

Setiap orang yang bekerja pasti mengharapkan dan menginginkan untuk memperoleh kepuasan dari tempat bekerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi sikap kerja karyawan yang akan berdampak pada hasil kerja karyawan.

---

<sup>22</sup>Ibid, h, 176

<sup>23</sup>Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009); h, 125

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Banyak ahli yang berpendapat mengenai kepuasan kerja antara lain Handoko, yang mengatakan “kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka”<sup>24</sup>. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron “kepuasan kerja adalah sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”<sup>25</sup>. Kemudian Kreitner dan Kinicki mengemukakan “kepuasan kerja adalah respons affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”<sup>26</sup>.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dipahami bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan akan tercermin pada perasaan dan tingkah laku karyawan terhadap pekerjaannya, yang diwujudkan dalam bentuk sikap positif atau sikap negatif terhadap segala sesuatu yang dihadapi maupun tugas yang diberikan kepadanya.

Hal tersebut hampir sama dengan yang dikemukakan oleh Keith Davis “kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja”<sup>27</sup>. Sedangkan menurut Wexley dan Yuki “kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atas pekerjaannya”<sup>28</sup>.

Berdasarkan pendapat Keith Davis, Wexley, dan Yuki tersebut diatas, kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dari diri karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya.

---

<sup>24</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011); h, 75

<sup>25</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, ( Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007); h. 323

<sup>26</sup> *Ibid.* 324

<sup>27</sup> Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2005), h.117

<sup>28</sup> *Ibid.* 117

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya (rekan kerja), penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, maupun pendidikan.<sup>29</sup>

Sementara itu menurut Moorese “kepuasan kerja adalah tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya, dan apa yang mereka peroleh”<sup>30</sup>. senada dengan pendapat tersebut menurut Robbins “kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”<sup>31</sup>. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Locke, bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan. Apabila yang didapat pegawai lebih besar dari apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas, dan sebaliknya apabila yang didapat pegawai lebih rendah dari apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas”<sup>32</sup>.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan dirasakan apabila setelah mereka membandingkan antara apa yang mereka harapkan dengan apa yang mereka peroleh dari hasil kerjanya.

---

<sup>29</sup> *Ibid.* 117

<sup>30</sup> Mutiara Sibarani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004); h,128

<sup>31</sup> Wibowo, *Manajemen Kinerja*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2011); h, 501

<sup>32</sup> Anwar Prabu, *loc.cit*

Selanjutnya menurut Vecchio “kepuasan kerja adalah sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”<sup>33</sup>. Sedangkan menurut Gibson, “kepuasan kerja adalah sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka”<sup>34</sup>. Selanjutnya menurut Tiffin, bahwa “kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dengan karyawan”<sup>35</sup>.

Dari definisi para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat berupa perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka.

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

- a. Pekerjaan yang menantang secara mental
- b. Imbalan yang adil dan promosi
- c. Kondisi kerja yang mendukung, dan
- d. Rekan kerja yang mendukung<sup>36</sup>

Berbeda dengan Glimer yang menyatakan lebih banyak aspek-aspek dari kepuasan kerja. Menurut Glimer ada sepuluh aspek dari kepuasan kerja, yaitu :

- a. Keamanan
- b. Kesempatan untuk maju
- c. Perusahaan dan manajemen
- d. Upah atau gaji
- e. Aspek intrinsik dari pekerjaan
- f. Supervisi

---

<sup>33</sup> *Ibid.* h. 323

<sup>34</sup> *Ibid.* h 323

<sup>35</sup> Sutrisno Edy , *op.cit.*, h,76

<sup>36</sup>Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012); h, 288

- g. Aspek social dari pekerjaan
- h. Komunikasi
- i. Kondisi kerja
- j. *Benefits* (tunjangan) <sup>37</sup>

Pendapat yang berbeda dikemukakan oleh keitner dan Kinicki, bahwa “aspek aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri dari: Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Kesempatan promosi, Rekan kerja, dan *Supervise* (pengawasan) ”<sup>38</sup>.

Senada dengan pendapat tersebut, menurut Luthnas ada lima aspek kepuasan kerja, yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri
- b. Gaji/upah
- c. Kesempatan promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja :.<sup>39</sup>

Pekerjaan itu sendiri merupakan seberapa besar pekerjaan itu memberi seseorang tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Sedangkan gaji merupakan besaran imbalan *financial* yang diterima dan seberapa besar hal itu dianggap pantas/adil. Kesempatan promosi merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi. Pengawasan merupakan kemampuan penyelia memberi bantuan teknis atau dukungan perilaku. Dan rekan kerja seberapa besar rekan kerja terampil secara teknis dan secara sosial memberikan dukungan.

---

<sup>37</sup> Ardana, *Perilaku Keorganisasian*, (Jakarta: Graha Ilmu, 2009); h, 23

<sup>38</sup> Ibid, h.129

<sup>39</sup> Kaswan, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012); h, 287

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh *The Cornell Studies* yang menunjukkan “kepuasan dari pekerjaan terdiri dari pekerjaan itu sendiri, pembayaran (upah-gaji), supervise, kesempatan untuk promosi dan rekan kerja”<sup>40</sup>.

Maka dapat disimpulkan mengenai definisi kepuasan kerja dari berbagai pengertian dan pendapat para ahli bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau tidak senang karyawan terhadap pekerjaannya yang meliputi berbagai faktor-faktor dari kepuasan kerja, seperti gaji/upah, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, rekan kerja dan supervise.

Menurut Kaswan didalam bukunya menyatakan motivasi seorang sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, yang termasuk didalam faktor internal adalah :

- a. Persepsi seorang mengenai diri sendiri
- b. Harga diri
- c. Harapan pribadi
- d. Kebutuhan
- e. Keinginan
- f. Kepuasan kerja, dan
- g. Prestasi yang dihasilkan<sup>41</sup>

Menurut Frederick Herzberg dalam buku yang dikutip oleh Winardi, berdasarkan studinya tentang hubungan sikap-sikap kerja dan kinerja Herzberg menyatakan, bahwa motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja.<sup>42</sup>

Selanjutnya menurut S.K, Singh dan Viviek Tiwari dalam jurnalnya menyatakan “*the results show a positive correlation between motivation and job*

---

<sup>40</sup> Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi* (Jakarta: Prenada Media, 2004); h, 365

<sup>41</sup> Ibid, h; 96

<sup>42</sup> Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian*,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008); h, 87

*satisfaction, motivation increases with increase in job satisfaction and vice versa.*"<sup>43</sup>

Pernyataan tersebut mengandung arti, hasilnya menunjukkan korelasi positif antara motivasi dan kepuasan kerja, motivasi meningkat dengan peningkatan kepuasan kerja dan sebaliknya.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi dan kepuasan kerja dan sebaliknya. Motivasi merupakan sebuah dampak langsung dari kepuasan kerja. ketika karyawan merasa puas akan pekerjaannya, maka akan menumbuhkan motivasi pada diri karyawan itu sendiri.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada kesesuaian antara harapan yang timbul dengan apa yang diperolehnya yang dapat terlihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan (*supervise*) dan rekan kerja.

### **C. Kerangka Berfikir**

Dalam pencapaian tujuan organisasi, karyawan tentu akan terdorong untuk bertindak melakukan sesuatu didalam penyelesaian pekerjaannya demi mencapai tujuan. Motivasi merupakan peranan yang penting karena dengan adanya motivasi, karyawan akan selalu bekerja dengan baik dan akan berupaya semaksimal mungkin mencapai hasil yang diharapkan dan mencapai tujuan-tujuan yang diinginkannya. Karyawan sebagai asset perusahaan yang paling menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan, harus selalu disertai dengan motivasi yang baik dalam bekerja

---

<sup>43</sup> S.K Singh & Tiwari Vievik, Relationship between motivation and job satisfaction of the white collar employee: case study, 2011

yang akan berpengaruh terhadap tujuan perusahaan itu sendiri. Dengan kata lain, motivasi merupakan suatu keinginan yang mendorong seseorang untuk berbuat atau melakukan sesuatu demi tercapainya suatu tujuan.

Besar kecilnya motivasi akan menentukan cepat atau lambatnya suatu pekerjaan. Motivasi juga merupakan kekuatan yang mendorong dan mengarahkan keberhasilan perilaku yang tepat untuk mencapai tujuan. Dengan adanya motivasi yang tinggi, maka akan mengarahkan seseorang untuk semakin bersungguh-sungguh untuk mencapai suatu keinginan atau tujuannya sehingga akan berdampak pada usaha yang maksimal. Setelah termotivasi, pada dasarnya karyawan akan cenderung lebih produktif, energik, dan sangat bersemangat dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan salah satunya adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif (senang) atau negatif (tidak senang) seseorang terhadap pekerjaannya. Perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan tersebut didasarkan pada kesesuaian antara harapan yang timbul dengan apa yang diperolehnya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan karyawan, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya.

Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan senang terhadap pekerjaan yang dilakukannya sehingga akan semakin semangat dalam mengarahkan segala kemampuan dan usaha-usahanya dalam bekerja. Kesiapan seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas yang terus menerus, dan yang berorientasi



kepada tujuan. Bagi karyawan, tentu mendapatkan kepuasan dalam bekerjalah yang menjadi harapannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan di tempatnya bekerja akan memiliki kesungguhan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, akan menimbulkan motivasi yang baik pada karyawan. Dengan kata lain kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap motivasi pada karyawan

Sedangkan karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan kurang memaksimalkan segala usaha dan kemampuannya dalam mencapai harapan-harapan dan tujuan. Dalam hal ini tentu akan menurunkan semangatnya dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja yang rendah akan menurunkan motivasi karyawan untuk menyelesaikan tugas – tugas atau pekerjaan sehingga karyawan yang memiliki kepuasaan kerja yang rendah akan berpengaruh pula terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hal tersebut, dapat diduga bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan motivasi pada karyawan. Semakin tinggi kepuasan maka akan semakin tinggi pula motivasinya dan sebaliknya.

#### **D. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan deskripsi teoritis dan kerangka berfikir diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut : “Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan semakin tinggi kepuasan kerja yang ada diperusahaan tersebut, maka semakin baik pula motivasi yang ada”.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris yang sah atau valid (sah atau benar) serta reliable (dapat dipercaya atau dapat diandalkan) tentang “Hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan pada PT. Metbelosa”

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Metbelosa yang berlokasi di Jalan Taruna No. 1, Pulogadung, Jakarta Timur 13068.

Adapun waktu penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yakni pada bulan Mei-Juni 2013. Waktu tersebut dipilih karena merupakan waktu yang efektif bagi peneliti untuk melaksanakan penelitian.

#### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, dimaksudkan untuk mendapatkan data yang benar dan sesuai dengan fakta yang diperoleh langsung dari sumbernya dengan menggunakan kuisioner. Sedangkan data yang digunakan keduanya adalah data primer.

Dengan menggunakan pendekatan korelasional yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel X (kepuasan kerja) sebagai variabel yang mempengaruhi variabel lain dan variabel Y (motivasi) sebagai variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain.

#### **D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel**

Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.<sup>44</sup> Berdasarkan objek penelitian, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Metbelosa yang berjumlah 153 orang karyawan. Selanjutnya populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di bagian produksi yang berjumlah 104 orang karyawan.

Sedangkan Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.<sup>45</sup> Jumlah sampel di bawah populasi dengan taraf kesalahan 5% berdasarkan tabel *Issac* dan *Michael* adalah sebanyak 84 orang.<sup>46</sup>

Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik acak sederhana (*simple random sampling*). Teknik ini dipilih berdasarkan pertimbangan bahwa setiap unsur atau anggota populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

---

<sup>44</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2006), h. 90

<sup>45</sup> *Ibid*, 91

<sup>46</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2009); h, 87

## **E. Teknik Pengumpulan Data/Instrumen Penelitian**

Instrumen yang digunakan untuk menjaring data tentang kepuasan kerja dan motivasi adalah dengan skala likert.

Dalam penelitian ini terdapat dua variabel, yaitu variabel X (kepuasan kerja) dan variabel Y (motivasi). Pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisisioner yang berisi pernyataan tertulis yang akan dijawab oleh responden. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

### **1. Motivasi**

#### **a. Definisi Konseptual**

Motivasi merupakan suatu keadaan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang ditandai dengan adanya keinginan dan dorongan.

#### **b. Definisi Operasional**

Motivasi merupakan data primer dalam penelitian ini, yang diukur dengan menggunakan kuisisioner dengan skala likert. Motivasi diukur dengan menggunakan indikator yaitu keinginan dengan sub indikator melakukan kegiatan dan mencapai tujuan, sedangkan dorongan dengan sub indikator perilaku.

### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen motivasi disajikan untuk mengukur variabel motivasi dan juga memberikan sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel motivasi. Kisi-kisi instrumen disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel III.1**

**Kisi-Kisi Instrumen Motivasi (Variabel Y)**

No	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Uji		Nomor Butir Valid	
			Coba		(+)	(-)
1	Keinginan		(+)	(-)	(+)	(-)
		Melakukan Kegiatan	<sup>*)</sup> 1, 5, 7	2, 8	4, 6	1, 7
		Mencapai Tujuan	3, <sup>*)</sup> 9, 13, 17	4, 11	2, 11, 15	3, 9
2	Dorongan	Perilaku	12, 14, 15, 16	6, 10	10, 12, 13, 14	5, 8

Untuk mengisi setiap pertanyaan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima (5) alternatif yang telah disediakan dengan kriteria penilaian sebagai berikut.

Tabel III.2

## Skala Penilaian Untuk Motivasi Variabel (Y)

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataaan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

**d. Validasi Instrumen Motivasi**

Proses pengembangan instrument motivasi dimulai dengan penyusunan instrument berbentuk skala Likert yang mengacu kepada indikator variabel motivasi seperti terlihat pada tabel III.1.

Instrumen di uji cobakan kepada 30 responden. Dengan responden yang berjumlah 30 orang, peneliti menggunakan perhitungan  $r_{table}$  0,361 sehingga hasil dari uji coba menunjukan 15 butir valid dan 2 butir drop.

Proses validasi di lakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu :

$$R_{hitung} = \frac{\sum x_i x_t}{\sqrt{(\sum x_i^2) (\sum x_t^2)}}$$

Keterangan:

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor soal

$x_i$  = Jumlah kuadrat deviasi skor  $X_1$

$x_t$  = Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_t$

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

Selanjutnya butir yang valid dihitung realibilitasnya. Perhitungan koefisien realibilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>47</sup>

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

Keterangan:

$r_i$  = koefisien reliabilitas

$k$  = jumlah butir instrumen

$s_i^2$  = varians butir

$s_t^2$  = varians total

Sedangkan varians dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :<sup>48</sup>

$$s_t^2 = \frac{\sum Y_t^2 - \frac{(\sum Y_t)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

$s_t^2$  : Varians butir

$\sum Y_t^2$  : Jumlah dari hasil kuadrat dari setiap butir soal

<sup>47</sup> Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, (Bandung: Alfabeta,2007), h.125

<sup>48</sup> Ibid.,h. 125

$(\sum Yt)^2$  : Jumlah butir soal yang dikuadratkan

N : Jumlah data.

Setelah dihitung reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid sehingga di dapat jumlah varians butir ( $\sum Si^2$ ) adalah 0,96 selanjutnya dicari jumlah varians total ( $St^2$ ) sebesar 40,41. Kemudian dimasukkan kedalam Alpha Cronbach dan didapatkan hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,785. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 15 butir pernyataan itulah yang digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel Y (motivasi).

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada kesesuaian antara harapan yang timbul dengan apa yang diperolehnya yang dapat terlihat dari pekerjaan itu sendiri, gaji/upah, kesempatan promosi, pengawasan (*supervise*) dan rekan kerja.

### b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer dalam penelitian ini, yang diukur dengan menggunakan kuisisioner dengan skala likert, semua pernyataan menggambarkan dimensi kepuasan kerja yang meliputi: pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, rekan kerja, dan *supervise* (pengawasan).



### c. Kisi-Kisi Instrumen

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja dan juga memberikan sejauh mana instrument ini mencerminkan dimensi variabel kepuasan kerja.

**Tabel III.3**  
**Dimensi Kepuasan Kerja (X)**

Dimensi	Nomor butir Uji coba		Nomor butir Valid	
	(+)	(-)	(+)	(-)
1. Pekerjaan itu sendiri	<sup>*)</sup> 1, 8,10	7	6,8	5
2. Gaji/Upah	2, 15	<sup>*)</sup> 5, 13	1, 13	11
3. Kesempatan Promosi	9,17	14	7, 15	12
4. Pengawasan	3, 4, 18, <sup>*)</sup> 20	16	2, 3, 16	14
5. Rekan Kerja	6, 11, 12	19	4, 9, 10	17

Untuk mengisi setiap pertanyaan dalam instrument penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 (lima) alternatif yang telah disediakan dengan kriteria penilaian sebagai berikut :

Tabel III.4

## Skala Penilaian Untuk Kepuasan Kerja (Variabel X)

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataaan Negatif
Sangat Setuju (SS)	5	1
Setuju (S)	4	2
Kurang Setuju (KS)	3	3
Tidak Setuju (TS)	2	4
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	5

## d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrument kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrument berbentuk skala Likert dengan mengacu kepada dimensi kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III. 3.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validasi butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan untuk validasi yaitu:

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

Keterangan:

$r_{hitung}$  = koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor soal

$x_i$  = Jumlah kuadrat deviasi skor  $X_1$

$x_t$  = Jumlah kuadrat deviasi skor dari  $X_t$

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

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dari 20 pernyataan setelah di uji validitasnya terdapat 3 butir soal yang tidak valid atau drop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 17 butir pernyataan.

Selanjutnya butir yang valid dihitung realibilitasnya. Perhitungan koefisien realibilitas instrumen ini dilakukan dengan menggunakan *Alpha Cronbach* sebagai berikut:<sup>49</sup>

$$r_i = \frac{k}{k-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{\sum s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

$r_i$  = koefisien reliabilitas

$k$  = jumlah butir instrumen

$s_i^2$  = varians butir

$s_t^2$  = varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:<sup>50</sup>

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

---

<sup>49</sup> Riduwan, *op.cit*, h 125

<sup>50</sup> Riduwan, *op.cit*, h, 125

Setelah dihitung reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan telah dinyatakan valid dihitung sehingga di dapat jumlah varians butir ( $\sum Si^2$ ) adalah 20,59 selanjutnya dicari jumlah varians total ( $St^2$ ) sebesar 74,03. Kemudian dimasukan kedalam Alpha Cronbach dan didapatkan hasil  $r_{ii}$  sebesar 0,767. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrument yang berjumlah 17 butir pernyataan itulah yang digunakan sebagai instrument final untuk mengukur variabel Y (kepuasan kerja).

#### F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antara variabel digunakan untuk memberikan arah gambaran dari penelitian yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

X  $\longrightarrow$  Y

Keterangan:

X = Kepuasan Kerja (Variabel Bebas)

Y = Motivasi (Variabel Terikat)

$\longrightarrow$  = Arah Hubungan

#### G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah teknik uji regresi dan korelasi.

Kegunaan dari analisis regresi adalah untuk membuat keputusan apakah naik dan menurunnya variabel dependen (Y) dapat dilakukan melalui peningkatan variabel independen atau tidak.<sup>51</sup>

### 1. Persamaan Regresi

Model persamaan linier sederhana didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut.<sup>52</sup>

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

Dimana koefisien regresi b dan konstanta a dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut.<sup>53</sup>

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

$$\text{atau } a = \hat{Y} - bX$$

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

Keterangan:

a = variabel terikat sesungguhnya

b = koefisien

$\hat{Y}$  = nilai terikat yang diramalkan

X = kepuasan kerja

Y = motivasi

---

<sup>51</sup> Sugiyono, Statistika Untuk Penelitian, (Bandung: Alfabeta, 2010); h, 260

<sup>52</sup> Ibid., h261

<sup>53</sup> Ibid, h, 262

$XY$  = hasil kali kepuasan kerja dan motivasi

$X^2$  = jumlah kepuasan kerja yang dikuadratkan dalam sebaran X

$Y^2$  = jumlah motivasi yang dikuadratkan dalam sebaran Y

## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran regresi Y dan X dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha$ ) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah:

$$L_o = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Dimana:

$L_o$  = L observasi (harga mutlak terbesar)

$F(Z_i)$  = Peluang angka baku

$S(Z_i)$  = Proporsi angka baku

Hipotesis Statistik:

$H_o$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_i$  : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria Pengujian:

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

### b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas regresi dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi berbentuk linier atau non linier.

Hipotesis Statistik:

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

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

Kriteria Pengujian:

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

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

## 3. Uji Hipotesis

### a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak (signifikan).

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria Pengujian :

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan regresi berarti. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka regresi tidak berarti. Regresi dinyatakan berarti (signifikan) jika menolak  $H_0$ .

Langkah perhitungan keberartian regresi terlihat pada tabel ANAVA III.5

berikut:

**Tabel III.5**

**Tabel Analisa Varians Regresi Linier Sederhana**

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	N	$\Sigma Y^2$	$\square$	-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{N}$	-		F <sub>o</sub> > F <sub>t</sub>
Regresi (b/a)	1	$b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N} \right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi Berarti
Residu	n - 2	JK (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	F <sub>o</sub> < F <sub>t</sub> Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		Regresi Linier

#### b. Uji Koefisien Korelasi

Analisis koefisien berguna untuk menentukan suatu besaran yang menyatakan kuatnya suatu variabel dengan variabel lain. Adapun uji koefisien korelasi menggunakan rumus *product moment* yang dikemukakan oleh Karl Pearson, yang kegunaannya adalah untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas (*independent*) dengan



variabel terikat (*dependent*). Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut.<sup>54</sup>

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

Keterangan:

- $r_{xy}$  = tingkat keterkaitan hubungan (koefisien korelasi)
- $\sum X$  = jumlah pengamatan variabel X (kepuasan kerja)
- $\sum Y$  = jumlah pengamatan variabel Y (motivasi)
- $\sum XY$  = jumlah hasil kali perkalian X dan Y yang berpasangan
- $\sum X^2$  = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel X
- $\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat dari pengamatan variabel Y
- $(\sum X)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel X
- $(\sum Y)^2$  = Jumlah kuadrat dari jumlah pengamatan variabel Y
- $n$  = banyaknya data

### c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk melihat keberartian hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka perlu diuji dengan menggunakan rumus t-student:<sup>55</sup>

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

keterangan:

- $t$  = skor signifikansi koefisien korelasi
- $r$  = koefisien korelasi
- $n$  = banyaknya data

Hipotesis Statistik :

$$H_0 : \rho : 0$$

$$H_i : \rho > 0$$

---

<sup>54</sup> Riduwan, *op.cit.*, h.136

<sup>55</sup> *Ibid*, h. 137

Dengan kriteria pengujian:  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak, data dinyatakan signifikan. dan dapat disimpulkan terdapat hubungan positif antara variabel X dengan variabel Y.

#### **d. Uji Koefisien Determinasi**

Untuk mengetahui berapa besar variasi variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan menggunakan rumus angka persentase. Rumus yang digunakan adalah:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

$r^2$  = koefisien korelasi.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Data**

Deskripsi data hasil penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Variabel yang ada dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi dan dilambangkan dengan X, sedangkan variabel terikat dilambangkan dengan Y. Kedua variabel tersebut adalah Kepuasan kerja sebagai variabel bebas (X) dan motivasi sebagai variabel terikat (Y). Secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

##### **1. Motivasi (Variabel Y)**

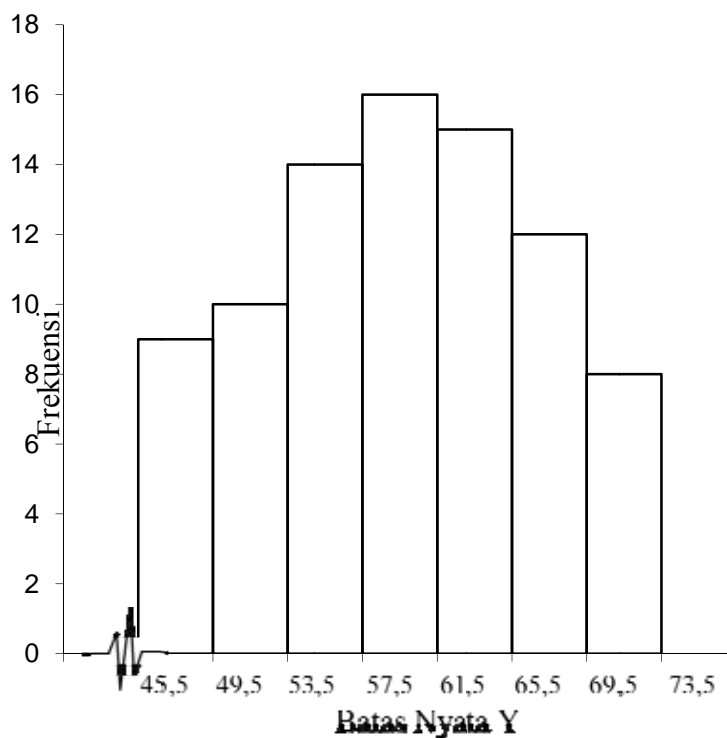
Data Motivasi (variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuisioner dengan menggunakan skala likert (*scale likert*) oleh 84 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 46 dan skor tertinggi 73 skor rata-rata (Y) sebesar 59,68 varians ( $S^2$ ) sebesar 51,426 dan simpangan baku (S) sebesar 7,171 (Proses perhitungan lihat pada lampiran 25 ).

Distribusi frekuensi data Motivasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 27 banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 4 (Proses perhitungan lihat pada lampiran 21).

**Tabel IV.1**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Motivasi (Y)**

<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
46 - 49	45,5	49,5	9	10,7%
50 - 53	49,5	53,5	10	11,9%
54 - 57	53,5	57,5	14	16,7%
58 - 61	57,5	61,5	16	19,0%
62 - 65	61,5	65,5	15	17,9%
66 - 69	65,5	69,5	12	14,3%
70 - 73	69,5	73,5	8	9,5%
Jumlah			84	100%

Untuk mempermudah penafsiran data motivasi (variabel Y) maka dari itu digambarkan grafik histogram sebagai berikut :



**Diagram IV. 1**  
**Grafik Histogram Motivasi (Y)**

Berdasarkan pengolahan data responden, motivasi pada karyawan di PT. Metbelosa dapat dilihat dari indikator motivasi yaitu keinginan, dan dorongan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor indikator tertinggi motivasi dapat dilihat pada tabel IV. 2 sebagai berikut :

**Tabel IV. 2**  
**Rata - Rata Hitung Skor Indikator Motivasi (Variabel Y)**

No.	Indikator	Skor Total	Kelompok Soal	Rerata	Persentase
1	Keinginan	3057	9	339,67	51,03%**)
2	Dorongan	1956	6	326,00	48,97%*)
<b>Jumlah</b>		5013	15	665,67	100%

W \*) Persentase skor indikator terendah

\*\*\*) Persentase skor indikator tertinggi

## 2. Kepuasan Kerja (Variabel X)

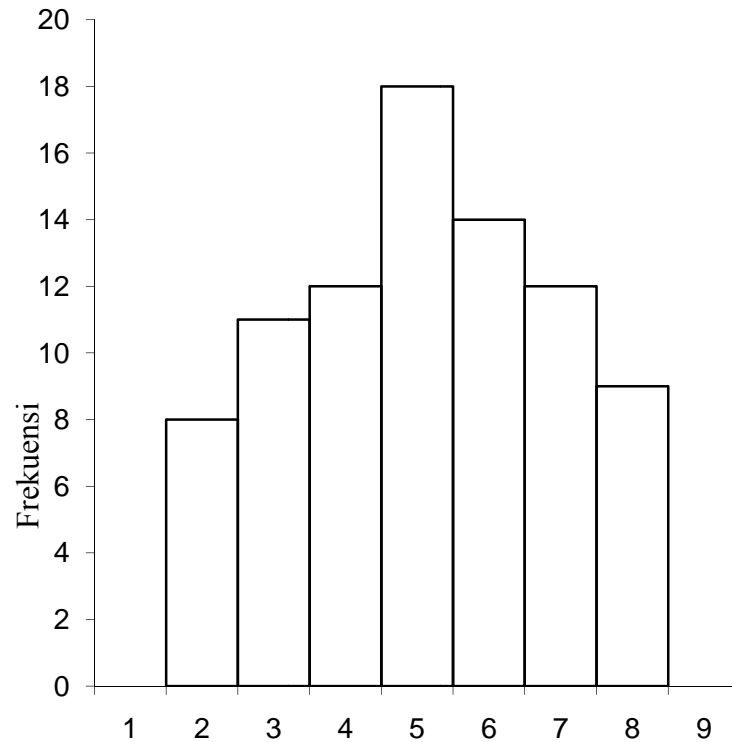
Data Kepuasan Kerja (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuisioner dengan menggunakan skala likert (*scale likert*) oleh 84 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 49 dan skor tertinggi 82 skor rata-rata ( $\bar{X}$ ) sebesar 66,12 varians ( $S^2$ ) sebesar 80,805 dan simpangan baku ( $S$ ) sebesar 8,989 (Proses perhitungan lihat pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 33, banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 5( Proses perhitungan lihat pada lampiran 20) .

**Tabel IV. 3**  
**Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (X)**

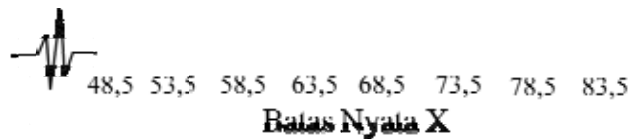
<b>Kelas Interval</b>	<b>Batas Bawah</b>	<b>Batas Atas</b>	<b>Frek. Absolut</b>	<b>Frek. Relatif</b>
49 - 53	48,5	53,5	8	9,5%
54 - 58	53,5	58,5	11	13,1%
59 - 63	58,5	63,5	12	14,3%
64 - 68	63,5	68,5	18	21,4%
69 - 73	68,5	73,5	14	16,7%
74 - 78	73,5	78,5	12	14,3%
79 - 83	78,5	83,5	9	10,7%
<b>Jumlah</b>			<b>84</b>	<b>100%</b>

Untuk mempermudah penafsiran data Kepuasan Kerja (variabel X) maka dari itu dapat terlihat dari grafik histogram sebagai beriku.



**Diagram IV. 2**

**Grafik Histogram Kepuasan Kerja (X)**



Berdasarkan pengolahan data responden, kepuasan kerja pada karyawan di PT. Metbelosa dapat dilihat dari dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi tertinggi kepuasan kerja yaitu:

**Tabel IV. 4**  
**Rata - Rata Hitung Skor Dimensi Kepuasan Kerja (Variabel X)**

No.	Dimensi	Skor Total	Kelompok Soal	Rerata	Persentase
1	Pekerjaan Itu Sendiri	976	3	325,33	19,90%
2	Gaji	985	3	328,33	20,08%
3	Kesempatan Promosi	998	3	332,67	20,35%**)
4	Pengawasan	1286	4	321,50	19,66%*)
5	Rekan Kerja	1309	4	327,25	20,01%
<b>Jumlah</b>		5554	17	1635,08	100%

\*) Persentase skor dimensi terendah

\*\*\*) Persentase skor dimensi tertinggi

## **B. Teknik Analisis Data**

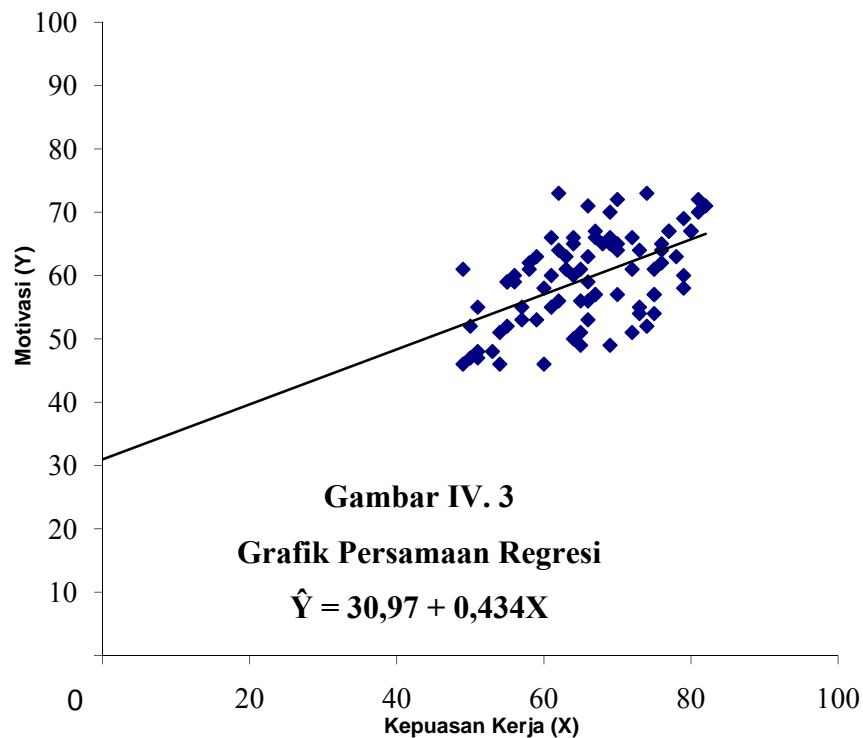
### **1. Mencari Persamaan Regresi**

Persamaan regresi yang dilakukan adalah regresi linear sederhana. Persamaan regresi ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi.

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kepuasan kerja dengan motivasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,434 dan konstanta sebesar 30,97 Dengan demikian bentuk hubungan antara



kepuasan kerja dengan motivasi memiliki persamaan regresi  $\hat{Y} = 30,97 + 0,434X$  (Proses perhitungan lihat pada lampiran 27). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor kepuasan kerja dapat menyebabkan kenaikan motivasi sebesar 0,434 pada konstanta 30,97.



## 2. Uji Persyaratan Analisis

### a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ )

dengan tingkat kepercayaan 5 % dengan sampel sebanyak 84 responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat  $L_{hitung}$  atau data  $[ F_{zi}-S_{zi} ]$  terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila  $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ , dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $L_o = 0,076$  sedangkan  $L_t = 0,098$  Ini berarti  $L_o < L_t$  (Proses perhitungan lihat pada lampiran 32).

#### **b. Uji Linieritas Regresi**

Pengujian linieritas regresi untuk menguji apakah persamaan regresi yang diperoleh membentuk garis linier atau non linier. Pengujian linearitas persamaan regresi dilakukan dengan kriteria pengujian berbentuk linier apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  yang artinya  $H_o$  diterima.

Dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 0,95$  sedangkan  $F_{tabel} = 1,69$  Ini berarti  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_o$  diterima, yang berarti model persamaan regresi adalah berbentuk linier (Proses perhitungan lihat pada lampiran 36).

**Tabel IV. 5**  
**Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan linearitas Persamaan regresi**  
**Kepuasan Kerja (X) dengan Motivasi (Y)**  
 $\hat{Y} = 30,97 + 0,434X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	84	303437,00			
Regresi (a)	1	299168,68			
Regresi (b/a)	1	1264,53	1264,53	34,52	3,96
Sisa	82	3003,79	36,63		
Tuna Cocok	30	1061,92	35,40	0,95	1,69
Galat Kekeliruan	52	1941,87	37,34		

\*) Persamaan Regresi Signifikan = F<sub>hitung</sub> ( 34,52 ) > F<sub>tabel</sub> ( 3,96 )

\*\*\*) Persamaan Regresi Linear = F<sub>hitung</sub> ( 0,95 ) < F<sub>tabel</sub> ( 1,69 )

Keterangan:

JK = Jumlah Kuadrat

DK = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

### 3. Uji Hipotesis

Hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dengan motivasi (variabel Y).

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan motivasi yang telah dibentuk melalui persamaan regresi

seederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV. 5.

**a. Uji Keberartian Regresi**

Pengujian keberartian regresi untuk menguji apakah persamaan regresi Y atas X membentuk garis yang berarti atau tidak ( signifikan ). Regresi dinyatakan sangat berarti jika berhasil menolak  $H_0$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak berarti regresi dinyatakan sangat berarti (signifikan).

Dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 34,52$  sedangkan  $F_{tabel} = 3,96$  Ini berarti  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka pengujian hipotesis statistiknya adalah  $H_0$  ditolak, yang berarti persamaan regresi adalah signifikan. (Proses perhitungan lihat pada lampiran 35).

**b. Perhitungan Koefisien Korelasi**

Selanjutnya, dilakukan pengujian koefisien korelasi. Pengujian ini bertujuan untuk membuktikan apakah terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y dengan menggunakan rumus Koefisien Korelasi *Product Moment* dari Pearson.

Hasil Perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan motivasi dengan rumus *product moment* menghasilkan  $r_{xy} = 0,544$  (Proses perhitungan lihat pada lampiran 38). Ini menunjukkan  $r_{xy} > 0$ , dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi sebesar 29,63%.

**Tabel IV. 6**  
**Interpretasi Koefisien Korelasi**

Besar r	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Cukup Kuat
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Berdasarkan perhitungan diperoleh  $r_{hitung}$  menghasilkan  $r_{xy} = 0,544$ . Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dengan motivasi terdapat hubungan positif yang cukup kuat.

**c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi ( Uji - t )**

Uji keberartian (signifikansi) koefisien korelasi antara pasangan skor kepuasan kerja dengan motivasi dengan menggunakan Uji - t, dengan kriteria pengujian  $H_0$  ditolak dan  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . Perhitungan menghasilkan  $t_{hitung} = 5,88$ ,  $t_{tabel}$  pada taraf signifikansi 0.05 memperoleh nilai 1,67 Maka dari hasil pengujian didapat  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $5,88 > 1,67$  (Proses perhitungan lihat pada lampiran 39).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi. Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV. 5.

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

<b>Korelasi Antara</b>	<b>Koefisien Korelasi</b>	<b>Koefisien Determinasi</b>	<b>t<sub>hitung</sub></b>	<b>t<sub>tabel</sub> (α= 0,05)</b>
X dan Y	0,544	29,63%	5,88	1,67

**d. Uji Koefisien Determinasi**

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y (motivasi) ditentukan oleh variabel X (kepuasan kerja), yaitu  $r_{xy}^2 = (0,544)^2 = 0,2963$  (Proses perhitungan terlihat pada lampiran 40). Sehingga dapat dikatakan bahwa 29,63% variasi motivasi ditentukan oleh kepuasan kerja.

**C. Interpretasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi  $\hat{Y} = 30,97 + 0,434X$  adalah signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor kepuasan kerja (X) dapat menyebabkan peningkatan motivasi (Y) sebesar 0,434 pada konstanta 30,97.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi  $r_{xy}$  sebesar 0,544 dan  $t_{hitung}$  sebesar  $5,88 > t_{tabel}$  sebesar 1,67 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan motivasi. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 29,63%. Hasil ini menunjukkan 29,63% variasi

motivasi ditentukan oleh kepuasan kerja dan sisanya 70,37% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan di PT. Metbelosa.

Dari perhitungan ini pula maka hasil penelitian diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semakin tinggi motivasi pada karyawan di PT. Metbelosa. Sebaliknya kepuasan kerja yang rendah akan menyebabkan rendahnya motivasi pada karyawan di PT. Metbelosa.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya mencapai tingkat kebenaran mutlak. Dari hasil uji hipotesis tersebut peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Motivasi tidak selalu dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digunakan pada instansi lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda-beda.
3. Keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam meneliti variabel yang terkait dalam penelitian ini kurang mendalam.

4. Dengan adanya batas waktu yang diberikan bagi responden untuk mengisi kuesioner, maka peneliti hanya bisa memberikan keterangan singkat kepada responden yang kurang mengerti maksud dari pernyataan-pernyataan dalam kuisisioner.



## **BAB V**

### **KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dan analisis data yang telah dilakukan untuk menguji hubungan antara kepuasan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan maka disimpulkan bahwa:

1. Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu guna mencapai tujuan yang ditandai dengan adanya keinginan dan dorongan.
2. Kepuasan kerja adalah perilaku positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari lima dimensi yaitu: pekerjaan, gaji yang diterima, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja.
3. Teknik analisis data yang digunakan adalah mencari persamaan regresi, uji persyaratan analisis dan uji hipotesis.
4. Skor rata-rata dimensi tertinggi pada kepuasan kerja (variabel X) terdapat pada dimensi kesempatan promosi yaitu sebesar 20,35%, sedangkan pada Motivasi (variabel Y) skor rata-rata tertinggi pada indikator keinginan sebesar 51,03%.
5. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan motivasi pada karyawan di PT.

Metbelosa. semakin tinggi motivasi yang diberikan pada karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja.

6. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi dapat dikatakan bahwa 29,63% variasi motivasi ditentukan oleh kepuasan kerja.
7. Dari perhitungan yang telah dilakukan maka hasil penelitian dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semakin tinggi motivasi pada karyawan.

## **B. Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, bahwa kepuasan kerja mempengaruhi motivasi karyawan di PT. Metbelosa. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya motivasi, semakin tinggi kepuasan kerjanya maka akan semakin tinggi pula motivasinya. Dalam hal ini Kepuasan kerja bukan satu-satunya faktor yang menentukan motivasi pada karyawan sebab masih ada faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi motivasi pada karyawan.

Meskipun bukan hanya kepuasan kerja saja yang mempengaruhi motivasi, namun penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi motivasi.

### **C. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ada beberapa saran yang dikemukakan sebagai bahan masukan yang bermanfaat, yaitu :

1. Didalam lingkungan kerja perlu mulai ditumbuhkan kedekatan lebih antara atasan dengan karyawan, dengan begitu atasan bisa mengetahui hal-hal yang diinginkan oleh para karyawannya yang dapat memotivasi karyawan Secara langsung dengan adanya kedekatan yang baik maka motivasi pada karyawan dalam bekerja akan menjadi lebih baik sehingga kepuasan kerja karyawan akan meningkat.
2. Dilihat dari persentasi yang rendah, dalam meningkatkan motivasi pada karyawan, PT. metbelosa perlu meningkatkan dorongan melalui perilaku pada karyawan karena dengan meningkatnya motivasi akan memberikan dampak yang baik terhadap tujuan perusahaan.
3. Hasil dari penelitian ini menunjukkan kesempatan promosi yang ada di PT. Metbelosa sudah baik, sehingga perusahaan perlu mempertahankan kesempatan promosi yang sudah ada.
4. Berdasarkan penelitian ini, pengawasan memiliki hasil terendah, sehingga pengawasan yang sudah ada diperusahaan perlu untuk di tingkatkan lagi.
5. PT. Metbelosa perlu mengetahui tingkat kepuasan kerja pada karyawan untuk dapat memperkirakan hal-hal apa yang dapat dilakukan oleh karyawan terkait dengan kepuasan kerja di perusahaan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Fathoni, Abdurrahmat. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2006.
- Gomez, Cardoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset, 2003.
- Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007
- Imam, Sentot. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- Kadarsiman. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Kartono. *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.
- Kaswan. *Pelatihan dan Pengembangan*. Bandung: Alfabeta, 2011.
- \_\_\_\_\_. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Khaerul, Umam. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pusaka Setia, 2010.
- Komang, Ardana. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.
- Manulang, Marihot. *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006.
- Notoadmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rieneka Cipta, 2009.
- Prabu, Anwar P. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2009.
- Riduwan, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Bandung: Alfabeta, 2007.

- Saidi, Wahyu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Unit Layanan Psikologi PKMT Press, 2007.
- Saiman. *Manajemen Sekretaris*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2004.
- Sibarani, Pangabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Sudijono, Anas. *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2010.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kuantitatif Dan R & D*. Bandung: Alfabeta, 2009.
- Sulistiyani, Ambar T, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2003.
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Grup, 2011.
- Suwanto, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2011.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011.
- Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Winardi, *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prenada Media, 2004.
- \_\_\_\_\_, *Motivasi Dan Pemasukan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004.
- Wursanto, Ig. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi, 2008.
- Teguh, Ambar S. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Triyono, Ayon. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Oryza, 2012.

Trisnawati, Ernie. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana, 2006.

## KUISIONER

### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.
2. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### Identitas Responden

No. Responden : .....

Jenis Kelamin : L/P

No	Butir Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Saya selalu serius setiap melakukan pekerjaan.					
2.	Banyaknya pekerjaan mengurangi rasa semangat saya dalam bekerja.					
3.	Saya berusaha mengembangkan potensi yang ada dalam diri Saya.					
4.	Saya tidak berusaha secara maksimal dalam mencapai cita-cita yang diinginkan.					
5.	Saya memiliki inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
6.	Pengarahan yang diberikan atasan sebelum memulai pekerjaan membuat saya segan dalam bekerja.					
7.	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai kesalahan dalam pekerjaan Saya.					
8.	Saya tidak pernah berusaha melakukan yang terbaik dalam segala hal.					
9.	Perhatian dari atasan tidak membuat Saya bekerja lebih					

	tekun.					
10.	Saya bekerja untuk menjadi orang sukses.					
11.	Keberhasilan orang lain tidak memacu Saya untuk sukses.					
12.	Sikap kerja atasan saya jadikan contoh untuk diri saya.					
13.	Saya rajin bekerja agar mendapatkan posisi terbaik.					
14.	Pengarahan yang diberikan atasan membuat saya semakin semangat dalam bekerja.					
15.	Hukuman membuat Saya tergerak untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
16.	Saya akan bekerja dengan maksimal meskipun tidak adanya pengawasan.					
17.	Saya bekerja untuk mencapai karir tertinggi.					



## KUISIONER

### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.
2. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Butir Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan bidang saya					
2.	Gaji yang Saya terima sebanding dengan beban kerja yang diberikan.					
3.	Atasan Saya tidak peduli dengan perasaan Saya ketika melakukan pekerjaan.					
4.	Saya senang dengan pengawasan yang merata bagi seluruh karyawan.					
5.	Saya mendapatkan dukungan bantuan dari rekan kerja, ketika saya mendapatkan kesulitan dalam bekerja.					
6.	Gaji yang diberikan belum sesuai dengan standar.					
7.	Pekerjaan yang Saya lakukan diluar dari bidang Saya.					
8.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah pekerjaan yang menarik dan menyenangkan.					
9.	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir ditempat Saya bekerja.					

10.	Beban kerja yang Saya terima sesuai dengan kemampuan Saya.					
11.	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan.					
12.	Rekan kerja Saya memberikan semangat saat saya menghadapi masalah mengenai pekerjaan.					
13.	Gaji yang diberikan sering kali terlambat.					
14.	Saya merasa setiap karyawan tidak mendapatkan kesempatan promosi yang sama.					
15.	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan terutama kebutuhan pribadi					
16.	Saya kecewa dengan sikap atasan yang hanya memperhatikan karyawan tertentu.					
17.	Saya senang dengan jenjang promosi yang ada diperusahaan tempat saya bekerja.					
18.	Saya mendapatkan dukungan moral dari atasan sehingga saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
19.	Saya selalu kecewa saat bekerjasama dengan rekan kerja Saya.					
20.	Saya mendapatkan penjelasan yang baik dan jelas dari atasan mengenai hal-hal yang tidak dipahami pada saat melakukan pekerjaan.					

## KUISSIONER

### **Petunjuk Pengisian**

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.
2. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

### **Identitas Responden**

No. Responden : .....

Jenis Kelamin : L/P

No	Butir Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Banyaknya pekerjaan mengurangi rasa semangat saya dalam bekerja.					
2.	Saya berusaha mengembangkan potensi yang ada dalam diri Saya.					
3.	Saya tidak berusaha secara maksimal dalam mencapai cita-cita yang diinginkan.					
4.	Saya memiliki inisiatif dalam melakukan hal-hal terbaik untuk meningkatkan kualitas kerja.					
5.	Pengarahan yang diberikan atasan sebelum memulai pekerjaan membuat saya segan dalam bekerja.					
6.	Saya berusaha mencari informasi untuk mengatasi berbagai kesalahan dalam pekerjaan Saya.					
7.	Saya tidak pernah berusaha melakukan yang terbaik dalam segala hal.					
8.	Perhatian dari atasan tidak membuat Saya bekerja lebih tekun.					

9.	Keberhasilan orang lain tidak memacu Saya untuk sukses.					
10.	Sikap kerja atasan saya jadikan contoh untuk diri saya.					
11.	Saya rajin bekerja agar mendapatkan posisi terbaik.					
12.	Pengarahan yang diberikan atasan membuat saya semakin semangat dalam bekerja.					
13.	Hukuman membuat Saya tergerak untuk menyelesaikan tugas dengan baik.					
14.	Saya akan bekerja dengan maksimal meskipun tidak adanya pengawasan.					
15.	Saya bekerja untuk mencapai karir tertinggi.					

## KUISIONER

### Petunjuk Pengisian

1. Bacalah pernyataan di bawah ini dengan baik dan pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan keadaan anda saat ini.
2. Berilah tanda checklist (√) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda dari alternatif di bawah ini:

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

R : Ragu-Ragu

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Butir Pernyataan	SS	S	R	TS	STS
1.	Gaji yang Saya terima sebanding dengan beban kerja yang diberikan.					
2.	Atasan Saya tidak peduli dengan perasaan Saya ketika melakukan pekerjaan.					
3.	Saya senang dengan pengawasan yang merata bagi seluruh karyawan.					
4.	Saya mendapatkan dukungan bantuan dari rekan kerja, ketika saya mendapatkan kesulitan dalam bekerja.					
5.	Pekerjaan yang Saya lakukan diluar dari bidang Saya.					
6.	Saya merasa pekerjaan yang saya lakukan adalah pekerjaan yang menarik dan menyenangkan.					
7.	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan karir ditempat Saya bekerja.					
8.	Beban kerja yang Saya terima sesuai dengan kemampuan Saya.					
9.	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan.					
10.	Rekan kerja Saya memberikan semangat saat saya menghadapi masalah mengenai pekerjaan.					

11.	Gaji yang diberikan sering kali terlambat.					
12.	Saya merasa setiap karyawan tidak mendapatkan kesempatan promosi yang sama.					
13.	Gaji yang saya terima sudah mencukupi kebutuhan terutama kebutuhan pribadi					
14.	Saya kecewa dengan sikap atasan yang hanya memperhatikan karyawan tertentu.					
15.	Saya senang dengan jenjang promosi yang ada diperusahaan tempat saya bekerja.					
16.	Saya mendapatkan dukungan moral dari atasan sehingga saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.					
17.	Saya selalu kecewa saat bekerjasama dengan rekan kerja Saya.					

**-TERIMA KASIH-**

## Lampiran 5

Uji Coba Instrumen Variabel X  
Kepuasan Kerja

No. Resp.	Butir Pernyataan																				X total	X total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	4	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	1	4	4	2	4	4	2	2	66	4356
2	5	5	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	4	87	7569
3	5	5	2	4	5	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	71	5041
4	1	4	2	2	5	2	2	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	5	71	5041
5	4	4	4	4	4	2	1	1	1	5	1	4	2	4	4	1	5	5	4	4	64	4096
6	5	4	5	4	5	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	88	7744
7	1	5	1	2	4	2	2	1	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	5	72	5184
8	4	5	2	4	4	2	4	2	4	3	4	4	3	5	4	2	5	5	5	3	74	5476
9	2	2	5	1	4	1	1	2	2	4	5	5	1	4	2	2	2	2	4	5	56	3136
10	2	4	2	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	2	4	5	4	4	72	5184
11	1	5	1	2	5	1	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	72	5184
12	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	5	76	5776
13	2	4	2	1	4	2	2	2	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	69	4761
14	5	5	5	4	4	5	3	2	4	2	5	5	1	5	5	2	4	5	4	4	79	6241
15	3	3	4	2	5	2	2	1	3	3	4	4	2	4	3	1	3	3	5	5	62	3844
16	2	3	2	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	68	4624
17	2	4	5	2	4	2	2	4	5	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	5	77	5929
18	1	3	4	4	4	2	1	2	3	3	4	5	2	2	4	1	3	3	4	5	60	3600
19	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	85	7225
20	3	4	2	1	5	1	2	2	3	1	1	3	5	5	5	1	3	3	4	5	59	3481
21	2	4	5	4	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	80	6400
22	3	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	2	77	5929
23	2	3	2	4	5	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	77	5929
24	5	5	5	5	4	2	2	4	2	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	5	83	6889
25	4	4	5	4	2	2	4	2	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	78	6084
26	3	4	5	5	5	4	2	5	2	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	84	7056
27	5	4	2	4	3	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	4	65	4225
28	1	4	1	4	4	1	3	4	3	2	3	2	2	1	3	4	5	4	5	2	58	3364
29	2	4	5	2	4	1	3	4	2	2	2	3	2	3	2	2	5	5	5	5	60	3600
30	2	4	5	3	4	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	83	6889
$\Sigma X$	88	121	107	102	125	71	85	90	109	108	115	123	102	119	122	83	117	126	131	129	2173	159857
$\Sigma X^2$	320	503	453	392	533	207	281	320	429	428	487	525	394	503	514	287	483	548	591	583		

0,312 0,451 0,422 0,539 0,005 0,576 0,954 0,493 0,424 0,484 0,502 0,473 0,427 0,440 0,425 0,405 0,395 0,499 0,362 0,133

## Lampiran6

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X (Kepuasan Kerja)**

<b>No. Butir</b>	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X \cdot X_t$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X \cdot X_t$	$\Sigma X_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	<b>Kesimp.</b>
<b>1</b>	88	320	6499	61.87	124.87	2459.37	0.320	0.361	<b>Drop</b>
<b>2</b>	121	503	8859	14.97	94.57	2459.37	0.493	0.361	Valid
<b>3</b>	108	456	7992	67.20	169.20	2459.37	0.416	0.361	Valid
<b>4</b>	102	392	7574	45.20	185.80	2459.37	0.557	0.361	Valid
<b>5</b>	125	533	9063	12.17	8.83	2459.37	0.051	0.361	<b>Drop</b>
<b>6</b>	71	207	5323	38.97	180.23	2459.37	0.582	0.361	Valid
<b>7</b>	85	281	6337	40.17	180.17	2459.37	0.573	0.361	Valid
<b>8</b>	90	320	6686	50.00	167.00	2459.37	0.476	0.361	Valid
<b>9</b>	109	429	8021	32.97	125.77	2459.37	0.442	0.361	Valid
<b>10</b>	108	428	7977	39.20	154.20	2459.37	0.497	0.361	Valid
<b>11</b>	115	487	8504	46.17	174.17	2459.37	0.517	0.361	Valid
<b>12</b>	123	525	9020	20.70	110.70	2459.37	0.491	0.361	Valid
<b>13</b>	102	394	7542	47.20	153.80	2459.37	0.451	0.361	Valid
<b>14</b>	120	508	8805	28.00	113.00	2459.37	0.431	0.361	Valid
<b>15</b>	122	514	8934	17.87	97.13	2459.37	0.463	0.361	Valid
<b>16</b>	83	287	6170	57.37	158.03	2459.37	0.421	0.361	Valid
<b>17</b>	117	483	8583	26.70	108.30	2459.37	0.423	0.361	Valid
<b>18</b>	126	548	9243	18.80	116.40	2459.37	0.541	0.361	Valid
<b>19</b>	131	591	9577	18.97	88.23	2459.37	0.409	0.361	Valid
<b>20</b>	129	583	9386	28.30	42.10	2459.37	0.160	0.361	<b>Drop</b>



## Lampiran 7

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas  
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1  
Variabel X (Kepuasan Kerja)**

1. Kolom  $\Sigma X_t$  = Jumlah skor total = 2173
2. Kolom  $\Sigma X_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 159857
3. Kolom  $\Sigma x_t^2$  =  $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 159857 - \frac{2173^2}{30} = 2459.37$
4. Kolom  $\Sigma X$  = Jumlah skor tiap butir = 88
5. Kolom  $\Sigma X^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 5^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 2^2$   
 $= 320$
6. Kolom  $\Sigma x^2$  =  $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 320 - \frac{88^2}{30} = 61.87$
7. Kolom  $\Sigma X.X_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
 $= (5 \times 66) + (5 \times 87) + (5 \times 61) + \dots + (2 \times 83)$   
 $= 6499$
8. Kolom  $\Sigma x.x_t$  =  $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 6499 - \frac{88 \times 2173}{30}$   
 $= 124.87$
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{124.87}{\sqrt{61.87 \cdot 2459.37}} = 0.320$
10. Kriteria valid adalah 0,308 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

## Lampiran 8

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid  
Kepuasan Kerja

No. Resp.	Butir Pernyataan																	X total	X total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	4	4	4	1	4	4	4	2	4	3	1	4	4	2	4	4	2	55	3025
2	5	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	5	74	5476
3	5	2	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	58	3364
4	4	2	2	2	2	4	4	4	2	4	5	4	5	4	4	4	4	60	3600
5	4	4	4	2	1	1	1	5	1	4	2	4	4	1	5	5	4	52	2704
6	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	73	5329
7	5	1	2	2	2	1	5	5	5	5	4	5	5	4	1	5	5	62	3844
8	5	2	4	2	4	2	4	3	4	4	3	5	4	2	5	5	5	63	3969
9	2	5	1	1	1	2	2	4	5	5	1	4	2	2	2	2	4	45	2025
10	4	2	4	4	4	5	3	4	3	4	3	3	4	2	4	5	4	62	3844
11	5	1	2	1	1	1	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	62	3844
12	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	63	3969
13	4	2	1	2	2	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	59	3481
14	5	5	4	5	3	2	4	2	5	5	1	5	5	2	4	5	4	66	4356
15	3	4	2	2	2	1	3	3	4	4	2	4	3	1	3	3	5	49	2401
16	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	57	3249
17	4	5	2	2	2	4	5	4	4	4	5	5	5	1	4	5	5	66	4356
18	3	4	4	2	1	2	3	3	4	5	2	2	4	1	3	3	4	50	2500
19	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	75	5625
20	4	2	1	1	2	2	3	1	1	3	5	5	5	1	3	3	4	46	2116
21	4	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	69	4761
22	4	5	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	68	4624
23	3	2	4	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	65	4225
24	5	5	5	2	2	4	2	4	4	5	5	5	5	1	5	5	5	69	4761
25	4	5	4	2	4	2	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	67	4489
26	4	5	5	4	2	5	2	4	5	5	2	5	4	4	5	5	5	71	5041
27	4	2	4	3	3	2	4	3	2	4	3	4	4	2	4	3	2	53	2809
28	4	1	4	1	3	4	3	2	3	2	2	1	3	4	5	4	5	51	2601
29	4	5	2	1	3	4	2	2	2	2	3	2	3	2	2	5	5	49	2401
30	4	5	3	2	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	72	5184
ΣX	121	107	102	71	85	90	109	108	115	123	102	119	122	83	117	126	131	1831	113973
ΣX <sup>2</sup>	503	453	392	207	281	320	429	428	487	525	394	503	514	287	483	548	591		

## Lampiran 9

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel X (Kepuasan Kerja)**

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 1831 \\ \Sigma X_t^2 &= 113973\end{aligned}$$

No. Butir	$\Sigma X$	$\Sigma X^2$	$\Sigma X.X_t$	$\Sigma X^2$	$\Sigma x.x_t$	$\Sigma x_t^2$	$r_b$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	121	503	7467	14.97	81.97	2220.97	0.450	0.361	Valid
2	107	453	6680	71.37	149.43	2220.97	0.375	0.361	Valid
3	102	392	6395	45.20	169.60	2220.97	0.535	0.361	Valid
4	71	207	4501	38.97	167.63	2220.97	0.570	0.361	Valid
5	85	281	5358	40.17	170.17	2220.97	0.570	0.361	Valid
6	90	320	5648	50.00	155.00	2220.97	0.465	0.361	Valid
7	109	429	6778	32.97	125.37	2220.97	0.463	0.361	Valid
8	108	428	6739	39.20	147.40	2220.97	0.500	0.361	Valid
9	115	487	7194	46.17	175.17	2220.97	0.547	0.361	Valid
10	123	525	7605	20.70	97.90	2220.97	0.457	0.361	Valid
11	102	394	6369	47.20	143.60	2220.97	0.444	0.361	Valid
12	119	503	7361	30.97	98.03	2220.97	0.374	0.361	Valid
13	122	514	7529	17.87	82.93	2220.97	0.416	0.361	Valid
14	83	287	5231	57.37	165.23	2220.97	0.463	0.361	Valid
15	117	483	7240	26.70	99.10	2220.97	0.407	0.361	Valid
16	126	548	7800	18.80	109.80	2220.97	0.537	0.361	Valid
17	131	591	8078	18.97	82.63	2220.97	0.403	0.361	Valid

## Lampiran 10

**Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X  
Kepuasan Kerja**

No.	Varians
1	0.50
2	2.38
3	1.51
4	1.30
5	1.34
6	1.67
7	1.10
8	1.31
9	1.54
10	0.69
11	1.57
12	1.03
13	0.60
14	1.91
15	0.89
16	0.63
17	0.63
$\Sigma$	20.59

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

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

$$= \frac{503 - \frac{121^2}{30}}{30} = 0.50$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{113973 - \frac{1831^2}{30}}{30} = 74.03$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{17}{17-1} \left( 1 - \frac{20.59}{74.0} \right)$$

$$= 0.767$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,600 - 0,799). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang 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 11

Uji Coba Instrumen Variabel Y  
Motivasi

No. Resp.	Butir Pernyataan																	Y total	Y total <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17		
1	5	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	67	4489
2	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	5	76	5776
3	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	3	4	68	4624
4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	2	2	2	4	2	4	2	5	63	3969
5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	71	5041
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	67	4489
7	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	2	5	5	5	5	5	78	6084
8	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	76	5776
9	5	5	3	1	4	5	4	4	5	5	4	2	4	4	4	5	2	66	4356
10	4	5	4	4	3	3	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	4	61	3721
11	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	1	5	5	5	5	5	77	5929
12	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	5	74	5476
13	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	70	4900
14	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	3	2	4	5	70	4900
15	4	4	3	2	5	4	5	5	4	4	5	1	5	3	4	4	3	65	4225
16	5	4	4	2	4	5	5	4	4	5	2	2	2	4	3	4	4	63	3969
17	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	78	6084
18	5	5	4	1	4	5	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	68	4624
19	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	2	4	5	75	5625
20	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	2	4	4	5	71	5041
21	4	5	4	3	4	5	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	63	3969
22	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69	4761
23	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	75	5625
24	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	79	6241
25	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	78	6084
26	4	3	5	4	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	4	5	4	71	5041
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	65	4225
28	4	3	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	3	4	2	4	4	65	4225
29	4	2	4	1	4	2	3	4	5	3	2	2	3	1	2	4	4	50	2500
30	4	2	4	3	4	5	4	4	4	5	5	2	3	4	4	4	3	64	4096
$\Sigma Y_i$	135	126	127	112	133	136	125	133	127	124	124	96	120	104	109	124	128	2083	145865
$\Sigma Y_i^2$	615	558	547	460	599	632	535	599	549	532	538	350	494	400	419	526	564		

## Lampiran 12

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel Y (Motivasi)**

No. Butir	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma Y \cdot Y_t$	$\Sigma y^2$	$\Sigma y \cdot y_t$	$\Sigma y_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	135	615	9405	7.50	31.50	1235.37	0.327	0.361	<b>Drop</b>
2	126	558	8844	28.80	95.40	1235.37	0.506	0.361	Valid
3	127	547	8872	9.37	53.97	1235.37	0.502	0.361	Valid
4	112	460	7924	41.87	147.47	1235.37	0.648	0.361	Valid
5	133	599	9305	9.37	70.37	1235.37	0.654	0.361	Valid
6	136	632	9524	15.47	81.07	1235.37	0.586	0.361	Valid
7	125	535	8737	14.17	57.83	1235.37	0.437	0.361	Valid
8	133	599	9288	9.37	53.37	1235.37	0.496	0.361	Valid
9	127	549	8807	11.37	-11.03	1235.37	-0.093	0.361	<b>Drop</b>
10	124	532	8677	19.47	67.27	1235.37	0.434	0.361	Valid
11	124	538	8715	25.47	105.27	1235.37	0.593	0.361	Valid
12	96	350	6756	42.80	90.40	1235.37	0.393	0.361	Valid
13	120	494	8391	14.00	59.00	1235.37	0.449	0.361	Valid
14	104	400	7342	39.47	120.93	1235.37	0.548	0.361	Valid
15	109	419	7633	22.97	64.77	1235.37	0.385	0.361	Valid
16	124	526	8680	13.47	70.27	1235.37	0.545	0.361	Valid
17	128	564	8965	17.87	77.53	1235.37	0.522	0.361	Valid

## Lampiran 13

**Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas  
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1  
Variabel Y (Motivasi)**

1. Kolom  $\Sigma Y_t$  = Jumlah skor total = 2083
2. Kolom  $\Sigma Y_t^2$  = Jumlah kuadrat skor total = 145865
3. Kolom  $\Sigma y_t^2$  =  $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 145865 - \frac{2083^2}{30} = 1235.37$
4. Kolom  $\Sigma Y$  = Jumlah skor tiap butir = 135
5. Kolom  $\Sigma Y^2$  = Jumlah kuadrat skor tiap butir  
 $= 5^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 4^2$   
 $= 615$
6. Kolom  $\Sigma y^2$  =  $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 615 - \frac{135^2}{30} = 7.50$
7. Kolom  $\Sigma Y.Y_t$  = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan  
 $= (5 \times 67) + (5 \times 76) + (5 \times 68) + \dots + (4 \times 64)$   
 $= 9405$
8. Kolom  $\Sigma y.y_t$  =  $\Sigma Y.Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 9405 - \frac{135 \times 2083}{30} = 31.50$
9. Kolom  $r_{hitung}$  =  $\frac{\Sigma y.y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{31.50}{\sqrt{7.50 \cdot 1235.37}} = 0.327$
10. Kriteria valid adalah 0,327 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

## Lampiran 14

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid  
Motivasi

No. Resp.	Butir Pernyataan															Y total	V <sub>total</sub> <sup>2</sup>
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15		
1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	2	4	4	4	58	3364
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	5	67	4489
3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	3	3	4	59	3481
4	5	5	4	5	4	4	5	2	2	2	4	2	4	2	5	55	3025
5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	4	64	4096
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	59	3481
7	5	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	70	4900
8	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	3	5	5	67	4489
9	5	3	1	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	5	2	56	3136
10	5	4	4	3	3	3	4	3	4	2	4	3	4	3	4	53	2809
11	5	5	5	5	4	5	4	5	5	1	5	5	5	5	5	69	4761
12	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	4	4	5	66	4356
13	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	60	3600
14	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	3	2	4	5	61	3721
15	4	3	2	5	4	5	5	4	5	1	5	3	4	4	3	57	3249
16	4	4	2	4	5	5	4	5	2	2	2	4	3	4	4	54	2916
17	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	68	4624
18	5	4	1	4	5	5	5	4	4	3	4	3	4	4	3	58	3364
19	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	2	4	5	66	4356
20	5	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	2	4	4	5	61	3721
21	5	4	3	4	5	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	55	3025
22	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61	3721
23	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	66	4356
24	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	70	4900
25	5	5	4	5	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	69	4761
26	3	5	4	4	5	4	4	2	4	5	4	5	4	5	4	62	3844
27	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	57	3249
28	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	2	4	4	56	3136
29	2	4	1	4	2	3	4	3	2	2	3	1	2	4	4	41	1681
30	2	4	3	4	5	4	4	5	5	2	3	4	4	4	3	56	3136
ΣY <sub>i</sub>	126	127	112	133	136	125	133	124	124	96	120	104	109	124	128	1821	111747
ΣY <sub>i</sub> <sup>2</sup>	558	547	460	599	632	535	599	532	538	350	494	400	419	526	564		



## Lampiran 15

**Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total  
Variabel Y (Motivasi)**

$$\Sigma Y_t = 1821$$

$$\Sigma Y_t^2 = 111747$$

No. Butir	$\Sigma Y$	$\Sigma Y^2$	$\Sigma Y \cdot Y_t$	$\Sigma y^2$	$\Sigma y \cdot y_t$	$\Sigma y_t^2$	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Kesimp.
1	126	558	7743	28.80	94.80	1212.30	0.507	0.361	Valid
2	127	547	7765	9.37	56.10	1212.30	0.526	0.361	Valid
3	112	460	6955	41.87	156.60	1212.30	0.695	0.361	Valid
4	133	599	8146	9.37	72.90	1212.30	0.684	0.361	Valid
5	136	632	8331	15.47	75.80	1212.30	0.554	0.361	Valid
6	125	535	7645	14.17	57.50	1212.30	0.439	0.361	Valid
7	133	599	8123	9.37	49.90	1212.30	0.468	0.361	Valid
8	124	532	7591	19.47	64.20	1212.30	0.418	0.361	Valid
9	124	538	7630	25.47	103.20	1212.30	0.587	0.361	Valid
10	96	350	5917	42.80	89.80	1212.30	0.394	0.361	Valid
11	120	494	7346	14.00	62.00	1212.30	0.476	0.361	Valid
12	104	400	6433	39.47	120.20	1212.30	0.550	0.361	Valid
13	109	419	6680	22.97	63.70	1212.30	0.382	0.361	Valid
14	124	526	7593	13.47	66.20	1212.30	0.518	0.361	Valid
15	128	564	7849	17.87	79.40	1212.30	0.540	0.361	Valid

## Lampiran 16

**Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y  
Motivasi**

No.	Varians
1	0.96
2	0.31
3	1.40
4	0.31
5	0.52
6	0.47
7	0.31
8	0.65
9	0.85
10	1.43
11	0.47
12	1.32
13	0.77
14	0.45
15	0.60
$\Sigma$	10.80

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

$$\begin{aligned}
 Si^2 &= \frac{\Sigma Yi^2 - \frac{(\Sigma Yi)^2}{n}}{n} \\
 &= \frac{558 - \frac{126^2}{30}}{30} = 0.96
 \end{aligned}$$

2. Menghitung varians total

$$\begin{aligned}
 St^2 &= \frac{\Sigma Yt^2 - \frac{(\Sigma Yt)^2}{n}}{n} \\
 &= \frac{111747 - \frac{1821^2}{30}}{30} = 40.41
 \end{aligned}$$

3. Menghitung Reliabilitas

$$\begin{aligned}
 r_{11} &= \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\Sigma si^2}{st^2} \right) \\
 &= \frac{15}{15-1} \left( 1 - \frac{10.80}{40.4} \right) \\
 &= 0.785
 \end{aligned}$$

Kesimpulan

Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa  $r_{ii}$  termasuk dalam kategori (0,600 - 0,799). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang 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 17

**Data Penelitian**  
**Variabel X (Kepuasan Kerja)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																	Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	3	4	4	3	4	3	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	4	67
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	81
3	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	80
4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	54
5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	3	79
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
7	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	75
8	5	4	4	4	4	3	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	5	72
9	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	57
10	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	70
11	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	69
12	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	61
13	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	62
14	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	65
15	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	80
16	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	5	3	4	4	4	4	4	69
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	2	3	67
18	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	3	3	3	50
19	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	2	2	3	4	66
20	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	60
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	5	5	5	4	3	66
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
23	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	74
24	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	3	4	4	63
25	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	65
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
27	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	55
28	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	53
29	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	58
30	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	61
31	3	4	3	4	3	3	3	2	4	3	5	5	3	4	4	1	3	57
32	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	4	2	4	4	3	67
33	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	76
34	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	79
35	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	82
36	4	5	5	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	5	2	56
37	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	62
38	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	55
40	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	5	5	81
41	4	5	3	5	4	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	4	67
42	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	5	55
43	5	1	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	69
44	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	75
45	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	5	3	59

46	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	3	3	3	50
47	3	4	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	75
48	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	3	3	2	49
49	4	5	3	4	5	4	3	4	5	3	5	5	3	3	3	3	4	66
50	5	1	2	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	69
51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	70
52	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	60
53	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
54	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
55	3	4	3	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	3	4	3	5	70
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	63
57	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	61
58	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	76
59	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	73
60	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	66
61	4	3	4	3	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	3	72
62	2	3	2	3	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	3	65
63	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	80
64	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	64
65	3	3	3	5	4	3	5	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	65
66	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
67	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	74
68	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	62
69	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	5	75
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	5	78
71	3	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	5	76
72	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	73
73	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	64
74	4	4	3	4	5	5	5	5	4	5	4	5	3	4	3	3	4	70
75	4	5	5	1	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	1	72
76	4	5	5	2	4	4	4	3	4	2	2	2	2	3	3	5	2	56
77	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	5	4	79
78	5	4	4	2	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	68
79	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	58
80	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	5	3	3	2	49
81	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	4	5	3	59
82	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	54
83	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	4	3	3	4	5	5	73
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	4	5	3	5	77
Σ	316	317	320	321	338	324	350	314	329	337	334	325	335	332	323	317	322	5554

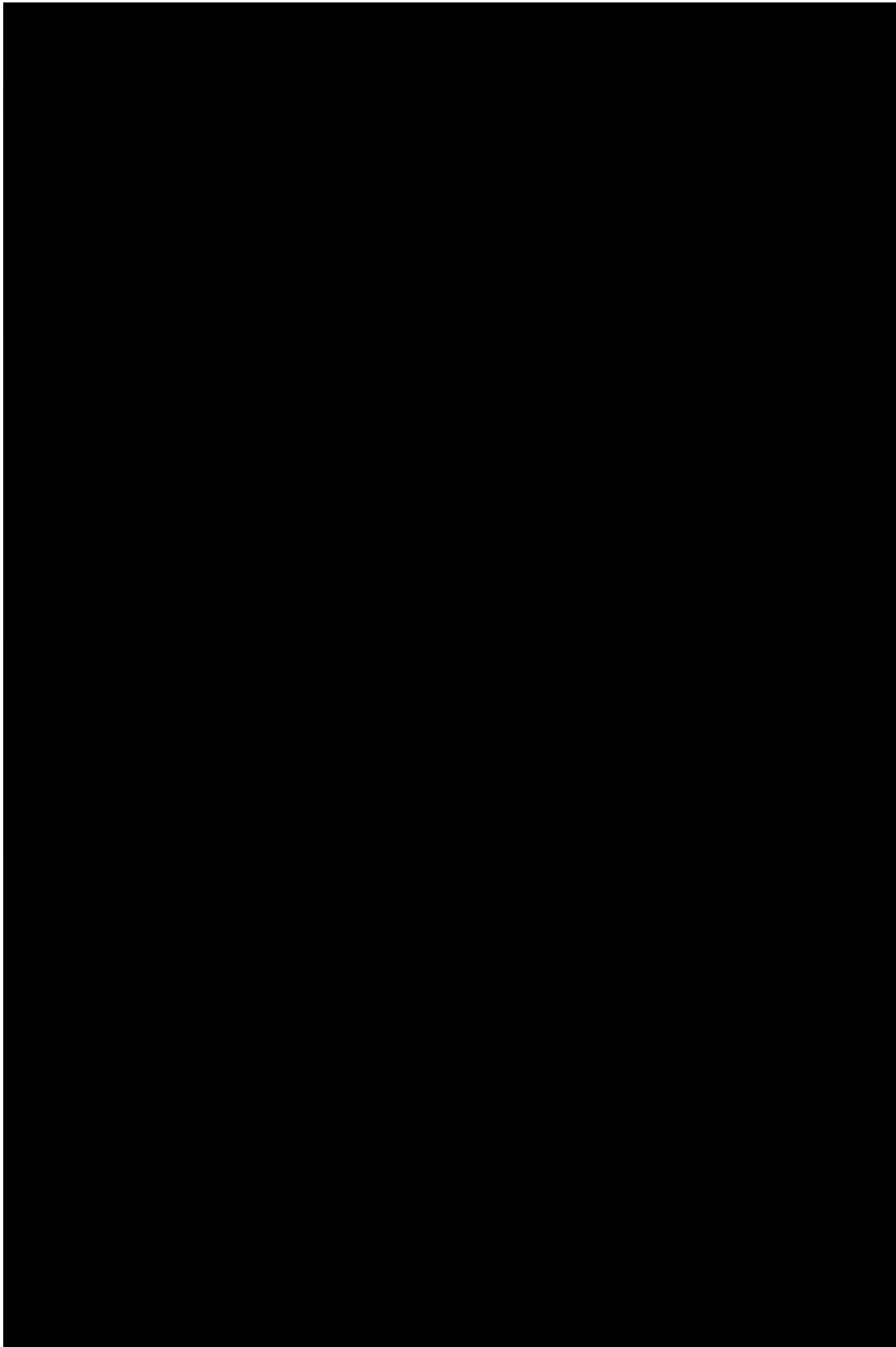
## Lampiran 18

**Data Penelitian**  
**Variabel Y (Motivasi)**

No. Resp.	Butir Pernyataan															Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
1	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	5	4	57
2	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	70
3	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
4	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	46
5	4	4	5	4	4	5	2	3	2	4	5	2	5	5	4	58
6	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	55
7	2	4	4	4	2	3	5	4	4	3	4	4	2	5	4	54
8	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	66
9	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	55
10	5	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	64
11	4	4	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
12	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	55
13	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	2	64
14	3	3	4	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	4	4	56
15	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	67
16	3	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	66
17	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	66
18	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	52
19	5	5	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	5	3	56
20	3	3	5	4	3	2	4	3	3	3	3	4	1	2	3	46
21	5	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	71
22	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	47
23	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	73
24	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	61
25	5	5	5	5	5	3	4	2	2	2	2	1	3	3	4	51
26	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	48
27	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	4	4	5	5	59
28	4	3	4	3	2	3	4	2	3	3	3	4	3	3	4	48
29	5	5	5	5	5	3	3	4	4	3	4	3	5	3	5	62
30	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	4	4	5	66
31	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	53
32	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	67
33	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	62
34	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	3	5	5	69
35	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	71
36	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
37	4	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	4	2	5	1	56
38	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	3	67
39	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	59
40	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	72

41	4	4	5	5	4	5	3	4	4	2	4	4	4	4	1	57
42	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	52
43	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	65
44	1	5	4	2	5	3	3	5	4	5	4	4	3	4	5	57
45	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	3	4	63
46	4	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	47
47	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	57
48	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
49	5	4	5	5	3	5	4	3	4	3	3	4	3	4	4	59
50	4	3	4	2	4	4	3	2	4	1	3	5	4	4	2	49
51	4	3	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	65
52	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	4	2	3	4	58
53	4	3	4	4	3	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	60
54	4	4	4	4	5	5	2	5	5	5	5	4	2	5	4	63
55	4	5	4	4	4	5	3	5	3	3	3	3	4	3	4	57
56	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	3	3	4	63
57	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	60
58	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	3	5	4	4	64
59	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	64
60	4	2	3	2	3	2	2	3	3	5	5	4	5	5	5	53
61	5	5	5	5	5	3	4	2	2	2	2	1	3	3	4	51
62	4	3	4	2	4	4	3	2	4	1	3	5	4	4	2	49
63	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	5	3	3	5	67
64	5	5	5	2	3	2	4	3	2	3	2	3	4	3	4	50
65	4	5	4	5	3	4	4	5	4	4	3	4	3	5	4	61
66	2	5	5	4	4	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	65
67	4	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	52
68	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	73
69	4	5	3	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	4	4	61
70	4	4	4	4	2	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	63
71	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	5	65
72	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	1	4	4	54
73	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	66
74	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	72
75	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	61
76	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	59
77	5	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	60
78	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	65
79	4	4	4	3	5	3	3	4	5	4	5	3	5	5	4	61
80	4	4	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	4	4	4	46
81	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	53
82	5	5	5	5	5	3	4	2	2	2	2	1	3	3	4	51
83	5	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	55
84	5	5	5	4	4	3	3	5	5	4	5	4	5	5	5	67
$\Sigma$	353	353	360	339	323	323	327	318	333	320	329	335	321	339	340	5013

**Lampiran 19**



41	67	57
42	55	52
43	69	65
44	75	57
45	59	63
46	50	47
47	75	57
48	49	61
49	66	59
50	69	49
51	70	65
52	60	58
53	64	60
54	66	63
55	70	57
56	63	63
57	61	60
58	76	64
59	73	64
60	66	53
61	72	51
62	65	49
63	80	67
64	64	50
65	65	61
66	64	65
67	74	52
68	62	73
69	75	61
70	78	63
71	76	65
72	73	54
73	64	66
74	70	72
75	72	61
76	56	59
77	79	60
78	68	65
79	58	61
80	49	46
81	59	53
82	54	51
83	73	55
84	77	67



## Lampiran 20

### Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Kepuasan Kerja)

#### 1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 82 - 49 \\ &= 33\end{aligned}$$

#### 2. Banyaknya Interval Kelas

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

#### 3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{33}{7} = 4.714 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{ )}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
49 - 53	48.5	53.5	8	9.5%
54 - 58	53.5	58.5	11	13.1%
59 - 63	58.5	63.5	12	14.3%
64 - 68	63.5	68.5	18	21.4%
69 - 73	68.5	73.5	14	16.7%
74 - 78	73.5	78.5	12	14.3%
79 - 83	78.5	83.5	9	10.7%
Jumlah			84	100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram  
Variabel Y (Motivasi)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 73 - 46 \\ &= 27 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

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

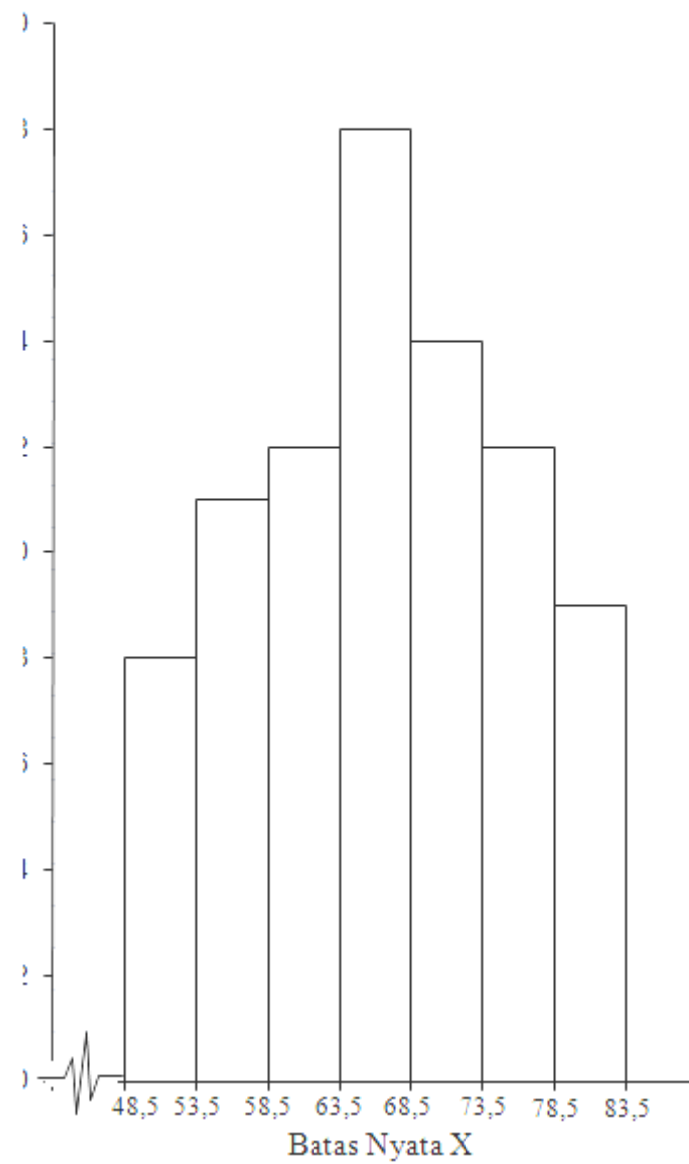
3. Panjang Kelas Interval

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

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
46 - 49	45.5	49.5	9	10.7%
50 - 53	49.5	53.5	10	11.9%
54 - 57	53.5	57.5	14	16.7%
58 - 61	57.5	61.5	16	19.0%
62 - 65	61.5	65.5	15	17.9%
66 - 69	65.5	69.5	12	14.3%
70 - 73	69.5	73.5	8	9.5%
Jumlah			84	100%

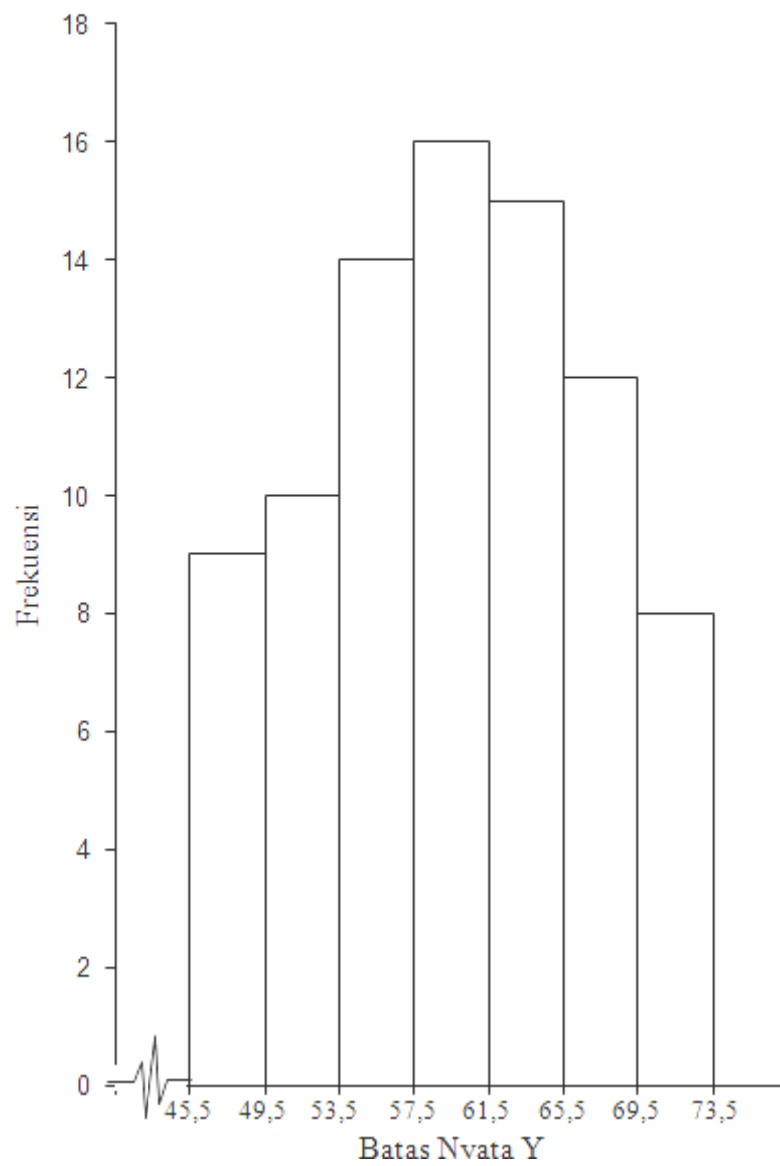
## Lampiran 22

**Grafik Histogram  
Variabel X**



## Lampiran 23

**Grafik Histogram  
Variabel Y**



## Lampiran 24

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

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	67	57	0.88	-2.68	0.78	7.17
2	81	70	14.88	10.32	221.44	106.53
3	80	67	13.88	7.32	192.68	53.60
4	54	46	-12.12	-13.68	146.87	187.10
5	79	58	12.88	-1.68	165.92	2.82
6	51	55	-15.12	-4.68	228.59	21.89
7	75	54	8.88	-5.68	78.87	32.25
8	72	66	5.88	6.32	34.59	39.96
9	57	55	-9.12	-4.68	83.16	21.89
10	70	64	3.88	4.32	15.06	18.67
11	69	70	2.88	10.32	8.30	106.53
12	61	55	-5.12	-4.68	26.20	21.89
13	62	64	-4.12	4.32	16.97	18.67
14	65	56	-1.12	-3.68	1.25	13.53
15	80	67	13.88	7.32	192.68	53.60
16	69	66	2.88	6.32	8.30	39.96
17	67	66	0.88	6.32	0.78	39.96
18	50	52	-16.12	-7.68	259.82	58.96
19	66	56	-0.12	-3.68	0.01	13.53
20	60	46	-6.12	-13.68	37.44	187.10
21	66	71	-0.12	11.32	0.01	128.17
22	51	47	-15.12	-12.68	228.59	160.75
23	74	73	7.88	13.32	62.11	177.46
24	63	61	-3.12	1.32	9.73	1.75
25	65	51	-1.12	-8.68	1.25	75.32
26	51	48	-15.12	-11.68	228.59	136.39
27	55	59	-11.12	-0.68	123.63	0.46
28	53	48	-13.12	-11.68	172.11	136.39
29	58	62	-8.12	2.32	65.92	5.39
30	61	66	-5.12	6.32	26.20	39.96
31	57	53	-9.12	-6.68	83.16	44.60
32	67	67	0.88	7.32	0.78	53.60
33	76	62	9.88	2.32	97.63	5.39
34	79	69	12.88	9.32	165.92	86.89
35	82	71	15.88	11.32	252.20	128.17
36	56	60	-10.12	0.32	102.40	0.10
37	62	56	-4.12	-3.68	16.97	13.53
38	77	67	10.88	7.32	118.40	53.60
39	55	59	-11.12	-0.68	123.63	0.46
40	81	72	14.88	12.32	221.44	151.82

41	67	57	0.88	-2.68	0.78	7.17
42	55	52	-11.12	-7.68	123.63	58.96
43	69	65	2.88	5.32	8.30	28.32
44	75	57	8.88	-2.68	78.87	7.17
45	59	63	-7.12	3.32	50.68	11.03
46	50	47	-16.12	-12.68	259.82	160.75
47	75	57	8.88	-2.68	78.87	7.17
48	49	61	-17.12	1.32	293.06	1.75
49	66	59	-0.12	-0.68	0.01	0.46
50	69	49	2.88	-10.68	8.30	114.03
51	70	65	3.88	5.32	15.06	28.32
52	60	58	-6.12	-1.68	37.44	2.82
53	64	60	-2.12	0.32	4.49	0.10
54	66	63	-0.12	3.32	0.01	11.03
55	70	57	3.88	-2.68	15.06	7.17
56	63	63	-3.12	3.32	9.73	11.03
57	61	60	-5.12	0.32	26.20	0.10
58	76	64	9.88	4.32	97.63	18.67
59	73	64	6.88	4.32	47.35	18.67
60	66	53	-0.12	-6.68	0.01	44.60
61	72	51	5.88	-8.68	34.59	75.32
62	65	49	-1.12	-10.68	1.25	114.03
63	80	67	13.88	7.32	192.68	53.60
64	64	50	-2.12	-9.68	4.49	93.67
65	65	61	-1.12	1.32	1.25	1.75
66	64	65	-2.12	5.32	4.49	28.32
67	74	52	7.88	-7.68	62.11	58.96
68	62	73	-4.12	13.32	16.97	177.46
69	75	61	8.88	1.32	78.87	1.75
70	78	63	11.88	3.32	141.16	11.03
71	76	65	9.88	5.32	97.63	28.32
72	73	54	6.88	-5.68	47.35	32.25
73	64	66	-2.12	6.32	4.49	39.96
74	70	72	3.88	12.32	15.06	151.82
75	72	61	5.88	1.32	34.59	1.75
76	56	59	-10.12	-0.68	102.40	0.46
77	79	60	12.88	0.32	165.92	0.10
78	68	65	1.88	5.32	3.54	28.32
79	58	61	-8.12	1.32	65.92	1.75
80	49	46	-17.12	-13.68	293.06	187.10
81	59	53	-7.12	-6.68	50.68	44.60
82	54	51	-12.12	-8.68	146.87	75.32
83	73	55	6.88	-4.68	47.35	21.89
84	77	67	10.88	7.32	118.40	53.60
<b>Jumlah</b>	5554	5013			6706.81	4268.321

## Lampiran 26

## Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X	<u>Rata-rata :</u>	Variabel Y
$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$ $= \frac{5554}{84}$ $= 66.12$		$\bar{Y} = \frac{\sum Y}{n}$ $= \frac{5013}{84}$ $= 59.68$
	<u>Varians :</u>	
$S^2 = \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1}$ $= \frac{6706.81}{83}$ $= 80.805$		$S^2 = \frac{\sum(Y-\bar{Y})^2}{n-1}$ $= \frac{4268.32}{83}$ $= 51.426$
	<u>Simpangan Baku :</u>	
$SD = \sqrt{S^2}$ $= \sqrt{80.805}$ $= 8.989$		$SD = \sqrt{S^2}$ $= \sqrt{51.426}$ $= 7.171$

## Lampiran 26

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y							
No. Resp	K	n	X	Y	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>	XY
1	1	2	49	61	2401	3721	2989
2			49	46	2401	2116	2254
3	2	2	50	52	2500	2704	2600
4			50	47	2500	2209	2350
5	3	3	51	55	2601	3025	2805
6			51	47	2601	2209	2397
7			51	48	2601	2304	2448
8	4	1	53	48	2809	2304	2544
9	5	2	54	46	2916	2116	2484
10			54	51	2916	2601	2754
11	6	3	55	59	3025	3481	3245
12			55	59	3025	3481	3245
13			55	52	3025	2704	2860
14	7	2	56	60	3136	3600	3360
15			56	59	3136	3481	3304
16	8	2	57	55	3249	3025	3135
17			57	53	3249	2809	3021
18	9	2	58	62	3364	3844	3596
19			58	61	3364	3721	3538
20	10	2	59	63	3481	3969	3717
21			59	53	3481	2809	3127
22	11	2	60	46	3600	2116	2760
23			60	58	3600	3364	3480
24	12	3	61	55	3721	3025	3355
25			61	66	3721	4356	4026
26			61	60	3721	3600	3660
27	13	3	62	64	3844	4096	3968
28			62	56	3844	3136	3472
29			62	73	3844	5329	4526
30	14	2	63	61	3969	3721	3843
31			63	63	3969	3969	3969
32	15	4	64	60	4096	3600	3840
33			64	50	4096	2500	3200



41			66	71	4356	5041	4686
42			66	59	4356	3481	3894
43			66	63	4356	3969	4158
44			66	53	4356	2809	3498
45	18	4	67	57	4489	3249	3819
46			67	66	4489	4356	4422
47			67	67	4489	4489	4489
48			67	57	4489	3249	3819
49	19	1	68	65	4624	4225	4420
50	20	4	69	70	4761	4900	4830
51			69	66	4761	4356	4554
52			69	65	4761	4225	4485
53			69	49	4761	2401	3381
54	21	4	70	64	4900	4096	4480
55			70	65	4900	4225	4550
56			70	57	4900	3249	3990
57			70	72	4900	5184	5040
58	22	3	72	66	5184	4356	4752
59			72	51	5184	2601	3672
60			72	61	5184	3721	4392
61	23	3	73	64	5329	4096	4672
62			73	54	5329	2916	3942
63			73	55	5329	3025	4015
64	24	2	74	73	5476	5329	5402
65			74	52	5476	2704	3848
66	25	4	75	54	5625	2916	4050
67			75	57	5625	3249	4275
68			75	57	5625	3249	4275
69			75	61	5625	3721	4575
70	26	3	76	62	5776	3844	4712
71			76	64	5776	4096	4864
72			76	65	5776	4225	4940
73	27	2	77	67	5929	4489	5159
74			77	67	5929	4489	5159
75	28	1	78	63	6084	3969	4914
76	29	3	79	58	6241	3364	4582
77			79	69	6241	4761	5451
78			79	60	6241	3600	4740
79	30	3	80	67	6400	4489	5360
80			80	67	6400	4489	5360
81			80	67	6400	4489	5360
82	31	2	81	70	6561	4900	5670
83			81	72	6561	5184	5832
84	32	1	82	71	6724	5041	5822
<b>Jumlah</b>	<b>32</b>	<b>84</b>	<b>5554</b>	<b>5013</b>	<b>373932</b>	<b>303437</b>	<b>334367</b>

## Lampiran 27

## Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

n	=	84
$\Sigma X$	=	5554
$\Sigma X^2$	=	373932
$\Sigma Y$	=	5013
$\Sigma Y^2$	=	303437
$\Sigma XY$	=	334367

Dimasukkan ke dalam rumus :

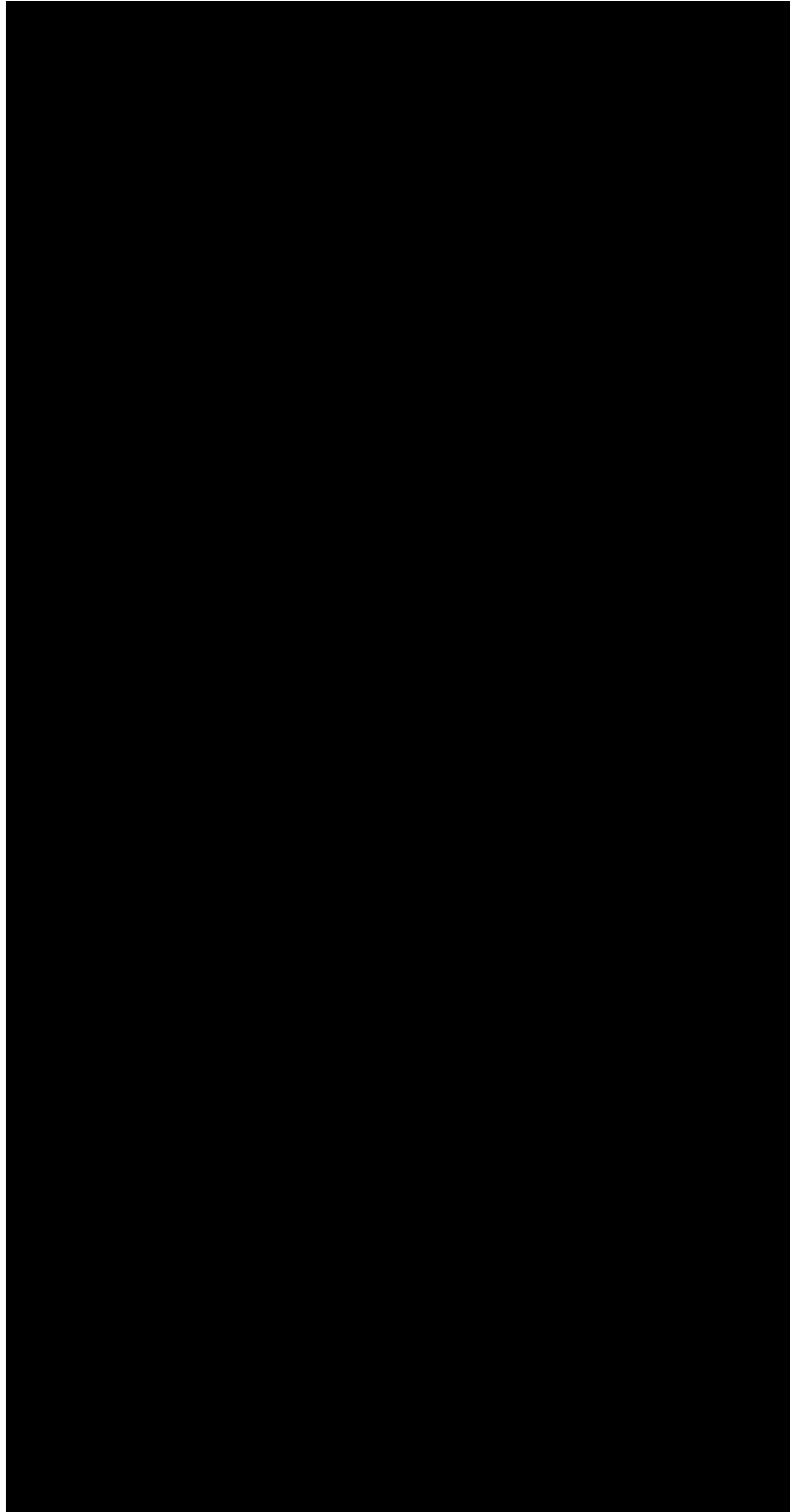
$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{5013 \cdot 373932 - 5554 \cdot 334367}{84 \cdot 373932 - 5554^2} \\
 &= \frac{1874521116 - 1857074318}{31410288 - 30846916} \\
 &= \frac{17446798}{563372} \\
 &= 30.9685
 \end{aligned}$$

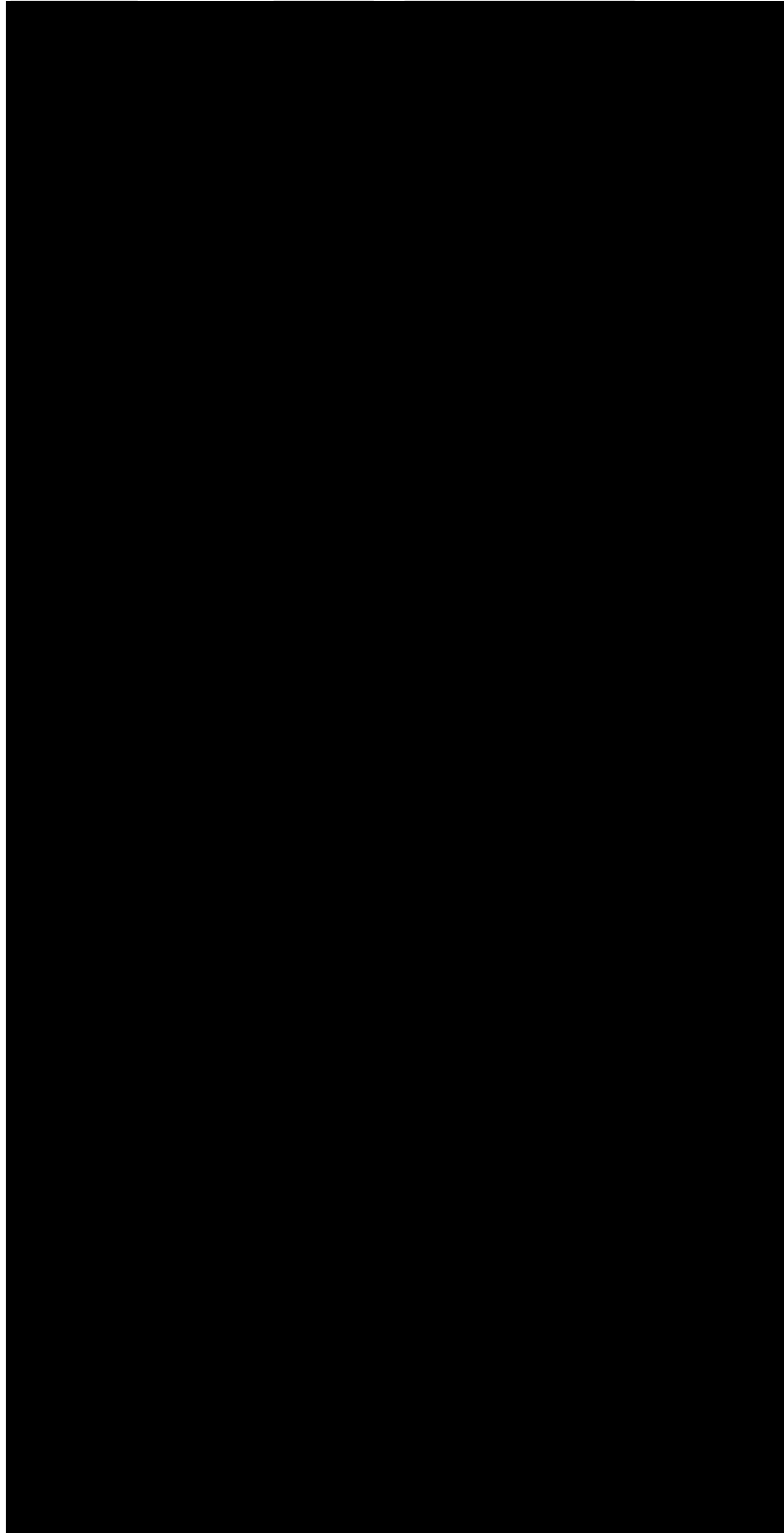
$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{84 \cdot 334367 - 5554 \cdot 5013}{84 \cdot 373932 - 5554^2} \\
 &= \frac{28086828 - 27842202}{31410288 - 30846916} \\
 &= \frac{244626}{563372} \\
 &= 0.43422
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 30.97 + 0.434X$$

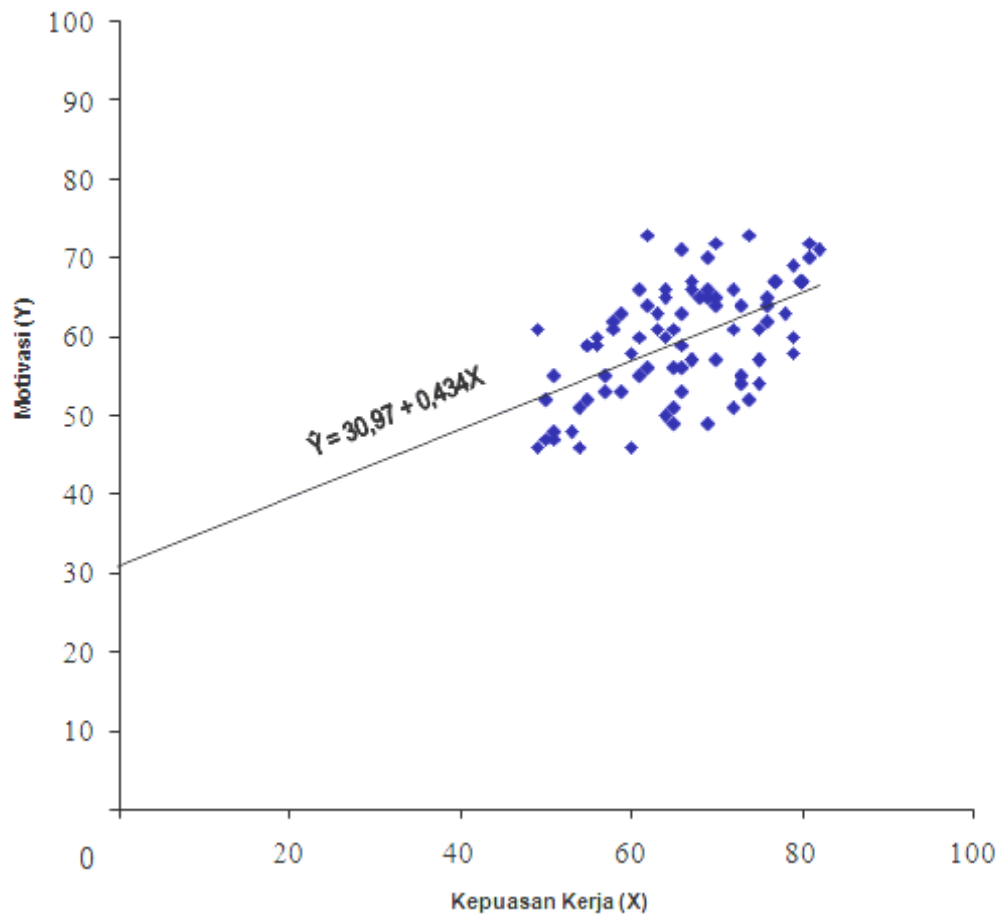
**Lampiran 28**

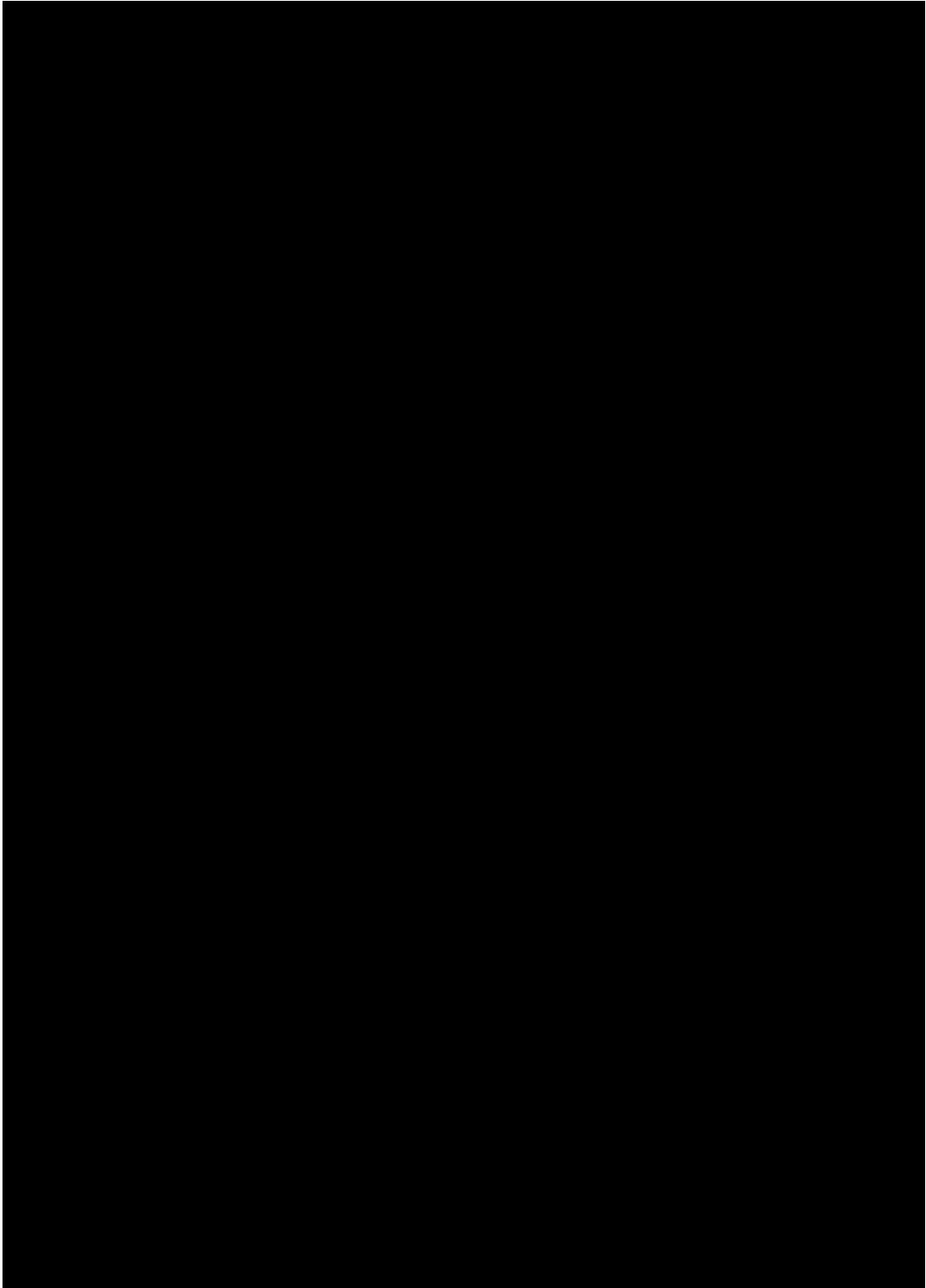


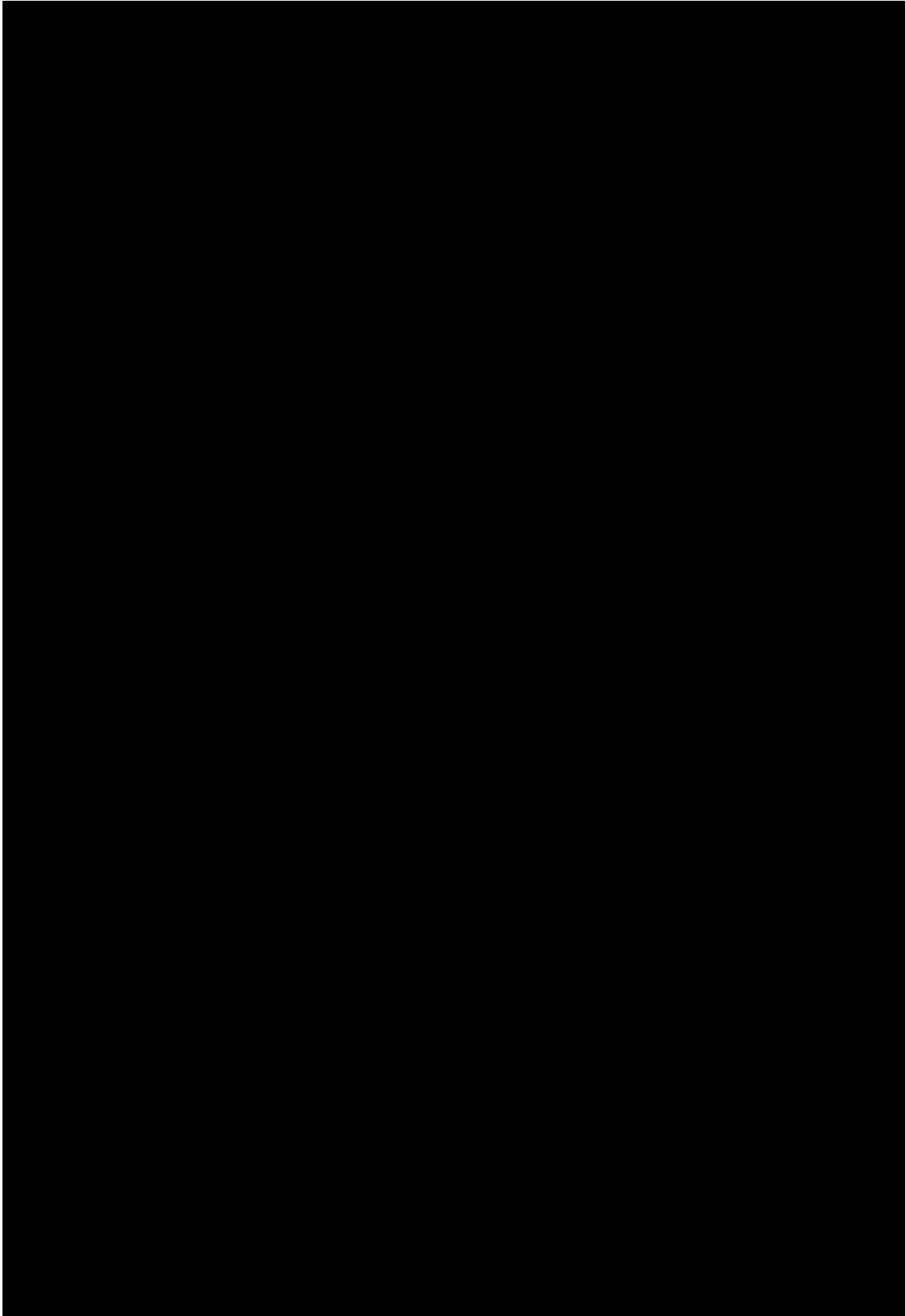


## Lampiran 29

## GRAFIK PERSAMAAN REGRESI







## Lampiran 31

## Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 30,94 + 0,434X$$

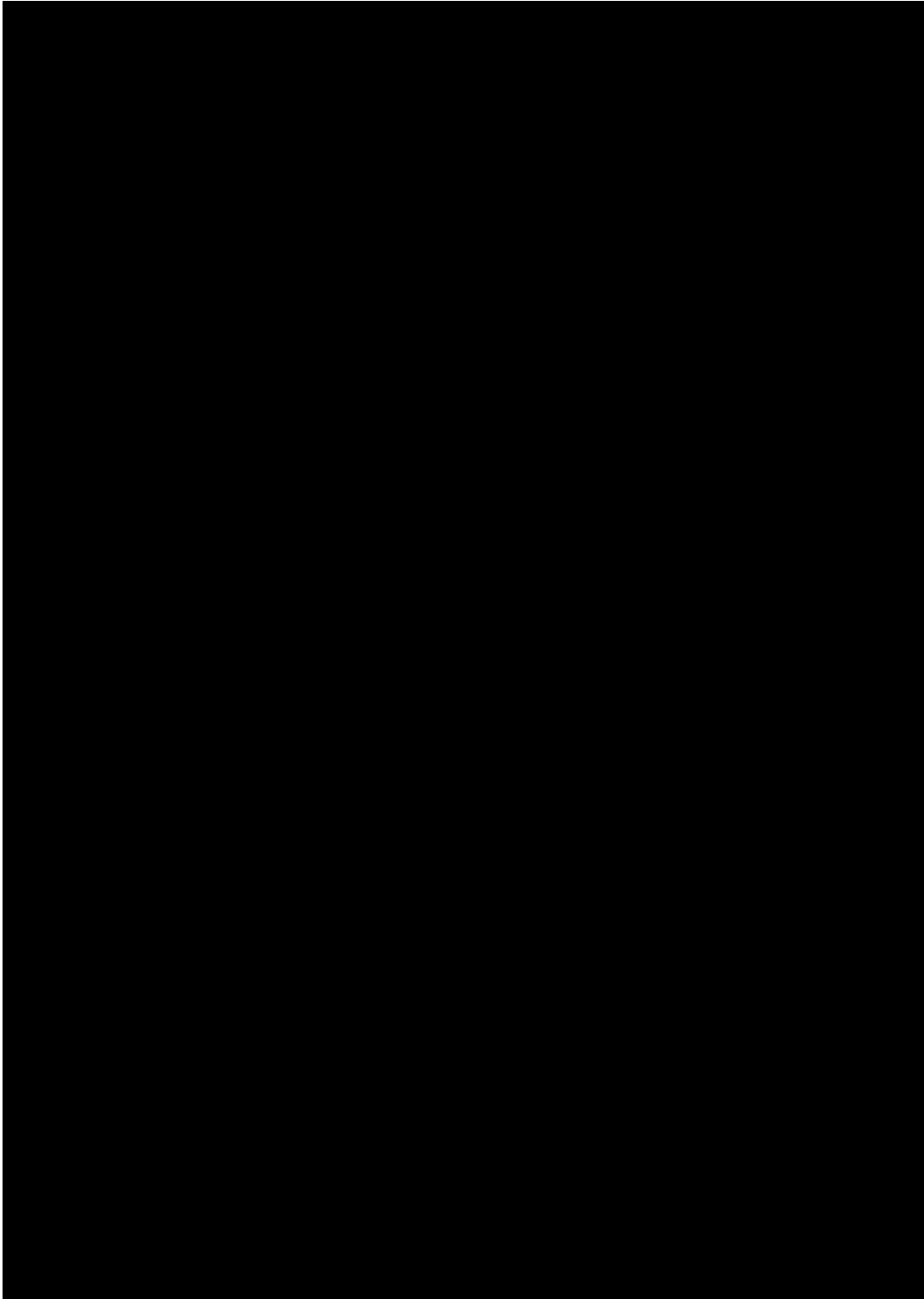
$$\begin{aligned} 1. \text{ Rata-rata} &= \overline{Y - \hat{Y}} = \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\ &= \frac{0.00}{84} \\ &= 0.0000 \end{aligned}$$

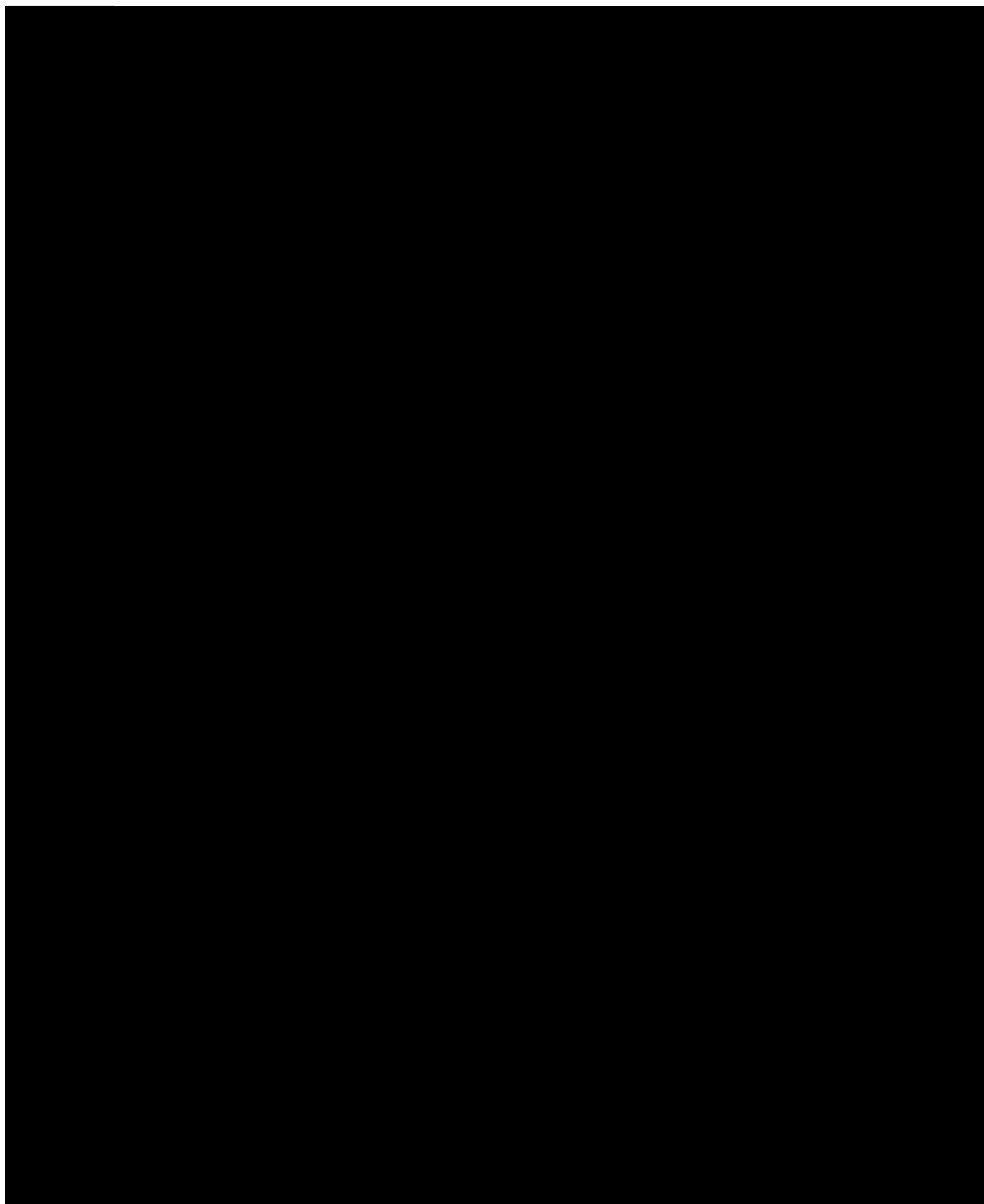
$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{3003.787}{83} \\ &= 36.190 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{36.190} \\ &= 6.0158 \end{aligned}$$



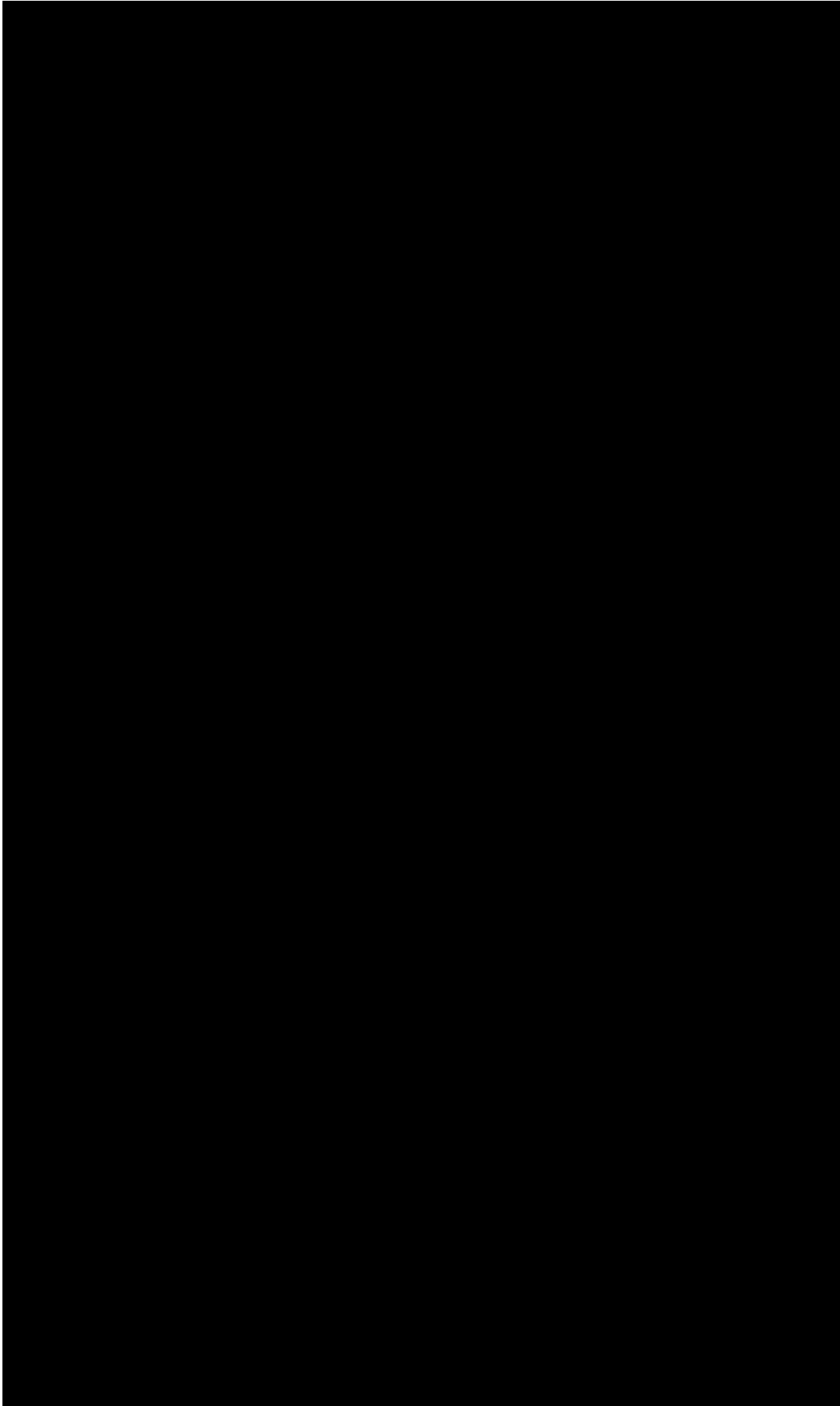
**Lampiran 32**



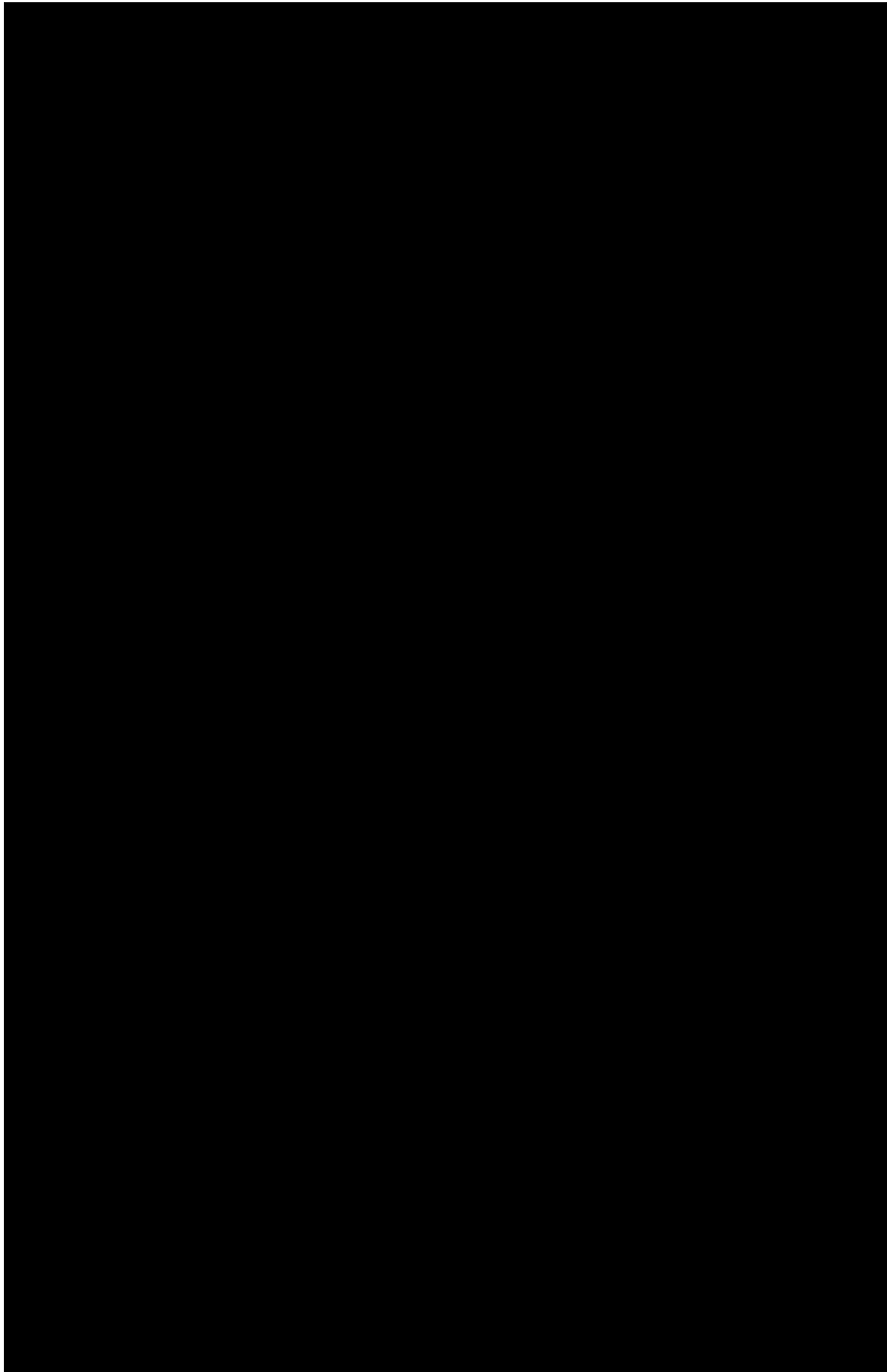


Dari perhitungan, didapat nilai $L_{hitung}$ terbesar = 0,076. $L_{tabel}$ untuk $n = 84$			
dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,098. $L_{hitung} < L_{tabel}$ . Dengan demikian			
dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.			

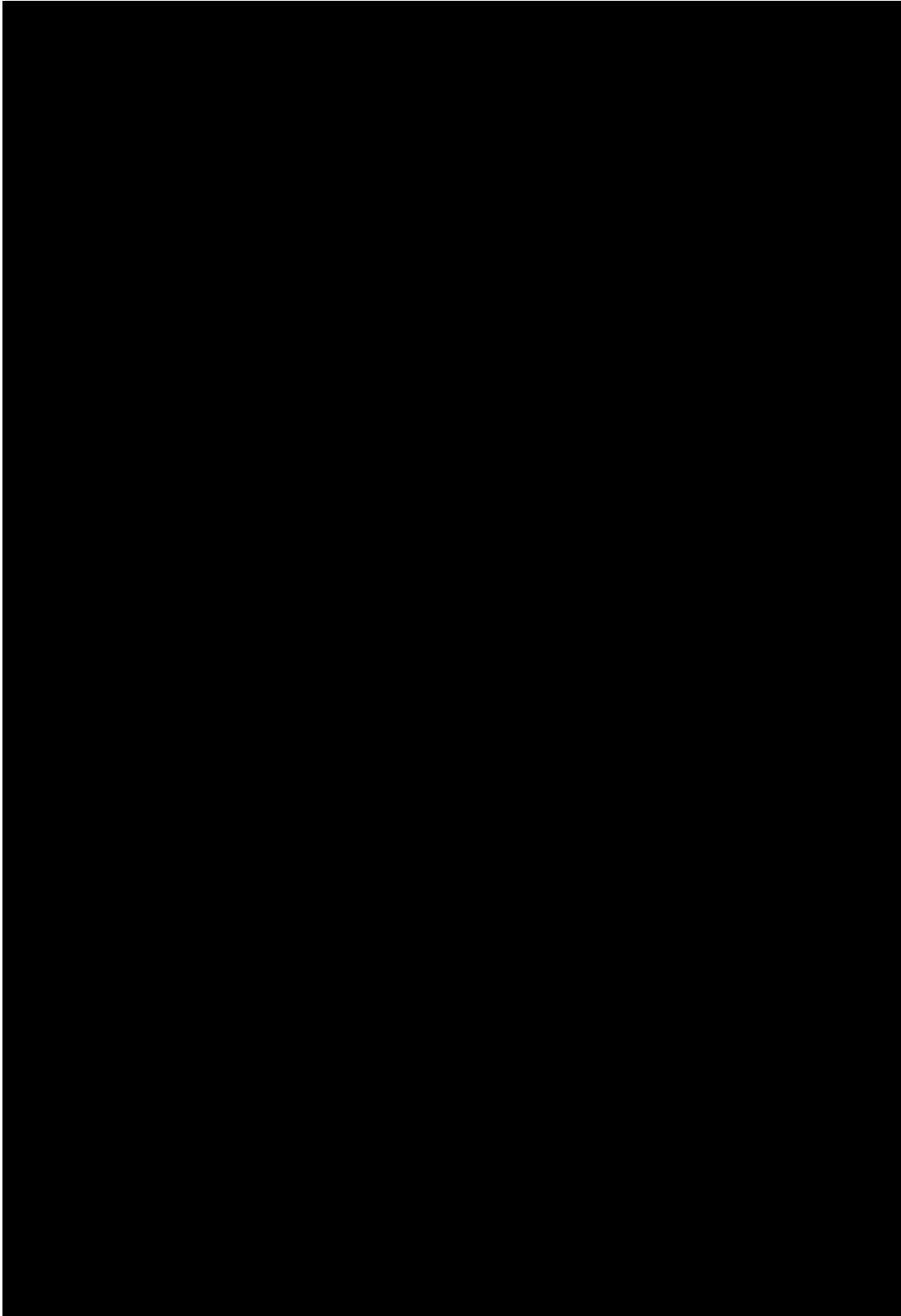
**Lampiran 33**



**Lampiran 34**



**Lampiran 35**



### Lampiran 35

#### Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} JK (T) &= \Sigma Y^2 \\ &= 303437 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} JK (a) &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{5013^2}{84} \\ &= 299168.68 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} JK (b) &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.434 \left\{ 334367 - \frac{(5554) (5013)}{84} \right\} \\ &= 1264.53 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} JK (S) &= JK (T) - JK (a) - JK (b/a) \\ &= 303437 - 299168.68 - 1264.53 \\ &= 3003.787 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} dk_{(T)} &= n = 84 \\ dk_{(a)} &= 1 \\ dk_{(b/a)} &= 1 \\ dk_{(res)} &= n - 2 = 82 \end{aligned}$$



## Lampiran 36

### Perhitungan Uji Kelinearian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 1941.867 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 3003.787 - 1941.867 \\ &= 1061.920 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 32 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 30 \\ dk_{(G)} &= n - k = 52 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{1061.92}{30} = 35.40 \\ RJK_{(G)} &= \frac{1941.87}{52} = 37.34 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

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

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

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{35.40}{37.34} = 0.95$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan  $F_{hitung} = 0.95$ , dan  $F_{tabel(0,05;30/52)} = 1.69$  sehingga  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier



## Lampiran 37

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regersi					
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	n	$\Sigma Y^2$		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			Fo > Ft
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2_{reg}}{S^2_{res}}$	Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		Regresi Linier
Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F <sub>hitung</sub>	F <sub>tabel</sub>
Total	84	303437.00			
Regresi (a)	1	299168.68			
Regresi (b/a)	1	1264.53	1264.53	34.52	3.96
Sisa	82	3003.79	36.63		
Tuna Cocok	30	1061.92	35.40	0.95	1.69
Galat Kekeliruan	52	1941.87	37.34		

## Lampiran 38

<b>Perhitungan Koefisien Korelasi</b>			
<b>Product Moment</b>			
Diketahui			
n	=	84	
$\Sigma X$	=	5554	
$\Sigma X^2$	=	373932	
$\Sigma Y$	=	5013	
$\Sigma Y^2$	=	303437	
$\Sigma XY$	=	334367	
Dimasukkan ke dalam rumus :			
$r_{xy} = \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$			
$= \frac{84 \cdot 334367 - [5554] \cdot [5013]}{\sqrt{\{84 \cdot 373932 - 5554^2\} \{84 \cdot 303437 - 5013^2\}}}$			
$= \frac{28086828 - 27842202}{\sqrt{563372 \cdot 358539}}$			
$= \frac{244626}{449433.903}$			
$= 0.544$			
Kesimpulan :			
Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.544$ karena $\rho > 0$ ,			
Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif			
antara variabel X terhadap variabel Y.			

## Lampiran 39

Perhitungan Uji Signifikansi									
Menghitung Uji Signifikansi Koefisien Korelasi menggunakan Uji-t, yaitu dengan rumus									
$t_h = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$									
$= \frac{0.544 \sqrt{82}}{\sqrt{1-0.296}}$									
$= \frac{0.544 \cdot 9.06}{\sqrt{0.704}}$									
$= \frac{4.929}{0.84}$									
$= 5.88$									
Kesimpulan :									
$t_{\text{tabel}}$ pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (84 - 2) = 82$ sebesar 1,67									
Kriteria pengujian :									
Ho : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ .									
Ho : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ .									
Dari hasil pengujian :									
$t_{\text{hitung}} (5.88) > t_{\text{tabel}} (1,67)$ , maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y									

## Lampiran 40

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi									
Untuk mencari seberapa besar variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X, maka digunakan Uji Koefisien Determinasi dengan rumus :									
KD	=	$r_{XY}^2$	x	100%					
	=	$0.544^2$	x	100%					
	=	0.2963	x	100%					
	=	29.63%							
Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Motivasi ditentukan oleh Kepuasan Kerja sebesar 29,63%.									

## Lampiran 41

Perhitungan Dimensi Variabel X (Kepuasan Kerja)							
No.	Dimensi	No. Item	$\Sigma$ Butir	Skor Total	Kelompok	Rerata	Persentase
1	Pekerjaan Itu Sendiri	5	338	976	3	325.33	19.90%
		6	324				
		8	314				
2	Gaji	1	316	985	3	328.33	20.08%
		11	334				
		13	335				
3	Kesempatan Promosi	7	350	998	3	332.67	20.35%
		12	325				
		15	323				
4	Pengawasan	2	317	1286	4	321.50	19.66%
		3	320				
		14	332				
		16	317				
5	Rekan Kerja	4	321	1309	4	327.25	20.01%
		9	329				
		10	337				
		17	322				
<b>Jumlah</b>				5554	17	1635.08	100%

## Lampiran 42

Perhitungan Indikator Variabel Y (Motivasi)							
No.	Indikator	No. Item	$\Sigma$ Butir	Skor Total	Kelompok	Rerata	Persentase
1	Keinginan	1	353	3057	9	339.67	51.03%
		4	339				
		6	323				
		7	327				
		2	353				
		3	360				
		9	333				
		11	329				
		15	340				
2	Dorongan	5	323	1956	6	326.00	48.97%
		8	318				
		10	320				
		12	335				
		13	321				
		14	339				
<b>Jumlah</b>				5013	15	665.67	100%

Perhitungan Sub Indikator Variabel Y (Motivasi)							
No.	Sub Indikator	No. Item	$\Sigma$ Butir	Skor Total	Kelompok	Rerata	Persentase
1	Melakukan Kegiatan	1	353	1342	4	335.50	33.40%
		4	339				
		6	323				
		7	327				
2	Mencapai Tujuan	2	353	1715	5	343.00	34.15%
		3	360				
		9	333				
		11	329				
		15	340				
3	Perilaku	5	323	1956	6	326.00	32.45%
		8	318				
		10	320				
		12	335				
		13	321				
		14	339				
<b>Jumlah</b>				5013	15	1004.50	100%

## Lampiran 44

Tabel Nilai-nilai  $r$  Product Moment dari Pearson

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

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973



## Lampiran 45

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors						
Ukuran Sampel		Taraf Nyata ( $\alpha$ )				
		0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n =	4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
	5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
	6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
	7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
	8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
	9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
	10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
	11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
	12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
	13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
	14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
	15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
	16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
	17	0.245	0.206	0.189	0.177	0.169
	18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
	19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
	20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
	25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
	30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n >	30	1.031	0.886	0.805	0.768	0.736
		$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$	$\sqrt{n}$

Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

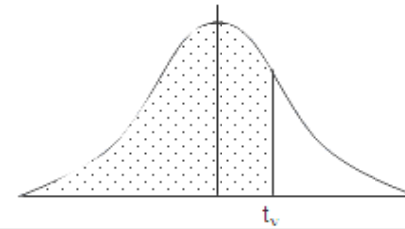
## Lampiran 46

Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal dari 0 sampai z										
Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4899
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4966	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4982	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

Sumber : Theory and Problems of Statistics, Spiegel, M.R., Ph.D., Schoum Publishing Co., New York, 1961

## Lampiran 47

## Nilai Persentil untuk Distribusi t

 $v = dk$ (Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan  $t_p$ )

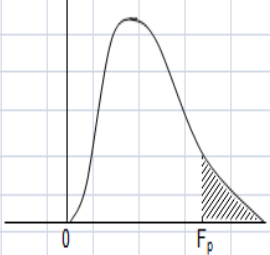
$v$	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78	2.13	1.53	0.941	0.744	0.569	0.271	0.134
5	4.03	3.36	2.57	2.02	1.48	0.920	0.727	0.559	0.267	0.132
6	3.71	3.14	2.45	1.94	1.44	0.906	0.718	0.553	0.265	0.131
7	3.50	3.00	2.36	1.90	1.42	0.896	0.711	0.519	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.516	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.513	0.261	0.129
10	3.17	2.76	2.23	1.81	1.37	0.879	0.700	0.542	0.260	0.129
11	3.11	2.72	2.20	1.80	1.36	0.876	0.697	0.540	0.260	0.129
12	3.06	2.68	2.18	1.78	1.36	0.873	0.695	0.539	0.259	0.128
13	3.01	2.65	2.16	1.77	1.35	0.870	0.694	0.538	0.259	0.128
14	2.98	2.62	2.14	1.76	1.34	0.888	0.692	0.537	0.258	0.128
15	2.95	2.60	2.13	1.75	1.34	0.866	0.691	0.536	0.258	0.128
16	2.92	2.58	2.12	1.75	1.34	0.865	0.690	0.535	0.258	0.128
17	2.90	2.57	2.11	1.74	1.33	0.863	0.890	0.534	0.257	0.128
18	2.88	2.55	2.10	1.73	1.33	0.862	0.688	0.534	0.257	0.127
19	2.86	2.54	2.09	1.73	1.33	0.861	0.688	0.532	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.127
21	0.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.127
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.127
23	2.81	2.50	2.07	1.71	1.32	0.858	0.685	0.532	0.256	0.127
24	2.80	2.49	2.06	1.71	1.32	0.857	0.685	0.531	0.256	0.127
25	2.79	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
26	2.78	2.48	2.06	1.71	1.32	0.856	0.684	0.531	0.256	0.127
27	2.77	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.684	0.531	0.256	0.127
28	2.76	2.47	2.05	1.70	1.31	0.855	0.683	0.530	0.256	0.127
29	2.76	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
30	2.75	2.46	2.04	1.70	1.31	0.854	0.683	0.530	0.256	0.127
40	2.70	2.42	2.02	1.68	1.30	0.854	0.681	0.529	0.255	0.126
60	2.66	2.39	2.00	1.67	1.30	0.848	0.679	0.527	0.254	0.126
120	2.62	2.36	1.98	1.66	1.29	0.845	0.677	0.526	0.254	0.126
$\infty$	2.58	2.33	1.96	1.645	1.28	0.842	0.674	0.521	0.253	0.126

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F

Table III. Oliver &amp; Boyd, Ltd., Edinburg

**Lampiran 48**

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



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																																																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	$\infty$																									
1	161	200	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	248	249	250	251	252	253	253	254	254	254	4052	4999	5403	5625	5764	5859	5928	5981	6022	6056	6082	6106	6142	6169	6208	6234	6258	6286	6302	6323	6334	6352	6361	6366	
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.36	19.37	19.38	19.39	19.40	19.41	19.42	19.43	19.44	19.45	19.46	19.47	19.47	19.48	19.49	19.49	19.50	19.50	98.49	99.01	99.17	99.25	99.30	99.33	99.34	99.36	99.38	99.40	99.41	99.42	99.43	99.44	99.45	99.46	99.47	99.48	99.48	99.49	99.49	99.49	99.50	99.50	99.50
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.88	8.84	8.81	8.78	8.76	8.74	8.71	8.69	8.66	8.64	8.62	8.60	8.58	8.57	8.56	8.54	8.54	8.53	34.12	30.81	29.46	28.71	28.24	27.91	27.67	27.49	27.34	27.23	27.13	27.05	26.92	26.83	26.69	26.60	26.50	26.41	26.30	26.27	26.23	26.18	26.14	26.12	
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.93	5.91	5.87	5.84	5.80	5.77	5.74	5.71	5.70	5.68	5.66	5.65	5.64	5.63	21.20	18.00	16.69	15.98	15.52	15.21	14.98	14.80	14.66	14.54	14.45	14.37	14.24	14.15	14.02	13.93	13.83	13.74	13.69	13.61	13.57	13.52	13.48	13.46	
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.78	4.74	4.70	4.68	4.64	4.60	4.56	4.53	4.50	4.46	4.44	4.42	4.40	4.38	4.37	4.36	16.26	13.27	12.06	11.39	10.97	10.67	10.45	10.27	10.15	10.05	9.96	9.89	9.77	9.68	9.55	9.47	9.38	9.29	9.24	9.17	9.13	9.07	9.04	9.02	
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.96	3.92	3.87	3.81	3.81	3.77	3.75	3.72	3.71	3.69	3.68	3.67	13.74	10.92	9.78	9.15	8.75	8.47	8.26	8.10	7.98	7.87	7.79	7.72	7.60	7.52	7.39	7.31	7.23	7.14	7.09	7.02	6.99	6.94	6.90	6.88	
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	12.25	9.55	8.45	7.85	7.46	7.19	7.00	6.81	6.71	6.62	6.54	6.47	6.35	6.27	6.15	6.07	5.98	5.90	5.85	5.78	5.75	5.70	5.67	5.65	
8	5.32	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.63	3.60	3.57	3.52	3.49	3.44	3.41	3.38	3.34	3.32	3.29	3.28	3.25	3.24	3.23	11.26	8.65	7.59	7.01	6.63	6.37	6.19	6.03	5.91	5.82	5.74	5.67	5.56	5.48	5.36	5.28	5.20	5.11	5.06	4.96	4.91	4.88	4.86		
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.13	3.10	3.07	3.02	2.98	2.93	2.90	2.86	2.82	2.80	2.77	2.76	2.73	2.72	2.71	10.56	8.02	6.99	6.42	6.06	5.80	5.62	5.47	5.35	5.26	5.18	5.11	5.00	4.92	4.80	4.73	4.64	4.56	4.51	4.45	4.41	4.36	4.33	4.31	
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91	

penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.21	2.20
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21
	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
17	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17

26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70





*Building  
Future  
Leaders*

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

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

Nomor : 602/UN39.12/KM/2013 1 Maret 2013  
Lamp. :-  
Hal : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. **Bapak IR Samsul Hadi Direktur Personalia**  
di tempat

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

**N a m a** : **Fatayatul Isnaeni**  
**Nomor Registrasi** : **8105097354**  
**Program Studi** : **Pendidikan Ekonomi**  
**Fakultas** : **Ekonomi**  
**Untuk mengadakan** : **Penelitian untuk Skripsi**

**Di** : **PT. Metbelosa**  
**Jln. Taruna No. 1 Pulogadung Jakarta Timur 13068**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul  
**"Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Motivasi"**

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi  
Akademik dan Kemahasiswaan

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

  
Drs. Syaifullah  
NIP 19570216 198403 1 001



**METBELOSA**

PT.METBELOSA Jl. Taruna No.1 Pulogadung  
Jakarta Timur - INDONESIA  
P.O.Box 6825/JAT JR Jakarta 13068

Phone : 62-21-471.4991; 475.3466  
Fax : 62-21-471.5009; 4786.7033

E-mail : metbe07@indosat.net.id  
supardjs@metbelosa.co.id  
URL : www.metbelosa.com

**SURAT KETERANGAN**

No.02/GA/VI/ 2013


Yang bertanda tangan Pimpinan Personalia **PT. METBELOSA** dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswi yang tercantum dibawah ini :

Nama : Fatayatul Isnaeni  
Nim : 8105097354  
Fakultas : Ekonomi  
Jurusan : Ekonomi & Administrasi

Adalah benar telah melaksanakan kegiatan penelitian untuk keperluan Skripsi yang dilaksanakan selama bulan Mei - Juni 2013 di **PT.Metbelosa**.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 Juni 2013  
Departemen Personalia



Ari Nurmansyah. ST

## Lampiran 51

**RIWAYAT HIDUP PENELITI**

Fatayatul Isnaeni, lahir di Jakarta pada 7 November 1991, anak ke dua dari pasangan Bapak Royan Ikhsanuri dan Ibu Suwarmi. Bertempat tinggal di Jalan Makmur RT 01 RW 004 No. 42A, Penggilingan, Cakung, Jakarta Timur, 13940. Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari SDN 02 Pagi Cipinang Muara dan lulus pada tahun 2003. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP 194 Jakarta, kemudian pada tahun 2006 melanjutkan studi ke SMA Negeri 50 Jakarta dan lulus pada tahun 2009.

Pada tahun yang saya melalui jalur Penerimaan Mahasiswa Baru yang diadakan oleh Universitas Negeri Jakarta, diterima menjadi Civitas Akademika Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi pada Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah memiliki pengalaman mengikuti Praktik Kerja Lapangan di Badan Kepegawaian Negara (BKN). Selanjutnya, mengikuti Praktik Pengenalan Lapangan di SMK Negeri 40 Jakarta sebagai guru Program Studi Administrasi Perkantoran dengan mengampu mata pelajaran Memberikan Pelayanan Kepada Pelanggan dan Kolega serta mata pelajaran Menggunakan Perangkat Lunak.