HUBUNGAN ANTARA PEMERKAYAAN KERJA (*JOB ENRICHMENT*) DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN PT. PLN (PERSERO) A.P KRAMAT JATI

RIEKA GLADHYSTIA KUSUMA WARDHANI
8115072677

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

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PEND. ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013

CORRELATION BETWEEN JOB ENRICHMENT AND JOB SATISFACTION ON EMPLOYEE AT PT. PLN (PERSERO) A.P KRAMAT JATI

RIEKA GLADHYSTIA KUSUMA WARDHANI
8115072677

The Scripsy Submitted in Partial Fullfillment of The Requirements in Holding Bachelor of Education Degree ar Economic Faculty State University of Jakarta

ECONOMIC EDUCATION PROGRAM
OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION CONCENTRATION
ECONOMIC AND ADMINISTRATION DEPARTMENT
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013

ABSTRAK

GLADHYSTIA. Hubungan Antara Pemerkayaan Kerja (*Job Enrichment*) Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati Jakarta Timur. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Mei 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati Jakarta Timur. Penelitian ini dilakukan dimulai bulan Mei 2013 hingga Juni 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (persero) A.P Kramat Jati Jakarta Timur. Sampel yang digunakan sebanyak 40 orang karyawan yang berkesempatan melakukan pemerkayaan kerja, dengan menggunakan teknik purposive sampling *(purposive sampling*). Untuk mengambil data kedua variabel penelitian, instrumen yang digunakan untuk variabel X (pemerkayaan kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja) adalah dengan bentuk kuesioner. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach.* Hasil reliabilitas instrumen variabel X (Pemerkayaan Kerja) sebesar 0,915 dan instrumen variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,883. Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y}$ = 52.40 + 0.397X. Hasil uji normalitas liliefors menghasilkan L_{hitung} = 0,063 sedangkan L_{tabel} n = 40 pada taraf signifikansi 0,05 adalah 0,140. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan F_{hitung} (14,05) > F_{tabel} (4,17) yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan F_{hitung} (1,61) < F_{tabel} (2,50) sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan r_{hitung} = 0,520. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t menghasilkan t_{hitung} (3,75) > t_{tabel} (1,70).

ABSTRACT

GLADHYSTIA. <u>Correlation Between Job Enrichment And Job Satisfaction at PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati Jakarta Timur</u>. Scientific Paper, Jakarta : Economic Education Program Office Administration Education Department, Faculty of Economics, State University of Jakarta, May 2013.

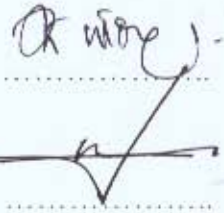
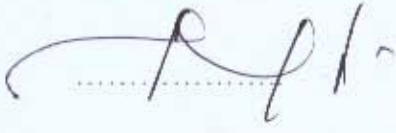
The purpose of this research is to get a valid and reliable data or fact, to know the correlation between job enrichment with job satisfaction at PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati Jakarta Timur. This research have been done since May 2013 until June 2013. The method of research is survey method with correlation approach, while the data is got from instrument to employee PT. PLN (persero) A.P Kramat Jati Jakarta Timur. The sampling with 40 employees with doing job enrichment, and with purposive sampling technic. Collecting X variable data (job enrichment) and Y variable data (job satisfaction), using likert scale, before that it has construct validity test by validation process, that is correlation coefficient valuating score with the total score and reliability test using Aplha Cronbach formula. Reliability X variable (Job Enrcihment) is 0,915 and Y variable (Job satisfaction) is 0,883 . The analysis test by finding regression equation, that is $\hat{Y} = 52.40 + 0.397X$. *after that data normality test by using liliefors formula and the result is* $L_{count} = 0,063$ *in significant level 0,05 and* $L_{table} = 0,140$, *so* $L_{count} < L_{table}$ *that the mistake of prediction regression Y to X has normal distribution. For regression significance test and the result is,* F_{count} *(14,05) >* F_{table} *(4,17). Showing that it has significance regression. While regression linearity test,* F_{count} *(1,61) <* F_{table} *(2,50), showing that regression is linier. The result of product moment of correlations coefficient test, is* $r_{xy} = 0,520$ *continued by using correlations coefficient significance test with t-test. Counting result is,* t_{count} *(3,75) >* t_{table} *(1,70), so* $t_{count} > t_{table}$.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab

Dekan Fakultas Ekonomi

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

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. Darma Rika S.,M.SE NIP. 198303242009122002	Ketua		29 Juli 2013
2. Umi Widyastuti, SE,MM NIP. 197612112000122001	Sekretaris		29 Juli 2013
3. Dra. Sudarti NIP. 194805101975022001	Penguji Ahli		29 Juli 2013
4. Nuryetty Zain, MM NIP. 195502221986022001	Pembimbing I		29 Juli 2013
5. Ari Saptono, SE, M.Pd NIP. 197207152001121001	Pembimbing II		29 Juli 2013

Tanggal Lulus: 25 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan karya asli yang belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta mupun di perguruan tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secra 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 terdapt penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diproleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 2013

Yang membuat pernyatan

Rieka Gladhystia KW

8115072677

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini kuipersembahkan untuk kedua orangtuaku, dan untuk kedua abangku.

Terimakasih untuk semangat dan do'anya.

"Sesungguhnya Allah SWT tiada membebani seseorang melainkan menurut kesanggupannya.".

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Karunia-Nya sehingga peneliti dapat diberikan kemudahan dan kemampuan untuk menyelesaikan skripsi ini.

Adapun skripsi ini ditulis untuk memenuhi salah satu syarat dalam mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan pada program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, namun dengan kemauan, bimbingan dan serta dukungan dari berbagai pihak yang telah berkontribusi, maka skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan rasa terima kasih untuk pihak-pihak yang telah senantiasa membantu dalam penulisan skripsi ini kepada:

1. Dra. Nuryetty Zain, MM, selaku dosen pembimbing materi yang telah meluangkan waktunya dan memberikan bimbingan kepada peneliti selama proses penyusunan skripsi.
2. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Pembantu Dekan II serta pembimbing statistik yang telah memberikan bimbingan serta saran kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Darma Rika S.,SE,M.SE, selaku Ketua konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

4. Dr. Saparuddin, SE.,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 Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
6. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus, Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
7. Seluruh Dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi terutama Dosen Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran yang telah mendidik peneliti dengan penuh ketulusan.
8. Manajer serta karyawan PT PLN (Persero) A.P Kramat Jati, yang telah bersedia menjadi sumber serta tempat penelitian untuk peneliti.
9. Orang tua peneliti, kedua abang serta Biondi, yang telah memberikan doa dan semangatnya.
10. Kawan-kawan Pendidikan Administrasi Perkantoran tahun khususnya AP Reguler, terimakasih atas pertemanannya yang terjalin serta bantuannya.

Jakarta, Juni 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK ……...….iii
ABSTRACK ……...…....iv
LEMBAR PERSETUJUAN ……..…….v
LEMBAR PERSEMBAHAN ……..……..……vi
KATA PENGANTAR ……..…….vii
DAFTAR ISI ……..…..…..ix
DAFTAR TABEL ……...…….....xii
DAFTAR GAMBAR ……..... xiii
DAFTAR LAMPIRAN ……... xiv

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah ……..……... 1
B. Identifikasi Masalah ……...…… 6
C. Pembatasan Masalah ……...….... 7
D. Perumusan Masalah …….….. 7
E. Kegunaan Penelitian …….…… 7

BAB II PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis
1. Kepuasan Kerja …… 9
2. Pemerkayaan Kerja …… 21
B. Kerangka Berpikir ……...…..... 31
C. Perumusan Hipotesis ……..... 32

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian ……..... 33
B. Tempat dan Waktu Penelitian ……..…. 33
C. Metode Penelitian ……..……... 34
D. Teknik Pengambilan Sampel …… 34
E. Instrumen Penelitian

1. Kepuasan Kerja
a. Definisi Konseptual ……..... 35
b. Definisi Operasional ……...……. 36
c. Kisi-kisi Instrumen …….……. 36
d. Validasi Instrumen ……...…… 38
2. Pemerkayaan Kerja
a. Definisi Konseptual …….…… 40
b. Definisi Operasional ……...…… 40
c. Kisi-kisi Instrumen ……..… 41
d. Validasi Instrumen ……..……..… 43
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel …….…. 45
G. Teknik Analisis Data
1. Mencari Persamaan Regresi ……. 46
2. Uji Persyaratan Data Analisis ……..……..... 47
3. Uji Hipotesis Penelitian
a. Uji Keberartian Regresi ……..….. 48
b. Uji Linieritas regresi ……. 48
c. Uji Koefisien Korelasi …….…. 49
d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t) ……..…….. 50
e. Uji Koefisien Determinasi ……..... 51

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data
1. Kepuasan Kerja ……..... 52
2. Pemerkayaan Kerja …….…. 53
B. Pengujian Persyaratan Analisis
1. Persamaan regresi ……...…….……. 55
2. Uji Normalitas Galat Taksiran ……. 56
C. Pengujian Hipotesis …….. 56
D. Interpretasi Hasil Penelitian ……. 59
E. Keterbatasan Penelitian ……..... 60

BAB V KESIMPULAN, IMPIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan ……..…… 61
B. Implikasi ……..…. 61
C. Saran ……..... 63

DAFTAR PUSTAKA …….. 65
LAMPIRAN-LAMPIRAN ……...…… 68
RIWAYAT HIDUP PENELITI ……...…….. 125

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel III.1. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel Y) ……...……. 36

Tabel III.2. Skala Penilaian Kepuasan Kerja (Variabel Y) …….…. 37

Tabel III.3. Kisi-kisi Instrumen Pemerkayaan Kerja (Variabel X) …….. 41

Tabel III.4. Skala Penilaian Pemerkayaan Kerja (Variabel X) …… 42

Tabel III.5. Tabel Anava Uji Kelineran dan Uji Keberartian ….…….…… 49

Tabel IV.1. Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Y) ……...…… 52

Tabel IV.2. Tabel Distribusi Frekuensi Pemerkayaan Kerja (X) ……. 54

Tabel IV.3. Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran ……...……. 56

Tabel IV.4. Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Liniearitas Regresi Pemerkayaan Kerja (X) dengan Kepuasan Kerja (X) …….…… 57

Tabel IV.5. Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi X dan Y ……..... 58

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar IV.1. Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Y) ……..…… 53

Gambar IV.2. Grafik Histogram Pemerkayaan Kerja (X) ……...…… 54

Gambar IV.3 Grafik Persamaan Regresi ……..…. 55

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1 Surat Permohonan Izin Penelitian …..……..... 68

Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian Perusahaan …….…… 69

Lampiran 3 Company Profile ……..……. 70

Lampiran 4 Struktur Organisasi …….……..…… 71

Lampiran 5 Surat Permohonan Izin Pengisian Instrumen Penelitian ……...…… 72

Lampiran 6 Instrumen Penelitian Uji Coba Pemerkayaan Kerja …….…... 73

Lampiran 7 Instrumen Penelitian Uji Coba Kepuasan Kerja ……..…. 75

Lampiran 8 Instrumen Penelitian Final Pemerkayaan Kerja ……...…… 76

Lampiran 9 Instrumen Penelitian Final Variabel Y ……..... 78

Lampiran 10 Data Hasil Uji Coba Pemerkayaan Kerja …….. 79

Lampiran 11 Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel X …..…..…. 80

Lampiran 12 Langkah Perhitungan Validitas Variabel X …… 81

Lampiran 13 Perhitungan Kembali Data Hasil Uji Coba Variabel X …….. 82

Lampiran 14 Hasil Perhitungan Kembali Validitas Variabel X ……...…… 83

Lampiran 15 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X ……..…… 84

Lampiran 16 Data Hasil Uji Coba Kepuasan Kerja (Y) ……....…..… 85

Lampiran 17 Data Hasil Perhitungan Uji Coba Validitas Variabel Y …… 86

Lampiran 18 Langkah Perhitungan Validitas Variabel Y ……... 87

Lampiran 19 Perhitungan Kembali Data Hasil Uji Coba Variabel Y ……. 88

Lampiran 20 Hasil Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y …….. 89

Lampiran 21 Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y …….. 90

Lampiran 22 Data Mentah (Penelitian) Variabel X …… 91

Lampiran 23 Data Mentah (Penelitian) Variabel Y …… 92

Lampiran 24 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Pemerkayaan Kerja (X) ……...… 93

Lampiran 25 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Y) ……..……...… 94

Lampiran 26 Grafik Histogram Variabel X ……..... 95

Lampiran 27 Grafik Histogram Variabel Y ……..… 96

Lampiran 28 Hasil Data Mentah Variabel X dan Y …….…... 97

Lampiran 29 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y ……. 98

Lampiran 30 Perhitungan Rata-rata, Simpangan Baku dan Varians ……...… 99

Lampiran 31 Data Berpasangan Variabel X dan Y ……..... 100

Lampiran 32 Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier ….. 101

Lampiran 33 Grafik Persamaan Regresi ……...…. 102

Lampiran 34 Tabel Perhitungan rata-rata, Varians, Simangan Baku ……..… 103

Lampiran 35 Perhitungan Rata-rata,Varians,Simpangan baku …….…. 104

Lampiran 36 Perhitungan Normalitas Galat taksiran Y atas X …….. 105

Lampiran 37 Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat taksiran Regresi ….. 106

Lampiran 38 Perhitungan Uji Keberartian Regresi ……...…. 107

Lampiran 39 Perhitungan Uji Kelinieran Regresi …….…. 109

Lampiran 40 Perhitungan JK (G) ……..…. 110

Lampiran 41 Tabel Anava unutk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi... 111

Lampiran 42 Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment ……...…. 112

Lampiran 43 Perhitungan Uji Signifikansi ……...…. 113

Lampiran 44 Perhitungan Uji Koefisien determinasi ……..... 114

Lampiran 45 Nilai kritis L untuk uji liliefors ……..... 115

Lampiran 46 Tabel Kurva Normal persentase ……..……. 116

Lampiran 47 Nilai persentil untuk distribusi t ……..…. 117

Lampiran 48 Nilai Persentil untuk distribusi F ……..…. 118

Lampiran 49 Tabel Nilai-nilai r Product Momen Pearson ……. 122

Lampiran 50 Perhitungan Indikator Pemerkayaan Kerja ……..…..… 123

Lampiran 51 Perhitungan Dimensi Kepuasan kerja ……...… 124

Lampiran 52 Daftar Riwayat Hidup Peneliti ……..….. 125

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah manusia (*man*) yaitu karyawan sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) yang berada di dalam suatu perusahaan dan mengisi perusahaan dengan pekerjaan, bakat kreatifitas dan semangatnya. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menjalankan setiap kegiatannya sangat tergantung kepada karyawan yang berada didalamnya serta menggerakkan organisasi perusahaan tersebut. Penggunaan sumber daya manusia yang baik secara efisien dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat tujuan perusahaan dapat tercapai.

Unsur karyawan sebagai sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan tanpa mengesampingkan unsur yang lainnya yaitu uang, bahan atau materi-materi, mesin, metode dan pasar, tetap menjadi prioritas utama. Karyawan adalah sumber daya manusia yaitu menjadi perencana, pelaku, pengatur, pengolah dan penentu unsur-unsur manajemen lainnya. Karyawan dalam hal ini adalah yang menjadi unsur paling penting dalam membangun kekuatan, yaitu untuk menggerakkan perusahaan hingga tercapainya sebuah tujuan. Untuk mencapai tujuan yang direncanakan oleh perusahaan maka diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian serta keterampilan dalam bidangnya masing-masing.

Hal tersebut membuat perusahaan sadar akan pentingnya karyawan sebagai SDM (Sumber Daya Manusia) didalam perusahaan tersebut. Mengingat bahwa pentingnya keberadaan karyawan dalam perusahaan guna mencapai suatu tujuan serta keberhasilan yang baik, maka adanya tuntutan bagi perusahaan dalam meningkatkan kebutuhan-kebutuhan yang layak bagi karyawannya. Apabila perusahaan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawannya maka karyawan akan semangat serta giat dalam bekerja dan akan meningkatkan kepuasan kerja pada masing-masing karyawan kemudian pada akhirnya terjadi peningkatan perusahaan dan tujuan perusahaan tercapai dengan baik.

Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja di tempatnya bekerja akan memiliki prestasi yang lebih baik dibandingkan dari yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan lebih semangat dalam bekerja serta lebih loyal pada perusahaannya dimana karyawan tersebut bekerja. Kepuasan kerja bersifat subyektif, karena karyawan memandang kepuasan kerja sebagai sesuatu hal yang menguntungkan atau tidak baginya.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*). Adapun faktor-faktor tersebut ialah iklim organisasi yang kurang mendukung, kurangnya kebebasan karyawan dalam berpartisipasi pada pekerjaan, sarana dan prasanana yang kurang mendukung, penempatan karyawan yang kurang tepat, kerja tim yang kurang kompak, rotasi kerja yang kurang tepat dan kepuasan kerja karyawan rendah.

Iklim pada perusahaan mempengaruhi kegiatan yang terjadi didalamnya serta dapat memberikan pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja karyawan.

Karyawan akan merasakan iklim organisasi yang menyenangkan apabila mereka dapat mengerjakan hal yang bermanfaat serta menimbulkan kepuasan kerja. Iklim organisasi adalah salah satu hal yang penting bagi penunjang keberlangsungan organisasi yang baik. Iklim organisasi yang kondusif akan dapat dengan mudah menimbulkan peningkatan kepuasan kerja pada karyawan. Iklim yang kondusif memungkingkan karyawan untuk bekerja dengan nyaman, tenang serta merasa senang dalam melakukan berbagai aktifitas di perusahaan. Namun, iklim organisasi pada perusahaan tidak selalu kondusif, adapula yang masih mempunyai banyak kontra dan dapat menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya adanya penerapan partisipasi karyawan dalam bentuk kegiatan organisasi perusahaan. Partisipasi merupakan daya upaya untuk mengikutsertakan karyawan dari mulai perencanaan sampai ke tahap evaluasi aktifitas perusahaan. Karyawan yang mendapatkan kesempatan untuk berpartipasi akan termotivasi dalam bekerja karena dirinya dihargai oleh perusahaan dan hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Tapi masih terdapat karyawan yang tidak mendapatkan kesempatan untuk berpartisipasi akan memiliki kepuasan kerja yang rendah karena semua keputusan perusahaan hanya berpihak pada pimpinan.

Kemudian faktor selanjutnya ialah sarana dan prasarana perusahaan yang menunjang pekerjaan karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Sarana dan prasarana ini memudahkan karyawan dalam melaksanakan serta menyelesaikan pekerjaan masing-masing guna mendapatkan hasil yang maksimal dan tepat waktu. Namun masih banyaknya perusahaan yang belum melengkapi sarana dan prasarana guna memudahkan karyawan. Akibat dari kurang

lengkapnya saran dan prasarana pada perusahaan maka pekerjaan terhambat, butuh lebih banyak waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Selain itu faktor yang turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah penempatan karyawan yang tepat. Karyawan yang mendapatkan penempatan pekerjaan yang sesuai dengan bidang keahliannya akan lebih merasa senang serta nyaman dalam bekerja, karena karyawan dapat menerapkan keahlian serta keterampilan bekerja pada bidangnya yang tepat dan hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang tinggi. Namun masih ada perusahaan yang kurang tepat dalam menempatkan karyawannya. Penempatan yang salah pada karyawan akan berdampak pada kinerja yang kurang baik bahkan tidak baik yang akan mempengaruhi tujuan perusahaan kedepannya. Hal ini akan menimbulkan rasa kecewa dan rasa tidak percaya diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan berakibat pada tersendatnya pekerjaan.

Kerja tim yang baik juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Adanya kerja tim yang baik, maka karyawan akan lebih mudah dalam menghadapi kesulitan-kesulitan dalam bekerja. Kerja tim disini dirasakan untuk dapat membantu menemukan pemecahan-pemecahan dari kesulitan yang dihadapi. Dengan adanya kerja tim maka karyawan akan lebih mudah dalam mencari jalan keluar serta alternative yang baik untuk pemecahan masalah yang rumit dan membutuhkan pendapat dari berbagai pihak. Kerja tim ini akan memberikan rasa puas pada karyawan karena memiliki tim yang membawa dampak positif bagi pekerjaan serta perusahaan. Namun, ada kalanya kerja tim

mengalami kontra serta mengandalkan ego masing-masing dan otomatis akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Faktor selanjutnya adalah rotasi kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan juga sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Rotasi kerja yang diberikan oleh perusahaan akan dapat memberikan pengalaman-pengalaman baru bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan terutama bagi karyawan yang jenuh terhadap pekerjaannya yang rutin. Akan tetapi rotasi pekerjaan pun kurang tepat apabila hanya diberikan apabila karyawan sedang jenuh terhadap pekerjaannya pada saat itu.

Dari beberapa faktor yang sudah disebutkan diatas yang mempengaruhi pemerkayaan pekerjaan *(job enrichment*), faktor kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu hal terpenting pada organisasi perusahaan. Perusahaan seharusnya memperhatikan hal-hal pada karyawan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dilakukan agar karyawan merasa puas dengan hasil kerja yang dilakukannya serta semakin meningkat kepuasan kerja maka semakin baik produktifias kerjanya.

Namun pada saat ini, masih terdapat perusahaan yang belum menerapkan pemerkayaan pekerjaan. Para karyawan masih diberikan tugas rutin yang tidak mengalami pemerkayaan pekerjaan, sehingga mereka merasa jenuh terhadap pekerjaan tersebut yang meyebabkan rendahnya kepuasan kerja karyawan. Perusahaan yang maju dan berhasil adalah perusahaan yang mampu membenahi segala sesuatu yang berkaitan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri, diantaranya masalah pekerjaan.

PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Kramat Jati merupakan salah satu perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang baik. Kepuasan kerja dapat semakin tinggi atau semakin rendah bergantung dari pemerkayaan kerja yang diberikan oleh atasan. Dengan adanya pemberian pemerkayaan kerja tersebut maka bisa mempengaruhi peningkatan atau penurunan kepuasan kerja dalam diri karyawan, tetapi tidak semua atasan dapat menyadari pentingnya pemerkayaan pekerjaan bagi diri para karyawan serta perusahaan. Rendahnya kepuasan kerja pada diri karyawan membuat tingkat absensi meninggi serta ketidakpatuhan. Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti pemerkayaan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Kramat Jati.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka permasalahan yang ada dapat diidentifikasikan sebagai berikut :

1. Iklim organisasi yang kurang mendukung
2. Kurangnya kebebasan karyawan dalam berpartisipasi
3. Sarana dan prasanana yang kurang mendukung
4. Penempatan karyawan yang kurang tepat
5. Kerja tim yang kurang kompak
6. Rotasi kerja yang kurang tepat
7. Kepuasan kerja karyawan rendah

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, masalah kepuasan kerja karyawan banyak dipengaruhi oleh berbagai aspek yang luas dan kompleks sifatnya. Mengingat keterbatasan waktu dan dana, maka masalah yang akan diteliti hanya dibatasi pada masalah "Hubungan antara pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan kepuasan kerja karyawan".

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : "Apakah terdapat hubungan antara pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan kepuasan kerja karyawan?"

E. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharpkan dapat bermanfaat bagi:

1. Peneliti

   Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai masalah yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan rendah serta dapat menambah informasi ada atau tidak hubungan antara pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*) dengan kepuasan kerja pada karyawan.

2. Perusahaan

   Dapat dijadikan bahan masukan dan dasar dalam pengambilan keputusan untuk menetapkan kebijaksanaan perusahaan, serta dapat memberikan

masukan khususnya tentang pelaksanaan penerapan pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*).

3. Karyawan

   Untuk bahan pertimbangan serta gagasan sehingga karyawan dapat mengantisipasi pencegahan terjadinya kepuasan kerja karyawan yang rendah dengan mampu beradaptasi atas kebijakan perusahaan yaitu penerapan pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*).

4. Universitas Negeri Jakarta

   Sebagai masukan dan informasi mengenai hubungan antara pemerkayaan pekerjaan *(job enrichment*) dengan kepuasan kerja karyawan serta sebagai bahan pelengkap referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja

Karyawan selalu menginginkan agar tiap kebutuhannya dapat terpenuhi dengan baik melalui pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan maka otomatis akan timbul pada dirinya kepuasan pada pekerjaannya. Kepuasan kerja setiap karyawan berbeda-beda, semakin banyak aspek yang sesuai dengan keinginan karyawan maka akan semakin tinggi kepuasan yang dimilikinya.

Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan kepuasan kerja pada setiap karyawan di perusahaan. Kepuasan kerja pada karyawan besar manfaatnya bagi karyawan dan perusahaan. Untuk karyawan, kepuasan kerja perlu adanya karena dapat meningkatkan produksi pada perusahaan dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap karyawan. Banyak ahli yang mendefinisikan kepuasan kerja, antara lain Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, dalam *Behavior in Organizations, "Job satisfaction as individuals positive or negative attitudes toward their jobs."*[1]

[1] Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, *Behavior In Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work*, (New Jersey: Prentice Hall, 2003),h.148

Pendapat tersebut dapat diartikan, kepuasan kerja sebagai sikap individu positif atau negatif terhadap pekerjaan mereka. Hal senada juga diungkapkan oleh Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart dan Patrick M. Wright, dalam bukunya *Fundamentals of Human Resource Management*, "*job satisfaction a pleasant feeling resulting from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values*."[2]

Pendapat tersebut dapat diartikan, kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai pekerjaan penting.

Sedangkan menurut Vandeberg dan Lance, "*job satisfaction as a pleasurable or positive attitudes condition that comes from one's judgment on the job or work experience.*"[3] Pendapat tersebut diartikan, kepuasan kerja sebagai kondisi menyenangkan atau emosi positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Berdasarkan definisi para ahli, kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif karyawan yang merupakan hasil dari penilaian pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan tersebut sebagai kondisi dimana karyawan dapat memenuhi nilai-nilai pekerjaan penting atas pengalaman kerjanya.

Menurut Martoyo yang menyatakan, kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi temu antara balas

---

[2] Raymond A. Noe, et. Al, *Fundamentals of Human Resource Management*, (New York: McGraw Hill, 2000),h.325

[3] Vandeberg and Lance, *Examining The Casual Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. Journal of Business Ethics 6*, (1992),h.119

jasa karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.[4]

Jennifer M. George dan Gareth R. Jones mendefinisikan bahwa:

> "*Job satisfaction the collection of feellings and beliefs that people have about their current jobs. In addition to having attitudes about their jobs as a whole, people also can have attitudes about various aspects of their jobs such as the kind of work they do, their coworkers, supervisors or their pay."*[5]

Pendapat diatas diartikan, kepuasan kerja merupakan perasaan-perasaan dan keyakinan bahwa orang miliki tentang pekerjaan mereka saat ini. Selain memiliki sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, orang juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rekan kerja mereka, supervisor atau gaji mereka.

Kemudian menurut Paul D. Sweeney dan Dean B. McFarlin, dalam bukunya *Organizational Behavior Solutions For Management*, "*Job satisfaction is the result of a psychological comparison process. Basically, employees assess the extent to which various aspects of their job, pay, autonomy, work load, measure up to what they desire."*[6]

Pendapat tersebut diartikan, kepuasan kerja adalah hasil dari proses perbandingan psikologis. Pada dasarnya, karyawan menilai sejauh mana berbagai aspek pekerjaan mereka, membayar, otonomi, beban kerja, mengukur sampai apa yang mereka inginkan.

---

[4] Martoyo, *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi, Ventura, Vol.7,No.3,*(2004),h.196

[5] Jennifer M. George dan Gareth R, Jones. *Essential Of Managing Organisational Behavior*, (New Jersey: Prentice Hall, 2000),h.34

[6] Paul D. Sweeney and Dean B. McFarlin, *Organizational Behavior. Solutions For Management*, (Cincinnati, OH: SW College Publishing, 2000),h.56

Menurut beberapa pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan hanya sebuah sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan sikap karyawan terhadap pekerjaannya serta tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan tersebut. Selain memiliki sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, orang juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rekan kerja mereka, supervisor, pengakuan serta gaji mereka dan karyawan juga mempunyai pandangan tentang rekan kerja mereka, gaji serta jenis pekerjaan dan otonomi.

Selanjutnya Jerald Greenberg dan Robert A. Baron menyatakan, "*Job satisfaction was derivied from factors associated with the work itself or to outcomes directly resulting from it, such as the nature of the jobs, achievement, promotions and recognition."*[7]

Diartikan bahwa kepuasan kerja dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti sifat dari pekerjaan, prestasi, promosi dan pengakuan.

Pendapat kepuasan kerja oleh Jerald Greenberg, "*People were satisfied with aspects of their jobs that had to do with itself or to outcomes directly resulting from it. these included things such as chances for promotion, recognition, responsibility, achievment."*[8]

[7] Op. cit, h.154
[8] Jerald Greenberg, *Managing Behavior In Organizations. Second Edition*, (Los Angeles, 2000),h.80

Dapat diartikan bahwa Orang-orang merasa puas dengan aspek-aspek pekerjaan mereka yang ada hubungannya dengan itu sendiri atau hasil-hasil yang langsung dihasilkan dari itu. Ini termasuk kesempatan promosi, pengakuan, tanggung jawab, penghargaan.

Menurut selanjutnya menurut jurnal *Organizational Studies and Human Resource Management*:

> "*Job satisfaction describes how content an individual is with his or her job. The happier people are within their job, the more satisfied they are said to be. Job satisfaction is a very important attribute which is frequently measured by organizations. Questions relate to rate of pay, work responsibilities, variety of tasks, promotional_opportunities the work itself and co-workers."*[9]

Dapat diartikan, kepuasan kerja menggambarkan bagaimana seorang individu dengan pekerjaannya. Semakin senang karyawan dengan pekerjaannya, maka mereka semakin puas. Kepuasan kerja adalah atribut yang sangat penting yang sering diukur oleh organisasi. Pertanyaan berhubungan dengan tingkat gaji, tanggung jawab pekerjaan, berbagai tugas, peluang promosi pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja.

Dari definisi-definisi tersebut, maka kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan seorang karyawan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya, membutuhkan interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan serta berhubungan langsung dengan pengakuan, tanggung jawab dan prestasi karyawan dalam perusahaan.

---

[9] Jurnal *Organizational Studies and Human Resource Management*, (USA, 2009),h.1

Menurut McShane dan Von Glinow, "*jobs satisfaction is best viewed as a collection of attitudes about different aspects of the job and work context, you might like your coworkers."*[10]

Pendapat tersebut diartikan, kepuasan pekerjaan terbaik dilihat sebagai kumpulan sikap tentang berbagai aspek dari pekerjaan dan konteks pekerjaan, Anda mungkin ingin rekan kerja anda.

Selanjutnya menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, "*Job satisfaction essentially reflects the extent to which an individual likes his or her job. To assess one's satisfaction with the following work, pay, promotions and coworkers."*[11]

Diartikan, kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang suka atas pekerjaannya. Untuk menilai kepuasan seseorang dengan pekerjaan sebagai berikut, gaji, promosi dan rekan kerja.

Kemudian selanjutnya menurut Stephen P. Robbins, "*job satisfaction as a positive feeling about one's job resulting from an evaluation of its characteristics. Jobs require interaction with coworkers and bossess.*[12]

Pendapat tersebut diartikan, kepuasan kerja adalah sikap positif tentang salah satu hasil evaluasi kerja dari karakteristik. Pekerjaan-pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan-rekan kerja dan atasan-atasan.

Dapat disimpulkan dari definisi-definisi tersebut diatas bahwa kepuasan pekerjaan memang lebih baik dilihat sebagai kumpulan-kumpulan sikap

---

[10] Mc Shane dan Von Glinow, *Organizational Behavior essentials. Second Edition*, (New York: Mc Graw Hill, 2004),h.74

[11] Robert Kreitner and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior. Sixth Edition,* (New York: Mc Graw Hill, 2004),h.202

[12] Stephen P Robbins dan Timothy A Judge, *Organization Behavior. Twelfth Edition,* (New Jersey: Prentice Hall, 2007),h.79

tentang berbagai aspek dari pekerjaan itu sendiri. Karyawan dapat menggambarkan apakah dirinya merasakan kepuasan kerja atau tidak melalui bagaimana karyawan tersebut menyelesaikan pekerjaannya. semakin baik dan cepat dalam menyelesaikan pekerjaan maka semakin karyawan tersebut merasakan kepuasan kerja.

Meningkatnya kebutuhan serta tuntutan dalam organisasi perusahaan tentang sesuatu yang lebih baik, maka karyawan juga semakin butuh akan kepuasan kerja dalam perusahaan. Maka dari itu banyak faktor yang dapat membuat karyawan merasakan kepuasan kerja seperti, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, promosi, gaji, tanggung jawab pekerjaan, berbagai tugas dan peluang promosi pekerjaan itu sendiri.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki juga mengatakan bahwa, "*Job satisfaction an affective or emotional response to one's job*."[13] Diartikan bahwa kepuasan kerja respon afektif atau emosional terhadap pekerjaan seseorang.

Obsborn mengatakan bahwa, "kerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu nilai bagi orang lain. Apabila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marginal yang dikeluarkan, yang oleh pekerja disebut cukup memadai, maka akan muncul kepuasan kerja."[14]

Menurut McShane dan Von Glinow, "*job satisfaction, a person evalution of his or her job and work context. It is an appraisal of the*

[13] Op. cit, h.202

[14] Obsborn. *Badan Penelitian dan Pengembangan, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan,* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2002),h.875

perceived job characteristics, work environment and emotional experiences at work."[15]

Diartikan, kepuasan kerja, orang atau karyawan mengevaluasi dari pekerjaannya dan konteks kerja. Ini adalah penilaian dari karakteristik pekerjaan yang dirasakan, lingkungan kerja dan pengalaman emosional di tempat kerja penting.

Dari beberapa pendapat para ahli, dikemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya baik yang menyenangkan ataupun tidak menyenangkan. Perasaan yang berhubungan dengan aspek-aspek pekerjaan seperti gaji yang diterima pegawai, kesempatan pengembangan karir, hubungan baik antar rekan kerja, struktur organisasi dan atasan.

Kepuasan kerja memiliki dimensi-dimensi. Dimensi-dimensi tersebut merupakan hal-hal yang menentukan tingkat kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Selanjutnya para ahli mendeskripsikan dimensi-dimensi dari kepuasan kerja yang umum dirasakan oleh seseorang.

Menurut Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, "*dimension of job satisfaction frequently mentioned included work, pay, promotion opportunities, supervision and co-workers."*[16]. Dapat diartikan dimensi kepuasan kerja sering disebutkan termasuk pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

---

[15] Op. cit, h.74

[16] Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Human Resource Management. Edisi Keduabelas*, (Canada: Thomson South-Western, 2008),hal.70

Selanjutnya Uma Sekaran menyatakan:

Job satisfaction indicates the positive affective responses of employees to their job environment. More specially, job satisfaction indicates employees's satisfaction with:

a. *The nature of work they do*
b. *The quality of supervision their receive*
c. *The co workers*
d. *Pay*
e. *Opportunities for promotion.*[17]

Pendapat tersebut diartikan kepuasan kerja menunjukkan pada respon afektif positif karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Lebih khususnya kepuasan kerja yang menunjukkan kepuasan karyawan adalah:

a. Sifat pekerjaan yang mereka lakukan
b. Kualitas pengawasan yang mereka terima
c. Rekan kerja
d. Gaji
e. Kesempatan untuk promosi.

Kemudian senada dengan pendapat tersebut, Debra L. Nelson dan james Campbell Quick mengungkapkan, "*job satisfaction has five specific dimensions of the job: pay, the work it self, promotion opportunities, supervision and co workers.*"[18] Dapat diartikan kepuasan kerja memiliki lima dimensi spesifik dari pekerjaan: gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja di perusahaan apabila aspek-aspek yang disebutkan diatas dapat terpenuhi dengan baik, dan

[17] Uma Sekaran, Organisaional Behaviour, Edisi Kedua,(New Delhi: Tata McGraw-Hill Companies,2004),hal.245

[18] Debra L. Nelson dan james Campbell Quick, *Organizational Behaviour: Science The Red World And You*, Edisi Ketujuh, (Mason: South-Western Cengage Learning, 2011),hal.120

sebaliknya, apabila aspek-aspek tersebut diatas tidak terpenuhi oleh karyawan-karyawan maka kepuasan kerja tidak akan tercapai. Akibatnya karyawan terlambat datang kekantor dan tidak maksimal dalam penyelesaian tugas kantor.

Beberapa aspek dalam kepuasan kerja menurut Raymond A. Noe, John, Barry dan Patrick:

a. *Job satisfaction is related to a person's values, defined as "what a person consciously or unconsciously desires to obtain.*
b. *Different employees have different views of which values are important, so the same circumstances can produce different levels of job satisfaction.*
c. *Job satisfaction is based on perception, not always on an obejctive and complete measurement of the situation. Each person compares the job situation to his or her values, and people are likely to differ in what they perceive*.[19]

Diartikan yaitu:

a. Kepuasan kerja berhubungan dengan nilai-nilai seseorang, yang didefinisikan sebagai "apa yang orang sadar atau tidak sadar keinginan untuk mendapatkan.
b. Karyawan yang berbeda memiliki pandangan yang berbeda dari nilai-nilai mana yang penting, sehingga situasi yang sama dapat menghasilkan berbagai tingkat kepuasan kerja.
c. Kepuasan kerja didasarkan pada persepsi, tidak selalu pada pengukuran obejctive dan lengkap tentang situasi. Setiap orang membandingkan situasi pekerjaan untuk nya atau nilai-nilai, dan orang cenderung berbeda dalam apa yang mereka anggap.

Di dalam beberapa hasil, nilai, persepsi dan ide-ide tentang apa yang penting adalah merupakan tiga komponen penting dalam kepuasan kerja. Karyawan akan merasa puas dalam bekerja dengan pekerjaannya selama memandang bahwa pekerjaan mereka sebanding dan berhubungan dengan nilai-nilai yang penting didapat.

[19] Op. cit

Kemudian beberapa monitoring kepuasan kerja menurut Raymond A. Noe, John, Barry dan Patrick:

a. *Hiring employees predisposed to being satisfied. Referring depressed employees for help.*
b. *Designing complex, meaningful jobs. Establishing clear, appropiate roles.*
c. *Reinforcing shared values. Encouraging social support. Helping employees pursue goals.*
d. *Setting satisfactory pay levels. Communicating pay structure and polices*.[20]

Beberapa monitoring tersebut diatas diartikan:

a. Mempekerjakan karyawan cenderung untuk merasa puas. Mengacu karyawan tertekan untuk membantu.
b. Merancang kompleks, pekerjaan yang bermakna. Membangun peran yang jelas.
c. Memperkuat nilai-nilai bersama. Mendorong dukungan sosial. Membantu karyawan mencapai tujuan.
d. Menetapkan tingkat gaji yang memuaskan. Mengkomunikasikan struktur gaji dan kebijakan.

Monitoring pada pada karyawan untuk kepuasan kerja sangat berguna. Hal tersebut untuk mengetahui seberapa puas karyawan yang dipekerjakan. Kemudian dalam hal-hal kompleks yang karyawan lakukan, apakah hal tersebut dapat membantu peran karyawan dalam mengambil hal-hal penting di perusahaan. Selanjutnya karyawan yang dimonitoring akan merasa adanya kedekatan dalam hubungan sosial di perusahaan, ini berguna untuk mengembangkan lebih dalam mencapai tujuan perusahaan.

Jennifer M. George dan Gareth R. Jones, mengemukakan tiga faktor utama yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja yang dialami seseorang karyawan, yaitu:

[20] Op. cit, h.326

a. *Personality.*
   The enduring ways a person has of feeling, thinking, and behaving, is the first determinant of how people think and feel about their jobs or job satisfaction.
b. *The work situation.*
   The most important source of job satisfaction is the work situation itself, the tasks a person performs, the people a jobholder interacts with, and the way the organization threats the jobholder.
c. *Social influence.*
   Individuals or groups have on a person's attitudes and behavior.coworkers, the groups a person belongs to, and the culture a person grows up and lives in all have the potential to affect workers' job satisfaction.[21]

Diartikan, yaitu:

a. Kepribadian
   Cara seseorang memiliki perasaan, pemikiran, dan berperilaku, adalah penentu pertama tentang bagaimana orang berpikir dan merasa tentang pekerjaan mereka atau kepuasan kerja.
b. Situasi kerja
   Sumber yang paling penting dari kepuasan kerja adalah situasi pekerjaan itu sendiri, tugas seseorang melakukan, orang pegawai tetap berinteraksi dengan, dan cara ancaman organisasi pegawai tetap.
c. Pengaruh sosial
   Individu atau kelompok terhadap sikap seseorang dan sikap rekan-rekan kerja, kelompok orang milik, dan budaya seseorang tumbuh dan tinggal di semua memiliki potensi untuk mempengaruhi kepuasan kerja pekerja.

Faktor-faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat melalui kepribadian dari karyawan itu sendiri. Karyawan yang umumnya menganggap bahwa dirinya seseoran gyang pekerja keras maka akan selalu merasa puas akan pekerjaannya. Kemudian situasi kerja yang dihadapi karyawan diperusahaan yaitu bagaimana karyawan menghadapi suasana serta hal-hal yang terjadi pada perusahaan. Selanjutnya pengaruh sosial

[21] Op. cit, h.35

terhadap rekan-rekan kerja, dimana karyawan menumbuhkan potensi dan berkembang di perusahaan secara bersama-sama.

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja diatas maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada karyawan merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai pekerjaan penting, selain sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rekan kerja, pengawasan, promosi serta gaji.

2. Pemerkayaan Pekerjaan (*Job Enrichment*)

Pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan perlu adanya tanggung jawab. Dalam rangka pencapaian suatu tujuan di perusahaan, maka pekerjaan-pekerjaan tersebut harus dikerjakan dengan baik. Karyawan perlu memiliki keahlian tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Karyawan merancang pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan suatu hasil kerja yang baik.

Dalam mewujudkan adanya kualitas yang baik dari karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan maka terdapat suatu metode. Pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment)* merupakan suatu desain pekerjaan yang disusun guna menyelesaikan tugas dengan rancangan dan cara mereka sendiri.

Terdapat beberapa pendapat yang menjelaskan tentang pemerkayaan pekerjaan. Menurut Stephen P. Robbins dalam *Essential Of Organizational Behavior*, "*Job enrichment refers to the vertical expansion of jobs.*"[22] Dapat diartikan dalam, pemerkayaan pekerjaan mengacu kepada perluasan vertikal pekerjaan.

Hal senada juga diungkapkan oleh Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, "*The job enrichment process is said to increase a positions vertical job loading* Pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*)."[23]

Pendapat tersebut diartikan, pemerkayaan pekerjaan merupakan proses untuk menaikkan posisi beban pekerjaan secara vertikal.

Sejalan dengan kedua pendapat diatas, Frederick Herzberg, memberikan pendapatnya mengenai pengertian pemerkayaan pekerjaan, "*Job enrichment or the vertical expansion of jobs, may be accomplished by increasing the autonomy and responsibility of employees.*"[24]

Pendapat tersebut dapat diartikan, pemerkayaan pekerjaan atau perluasan vertikal pekerjaan, dapat dicapai dengan meningkatkan otonomi dan tanggung jawab karyawan.

Menurut Jerald Greenberg,

> "*For many years, Procter & Gamble manufactured detergent by having large numbers of people perform a series of narrow tasks. Then in the early 1960 realizing that this rigid approach did little to utilize the full range of skills and abilities.*"[25]

---

[22] Stephen P. Robins, *Essentials of Organizational Behavior*. *Sixth Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2000),h.213

[23] Jerald Greenberg dan Robert A Baron, *Behavior In Organization. Eight Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2003),h.213

[24] Frederick Herzberg, *Human Resource Management*, (USA: Thomson, 2007),h.150

[25] Jerald Greenberg, Managing Behavior in Organizations, (New Jersey: Prentice Hall, 2000),h.69

Diartikan, Selama bertahun-tahun, Procter & Gamble diproduksi deterjen dengan memiliki sejumlah besar orang melakukan serangkaian tugas sempit. Kemudian pada tahun 1960 awal menyadari bahwa pendekatan ini kaku tidak sedikit untuk memanfaatkan berbagai keahlian dan kemampuan.

Dari pendapat para ahli tersebut, maka dapat diartikan pemerkayaan pekerjaan adalah suatu perluasan pekerjaan kedalam secara vertikal untuk karyawan, dengan karyawan tersebut mendapat peran yang lebih besar dalam pengambilan sebuah keputusan serta terlibat langsung dalam suatu perencanaan dan pengendalian pekerjaan mereka sendiri.

Kemudian dari pendapat lain, John M. Ivancevich menyatakan pendapatnya tentang pemerkayaan pekerjaan:

"*Job enrichment tries to design jobs in ways that help incumbents satisfy their needs for growth, recognition and responsibility*."[26]

Pendapat tersebut dapat diartikan, pemerkayaan pekerjaan mencoba merancang pekerjaan dengan cara yang membantu mapan guna memenuhi kebutuhan mereka untuk pertumbuhan, pengakuan dan tanggung jawab.

Selanjutnya, Stephen P. Robbins dalam Essentials of Organizational *Behavior*, menyatakan bahwa, "*An enriched job organizes tasks so as to allow the worker to do a complete activity, increase the employee's freedom and independence."*[27]

[26] John M Ivancevich, *Human resources management*, (New York: McGraw Hill, 2001),h.174
[27] Op. cit

Pendapat tersebut diartikan, pekerjaan yang diperkaya mengatur tugas sehingga memungkinkan pekerja untuk melakukan kegiatan lengkap, meningkatkan kebebasan dan kebebasan karyawan.

Hal senada diungkapkan oleh Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow dalam buku *Organizational Behavior*, "*job enrichment occurs when employees are given more responsibility for scheduling, coordinating, and planning their work.*"[28]

Pendapat tersebut diartikan, Pemerkayaan pekerjaan terjadi saat karyawan diberikan tanggung jawab lebih untuk pengaturan, koordinasi dan perencanaan pekerjaan mereka.

Dari beberapa pendapat ahli, diketahui bahwa pemerkayaan pekerjaan merupakan rancangan bagi karyawan. Rancangan tersebut berguna untuk memenuhi kebutuhan dalam penyelesaian tugas-tugas yang diberikan. Karyawan dapat membuat dan merencanakan sendiri pekerjaannya kemudian mengorganisasi, mengendalikan serta mengevaluasinya.

Hal senada disampaikan oleh Frederick Herzberg, dalam *Human Resources Management, "job enrichment is touted as fulfilling the high motivational needs of employees. Allow employees to assume a greater role in the decision making process and become more involved in planning and controlling their own work."*[29]

Pendapat tersebut diartikan sebagai berikut, Pemerkayaan pekerjaan disebut-sebut sebagai pemenuh kebutuhan motivasi yang tinggi pada

[28] Steven L. McShane dan Mary Ann Von Glinow, *Organizational Behavior essentials. Second Edition,* (New York: McGraw Hill,2000),h.106
[29] Op. cit, h.150

karyawan. Membiarkan karyawan untuk mengambil peran yang baik pada pembuatan keputusan dan menjadi lebih terlibat di perencanaan dan pengendalian pekerjaan mereka.

Pemerkayaan pekerjaan menurut Jennifer M. George dan Gareth R. Jones dalam bukunya *Essentials of Managing Organisational Behavior* ialah, "*job enrichment is designing jobs to provide opportunities for worker growth by giving workers more responsinility and control over their work.*"[30]

Pendapat tersebut diartikan, pemerkayaan pekerjaan adalah rancangan pekerjaan untuk mengambil kesempatan tumbuh bagi karyawan dengan memberikan karyawan tanggung jawab yang lebih dan kontrol pekerjaan mereka.

Sedangkan Stephen P. Robbins adalah, "*job enrichment refers to the vertical expansion of jobs. It increases the degree to which the worker controls the planning, execution and evaluation of his or her work.*"[31]

Pendapat tersebut diartikan, pemerkayaan pekerjaan mengacu pada penambahan pekerjaan secara vertikal. Ini menaikkan derajat akan kontrol karyawan pada rencana, dan evaluasi kerja mereka.

Dengan adanya pemerkayaan pekerjaan karyawan diharapkan dapat melakukan berbagai keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan melalui tanggung jawab lebih yang diberikan. Karyawan juga diberikan tanggung jawab untuk berkembang dalam tugas. Adanya perencanaan, koordinasi,

[30] Op. cit, h.83
[31] Op. cit

pengendalian serta evaluasi kerja karyawan dapat lebih baik dalam suatu organisasi perusahaan serta merasakan kepuasan kerja.

Menurut Jerald Greenberg dalam bukunya *Managing Behavior in Organizations, "job enrichment set production schedules, hired new co-workers and took responsibility for evaluating each others' performance*."[32]

Pendapat tersebut diartikan, pemerkayaan pekerjaan mengatur jadwal produksi, menyewa rekan kerja baru dan mengambil tanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja satu sama lain.

Hal serupa diungkapkan oleh Jerald Greenberg dan Robert A. Baron, "*job enrichment the practice of giving employees a high degree of control over their work, from planning and organization, through implementing the jobs and evaluating the result."* [33]

Pendapat diatas diartikan, "Pemerkayaan pekerjaan adalah memberikan karyawan mengambil kendali atas pekerjaan mereka, dari perencanaan dan organisasi melalui penerapan pekerjaan-pekerjaan dan evaluasi hasil kerja."

Hal tersebut juga diungkapkan Stephen P. Robbins dan Mary Coulter, "*job enrichment* adalah perluasan pekerjaan secara vertikal dengan menambahkan tanggung jawab perencanaan dan pengevaluasian.*"*[34]

Berdasarkan pendapat beberapa ahli bahwa pemerkayaan pekerjaan telah dipuji sebagai pemenuh perluasan pekerjaan secara vertikal. Pemerkayaan ini menambahkan tanggung jawab kedalamnya. karyawan

---

[32] Jerald Greenberg, *Managing Behavior in Organizations. Second Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 1999),h.69

[33] Op. cit

[34] Stephen P Robbins dan Mary Coulter, *Manajemen. Edisi ke delapan jilid dua*, (Jakarta: PT. Indeks, 2007),h.142

dapat melaksanakan pengsturan jadwal, kerjasama dengan rekan-rekan kerja, perencanaan dan evaluasi hasil kerja.

Menurut James L. Gibson, James H. Donnelly JR., John M. Ivancevich, "Penelitian telah mengindikasikan bahwa pekerjaan yang lebih tinggi dalam faktor-faktor *job enrichment* atau pemerkayaan pekerjaan menyebabkan kepuasan kerja yang lebih tinggi serta menurunkan kebosanan dan absen dibandingkan teknik-teknik program kerja lainnya."[35]

Hal serupa juga diungkapkan oleh McShane dan Von Glinow, "*Generally, people in enriched jobs experience higher job satisfaction and work motivation, along with lower absenteeism and turnover."*[36]

Pendapat tersebut diartikan, umumnya, orang dalam pekerjaan-pekerjaan yang diperkaya pengalaman kepuasan kerja lebih tinggi dan motivasi kerja, dengan rendahnya ketidakhadiran dan perpindahan.

Hal tersebut juga diungkapkan oleh Frederick Herzberg, "*Job enrichment is touted as fulfilling the high motivational needs of employees, such as self-fulfillment and self esteem, while achieving long-term job satisfaction and performance goals."*[37]

Pendapat tersebut diartikan, pemerkayaan pekerjaan dipuji sebagai pemenuh kebutuhan motivasi tinggi karyawan, seperti pemenuhan diri, penghargaan diri, kepuasan kerja dan tujuan kinerja.

---

[35] James L. Gibson, James H. Donnelly JR., John M. Ivancevich, *Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 2000), h.367

[36] Op. cit, h.106

[37] Frederick Herzberg, *Human Resurce Management*, (USA: Thomson Higher Education, 2007), h.150

Kemudian pendapat senada juga dikemukakan oleh Pehr Gyllenhammar yang dikutip oleh Jerald Greenberg, yang mengatakan, "*Pehr Gyllenhammar introduced job enrichment in its Kalmar assembly plant. In time, workers become more satisfied with their jobs."*[38]

Pendapat ini diartikan, Pehr Gyllenhammar memperkenalkan pemerkayaan pekerjaan di pabrik perakitan Kalmar. Seiring waktu, pekerja menjadi lebih puas dengan pekerjaannya.

Sedangkan dalam buku *Organizational Behavior*, Joseph E. Champux mengungkapkan, "*Job enrichment also repackaged duties, but increased worker autonomy, responsibility, and involvement in decision making. All tried to enhance the content of a person's job to increase satisfaction & decrease boredom."*[39]

Pendapat tersebut diartikan, pemerkayaan pekerjaan juga mengatasi berbagai kewajiban, namun otonomi pekerja meningkat, tanggung jawab, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan. Semua untuk meningkatkan isi dari pekerjaan seseorang untuk meningkatkan kepuasan dan menurunkan jenuh.

Dalam suatu perusahaan atau organisasi pemerkayaan pekerjaan merupakan suatu penggerak bagi karyawan guna meningkatkan mutu hasil kerja. Pemerkayaan juga dapat mengilangkan rasa jenuh atau kemonotonan yang berada di kantor sehinggan hasil kerja semakin baik dari sebelumnya.

---

[38] Jerald Greenberg, *Managing Behavior In Organization*, (New Jersey: Prentice Hall, 1999), h.70
[39] Joseph E. Champux, *Organizational Behavior Essential*, (Tenets, 2003), h.182

Pemerkayaan pekerjaan dirancang guna memberikan karyawan tingkat kendali yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Pekerjaan yang diperkaya memungkinkan para karyawan bekerja dengan lebih tanggung jawab, pengendalian diri lebih terkontrol, serta kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih menarik dan penuh tantangan.

Menurut S.D Geet, *dimensions of job enrichment, skill variety, task variety, task identity, task significance, autonomy to the worker, knowledge of result or feedback*.[40]

Dimensi pemerkayaan kerja, berbagai keterampilan, berbagai tugas, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi kepada pekerja, pengetahuan tentang hasil atau umpan balik.

Menurut Scott Snell dan George Bohlander dalam bukunya *Human Resources Management*, menyatakan bahwa terdapat lima faktor dalam pemerkayaan pekerjaan, diantaranya:

a. *Increasing the level of difficulty and responsibility of the job.*
b. *Allowing employees to retain more authority and control over work outcomes.*
c. *Providing unit or individual job performance reports directly to employees.*
d. *Adding new tasks to the job that require training and growth.*
e. *Assigning individuals specific tasks, thus enabling them to become experts*.[41]

Pendapat diatas diartikan, yaitu:

a. Meningkatkan tingkat kesulitan dan tanggung jawab pekerjaan.
b. Memungkinkan karyawan untuk mempertahankan lebih banyak kekuasaan dan kontrol atas hasil kerja.

[40] S.D Geet, Human Resources Management, (Nirali Prakashan, 2009),h.435
[41] Op. cit, 150

c. Memberikan unit atau kinerja kerja individu melapor langsung kepada karyawan.
d. Menambahkan tugas baru untuk pekerjaan yang membutuhkan pelatihan dan pertumbuhan.
e. Menetapkan individu tugas-tugas tertentu, sehingga memungkinkan mereka untuk menjadi ahli.

Faktor-faktor tersebut di atas memperbolehkan karyawan-karyawan pada perusahaan untuk mengambil peran penting yang lebih besar lagi dalam pembuatan keputusan dan menjadi lebih terlibat dalam perencanaan, organisasi, pengarahan dan pengendalian pekerjaan mereka sehari-hari. Pemerkayaan pekerjaan secara vertikal juga dapat diselesaikan dengan pengorganisasian karyawan menjadi sebuah tim dan memberikan mereka pengendalian yang lebih baik dalam pekerjaan. Terlepas dari manfaat-manfaat yang diterima karyawan melalui pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*), hal ini harus dianggap sebagai cara paling ampuh untuk mengatasi masalah produksi dan ketidakpuasan karyawan dikantor.

Dari beberapa pengertian pemerkayaan kerja *(job enrichment)* diatas maka dapat disimpulkan bahwa pemerkayaan kerja merupakan perluasan pekerjaan pada karyawan secara vertikal. Perluasan pekerjaan secara vertikal yaitu dengan meningkatkan isi dari pekerjaan seseorang untuk meningkatkan kepuasan dan menurunkan jenuh. Adapun hal-hal yang dapat memperkaya pekerjaan karyawan seperti keragaman keahlian, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi serta umpan balik.

B. Kerangka Berpikir

Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif karyawan yang merupakan hasil dari penilaian pekerjaan mereka. Kepuasan kerja karyawan tersebut sebagai kondisi dimana karyawan dapat memenuhi nilai-nilai pekerjaan penting atas pengalaman kerjanya. kepuasan kerja bukan hanya sebuah sikap positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Selanjutnya sikap karyawan terhadap pekerjaannya serta tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh karyawan tersebut.

Selain memiliki sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, orang juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rekan kerja mereka, supervisor, pengakuan serta gaji mereka dan karyawan juga mempunyai pandangan tentang rekan kerja mereka, gaji serta jenis pekerjaan dan autonomi. pemerkayaan pekerjaan atau perluasan vertikal pekerjaan, dapat dicapai dengan meningkatkan otonomi dan tanggung jawab karyawan. Pemerkayaan pekerjaan juga dipuji sebagai pemenuh kebutuhan motivasi tinggi karyawan, seperti pemenuhan diri, penghargaan diri, kepuasan kerja dan tujuan kinerja.

Pemerkayaan pekerjaan juga memberikan karyawan mengambil kendali atas pekerjaan mereka, dari perencanaan dan organisasi melalui penerapan pekerjaan-pekerjaan dan evaluasi hasil kerja. umumnya, orang dalam pekerjaan-pekerjaan yang diperkaya pengalaman kepuasan kerja lebih tinggi dan motivasi kerja, dengan rendahnya ketidakhadiran dan perpindahan.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti merumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut, “Terdapat hubungan yang positif antara pemerkayaan pekerjaan (*job enrichhment*) dengan kepuasan kerja karyawan”. Dimana semakin tinggi pemerkayaan pekerjaan (*job enrichment*) yang diterapkan suatu perusahaan maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja pada karyawan. Namun semakin rendah pemerkayaan pekerjaan maka semakin rendah kepuasan kerja pada karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan data empiris atau fakta-fakta yang sahih atau valid, benar dan dapat dipercaya mengenai hubungan antara pemerkayaan pekerjaan dengan kepuasan kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Kramat Jati yang terletak di jalan raya bogor KM 20. Alasan dipilihnya PT. PLN (Persero) Area Pelayanan Kramat Jati sebagai tempat penelitian dikarenakan merupakan salah satu perusahaan yang memiliki karyawan yang cukup banyak sehingga penanganan pekerjaan yang diberikan harus dikerjakan secara baik dan tepat serta perusahaan menerapkan pemerkayaan pekerjaan.

Waktu penelitian dilakukan pada Mei 2013 hingga Juni 2013. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti melakukan penelitian, karena dalam waktu tersebut peneliti memiliki waktu luang yang cukup untuk melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional, guna mengetahui adanya hubungan dua variabel yang akan diteliti yaitu pemerkayaan pekerjaan sebagai variabel X (variabel yang mempengaruhi) dan kepuasan kerja sebagai variabel Y (variabel yang dipengaruhi).

Alasan peneliti menggunakan metode survey ini adalah :

1. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel.
2. Penelitian ini tidak menuntut subjek penelitian yang terlalu banyak.
3. Perhatian peneliti ditujukan kepada variabel yang dikorelasikan.[37]

D. Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya.[38] PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati memiliki karyawan yang berjumlah 140

---

[37] Suharsimi Arikunto. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h.326
[38] Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian.* (Bandung: Alfabeta, 2007), h.49

karyawan. Adapaun populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati yang berkesempatan mengalami pemerkayaan pekerjaan yang berjumlah 45 karyawan.

Sampel adalah sebagian dari populasi.[39] Untuk sampel yang diambil berdasarkan taraf kesalahan 5% adalah 40 karyawan. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu.[40] Peneliti mengambil sampel hanya pada karyawan yang berkesempatan mengalami pemerkayaan kerja.

E. Instrumen Penelitian

1. Kepuasan kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja pada karyawan merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai pekerjaan penting, selain sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rekan kerja, pengawasan, promosi serta gaji.

---

[39] Ibid., h.49
[40] Op. cit, h.96

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai pekerjaan penting. Kepuasan kerja karyawan diukur dengan skala likert sebanyak 21 butir pernyataan yang mencerminkan dimensi pekerjaan itu sendiri *(job),* gaji *(pay),* promosi *(promotion),* pengawasan *(supervisor)* dan rekan kerja (*coworkers*).

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja karyawan yang terdiri atas dua konsep instrumen yaitu yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang nantinya digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan.

Kedua Kisi-kisi ini disajikan dengan maksud memberikan informasi mengenai butir-butir yang didrop setelah dilakukan uji validitas, uji reliabilitas serta analisis butir soal dan untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan dimensi variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel III.1.

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

Variabel	Dimensi	Butir Uji Coba		Butir Final	
		(+)	(-)	(+)	(-)

Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	2, 4, 6	1, 5	17, 18, 20	16, 19
	Gaji	9, 11	10, 12	10, 12	11, 13
	Kesempatan Promosi	13, 16	14, 15	6, 9	7, 8
	Pengawasan	3	7, 8*	14	15
	Rekan Kerja	17, 18, 19, 21	20	1, 2, 3 ,5	4
	Jumlah	**13**	**9**	**12**	**8**

***) butir pernyataan yang drop**

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari lima alternatif yang telah disediakan. Setiap butir jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesaui dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.2.

Tabel III.2.
Skala Penilaian Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	Kategori Jawaban	Bobot skor	
		Positif	Negative
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	KS : Kurang Setuju	3	3
4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 21 butir pernyataan yang mengacu kepada diensi-dimensi variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen unutk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap selanjutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dimensi dari variabel kepuasan kerja sebagaimana telah tercantum pada tabel III.1. Setelah disetujui selanjutnya adalah instrumen diuji coba secara *proportional random sampling* kepada 30 orang karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Cab. Jakarta Tangerang, Jakarta Pusat. Sampel diujicobakan secara acak proporsional kepada karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *Product Moment*.[41]

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

[41] Op. cit, h.96

Dimana:
r_{it}: Koefisien antara skor butir soal dengan skor total
x_i: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i
x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid dan sebaliknya, sebaiknya tidak digunakan atau harus di drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 21 pernyataan setelah di uji coba validitasnya terdapat 1 butir pernyataan soal yang didrop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 20 butir soal. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 19).

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya dengan mengggunakan rumus *Alpha Cronbach*.[42]

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

Dimana:
r_{ii} : Reliabilitas
k : Banyaknya butir yang valid
$\sum S_i^2$: Jumlah varians butir
$\sum S_t$: Varians total
Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:[43]

$$Si^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n} \qquad S_t^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n}$$

[42] Suharmini Arikunto. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: Dikti, 2000), h.236
[43] Ibid, h.376

Berdasarkan rumus diatas reliabilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung sehingga didapat varians butir (Si^2) adalah 0.48. Selanjutnya dicari jumlah varians total (St^2) sebesar 64.29 kemudian dimasukkan dalam rumus Alpha Cronbach dan didapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0.883. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 22). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen berjumlah 20 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instumen final untuk mrngukur kepuasan kerja.

2. Pemerkayaan Kerja

a. Definisi Konseptual

Pemerkayaan kerja merupakan perluasan pekerjaan pada karyawan secara vertikal. Perluasan pekerjaan secara vertikal yaitu dengan meningkatkan isi dari pekerjaan seseorang untuk meningkatkan kepuasan dan menurunkan jenuh. Adapun hal-hal yang dapat memperkaya pekerjaan karyawan seperti keragaman keahlian, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi serta umpan balik.

b. Definisi Operasional

Pemerkayaan kerja dikukur dengan skala likert sebanyak 24 pernyataan yang mencerminkan indikator keragaman keahlian (bidang tugas, keahlian), identitas tugas (pekerjaan yang terspesialisaasi), signifikasi tugas (dampak

pekerjaan), otonomi (pengambil keputusan, tanggung jawab) dan umpan balik (penilaian perbaikan).

c. Kisi-kisi Instrumen Pemerkayaan Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur pemerkayaan kerja yang akan disajikan pada bagian ini terdiri atas kisi-kisi konsep instrumen, yaitu instrumen yang diujicobakan dan kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel pemerkayaan kerja.

Kisi-kisi instrumen ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reabilitas serta analisis butir soal dan untuk memberikan gambaran seberapa jauh instrumen final masih mencerminkan indikator variabel pemerkayaan kerja. Kisi-kisi instrumen untuk mengukur pemerkayaan kerja dapat dilihat pada tabel III.3.

Tabel III.3
Kisi-kisi Instrumen Pemerkayaan Kerja (X)

Indikator	**Sub Indikator**	**Butir Uji Coba**		**Butir Final**	
		(+)	**(-)**	**(+)**	**(-)**
Keragaman Keahlian	Bidang Tugas, Keterampilan, Perlengkapan	2, 3, 4	1, 5	19, 20, 21	18, 22
Identitas	Pekerjaan	14	13, 15	8, 10	7, 9

Tugas	yang terspesialisasi				
Signifikasi Tugas	Dampak Pekerjaan	7, 9	6, 8	15, 17	14, 16*
Otonomi	Kebebasan mengambil keputusan, Tanggung jawab	10, 11, 12, 16, 17, 18*, 21	19, 20	6, 11, 12, 13	4, 5
Umpan Balik	Perbaikan	23, 24	22	2, 3	1
	Jumlah	**15**	**9**	**13**	**9**

***) butir pernyataan yang drop**

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salh satu jawaban dari lima alternatif yang telah disediakan. Setiap butir jawaban bernilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Ntuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel III.4.

Tabel III.4
Skala Penilaian Variabel Pemerkayaan Kerja (X)

No.	Kategori Jawaban	Bobot skor	
		Positif	Negative
1	SS : Sangat Setuju	5	1
2	S : Setuju	4	2
3	KS : Kurang Setuju	3	3

4	TS : Tidak Setuju	2	4
5	STS : Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validasi Instrumen Pemerkayaan Kerja

Proses pengembangan instrumen pemerkayaan kerja *(job enrichment)* dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner model skala likert sebanyak 24 butir peryataan yang mgecau kepada indikator-indikator variabel pemerkayan kerja seperti pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel pemerkayaan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dari variabel pemerkayaan kerja. Setelah disetujui selanjutnya instrumen diujicobakan kepada 30 orang karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Cab. Jakarta Tangerang, Jakarta Pusat. Sampel diujicobakan secara acak proporsional kepada karyawan.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan untuk uji validitas adalah korelasi *Product Moment*.[44]

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

[44] Op.cit. h. 96

Dimana:
r_{it}: Koefisien antara skor butir soal dengan skor total
x_i: Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i
x_t : Jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria minimum butir pernyataan yang diterima adalah jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan yang dianggap tidak valid dan sebaliknya, sebaiknya tidak digunakan atau harus di drop.

Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 24 pernyataan setelah du uji coba validitasnya terdapat 2 butir pernyataan soal yang didrop, sehingga pernyataan yang valid dan dapat digunakan sebanyak 22 butir soal. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 13).

Selanjutnya untuk menghitung reliabilitasnya dengan mengggunakan rumus *Alpha Cronbach*.[45]

Setelah dilakukan uji coba terdapat pernyataan yang drop dan pernyataan yang valid. Selanjutnya butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan mengggunakan rumus *Alpha Cronbach*.[46]

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

[45] Suharmini Arikunto. *Manajemen Penelitian*. (Jakarta: Dikti, 2000), h.236
[46] Ibid

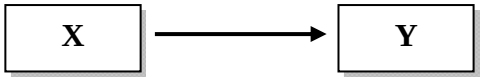
Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:[47]

$$Si^2 = \frac{\Sigma Xi^2 - \frac{(\Sigma Xi)^2}{n}}{n} \qquad S_t^2 = \frac{\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma x)^2}{n}}{n}$$

Berdasarkan rumus diatas realibilitas terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dihitung dihitung sehingga didapat varians butir (Si^2) adalah 0.48. Selanjutnya dicari jumlah varians total (St^2) sebesar 90.13 kemudian dimasukkan dalam rumus Alpha Cronbach dan didapat hasil r_{ii} yaitu sebesar 0.915. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 16). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen berjumlah 22 butir pernyataan inilah yang digunakan sebagai instumen final untuk mengukur pemerkayaan kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Konstelasi hubungan antar variabel penelitian ini bertujuan untuk memberikan arah atau gambaran dari penelitian ini, yang dapat digambarkan sebagai berikut:



[47] Ibid, h.376

Keterangan :

X : Variabel Bebas (Pemerkayaan Pekerjaan *(Job enrichment)*)

Y : Variabel Terikat (Kepuasan Kerja)

→ : Menunjukkan arah hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran penelitian yang dilakukan peneliti, di mana pemerkayaan kerja sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat atau yang dipengaruhi dengan simbol Y.

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Mencari Persamaan Regresi

Koefisien regresi a dan b persamaan regresi dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut[48]:

$\hat{Y} = a + bX$

Keterangan : Y = variabel tidak bebas

X = variabel bebas

[48] Drs. H. Moh. Pabundu Tika, MM. *Metodologi Riset Bisnis*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2006),h.89

a = nilai intercept (konstan)

b= koefisien arah regresi

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus berkut[49]:

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

2. Uji Persyaratan Data Analisis

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah galat taksiran atas regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan menggunakan liliefors pada taraf signifikansi (α) = 0,05. Rumus yang digunakan adalah[50]:

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

Keterangan :

F (Zi) : Merupakan peluang angka baku

S (Zi) : Merupakan proporsi angka baku

L : L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik:

Ho : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

Hi : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tak normal

Kriteria Pengujian:

---

[49] ibid, h.89

[50] Sudjana, *Metode Statistika* (Bandung: Tarsito, 2002), hp. 466

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

3. Uji Hipotesis Penelitan

a. Uji Keberartian Regresi

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi diperoleh berarti atau tidak.

Hipotesis statistik :

Ho : $\beta < 0$ (variabel X tidak berhubungan positif dengan variabel Y)

Hi : $\beta > 0$ (variabel X berhubungan positif dengan variabel Y)

Kriteria pengujian :

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

b. Uji Linieritas Regresi

Uji linieritas ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linier (garis lurus) atau non linier.

Hipotesis Statistik :

Ho : $Y = \alpha + \beta x$ (regresi linier)

Hi : $Y \neq \alpha + \beta x$ (regresi tidak linier)

Kriteria Pengujian :

terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel,}$ persamaan regresi dinyatakan linier jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ Ho diterima.

Untuk mengetahui keberartian dan liniearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel anava berikut ini :

Tabel III.5
Tabel Anava Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	**Derajat Kebebasan (dk)**	**Jumlah Kuadrat (JK)**	**Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)**	**F_{hitung} (F_o)**	**Ket**
Total	N	$\sum Y^2$			
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$		$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	Fo > Ft Maka Regresi Berarti
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \sum XY$	$\frac{JK(b/a)}{dk(b/a)}$		
Residu/Sisa (res)	n – 2	$JK(T) - JK(a) - JK(b)$	$\frac{JK(res)}{dk(res)}$		
Tuna Cocok (TC)	k – 2	$JK(res) – JK(G)$	$\frac{JK(TC)}{Dk(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft Maka Regresi Berbentuk Linear
Galat Kekeliruan (G)	n – k	$\sum Y^2 - \frac{\left(\sum Y\right)^2}{nk}$	$\frac{JK(G)}{Dk(G)}$		

c. Uji Koefisien Korelasi

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan antara dua variabel yang diteliti digunakan koefisien korelasi Product Moment dari Pearson dengan rumus sebagai berikut:[51]

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

[51] Ibid, h. 97

Keterangan :

r *xy* = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Jumlah Responden

$\sum X$ = Jumlah skor Variabel X

$\sum Y$ = Jumlah skor Variabel Y

$\sum XY$ = Jumlah Perkalian antara skor Variabel X dan Y

d. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (uji-t)

Menggunakan uji t untuk mengetahui keberartian hubungan 2 variabel, dengan rumus[52]:

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

Keterangan:

t_{hitung} = Skor signifikansi koefisien korelasi

r = Koefisien korelasi *Product Moment*

n = Banyaknya sampel atau data

Hipotesis statistik :

Ho : $\rho \leq 0$

Hi : $\rho > 0$

Kriteria pengujian :

[52] Ibid, h. 99

Ho diterima Hi jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ berarti koefisien korelasi signifikan jika Ho ditolak.

e. Uji Koefisien Determinan

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (kepuasan kerja) ditentukan X (pemerkayaan kerja) dengan rumus[53]:

$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi
r_{xy}^2 = Koefisien *Product Moment*

[53] Sugiyono, *Op. Cit.,* p. 151.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

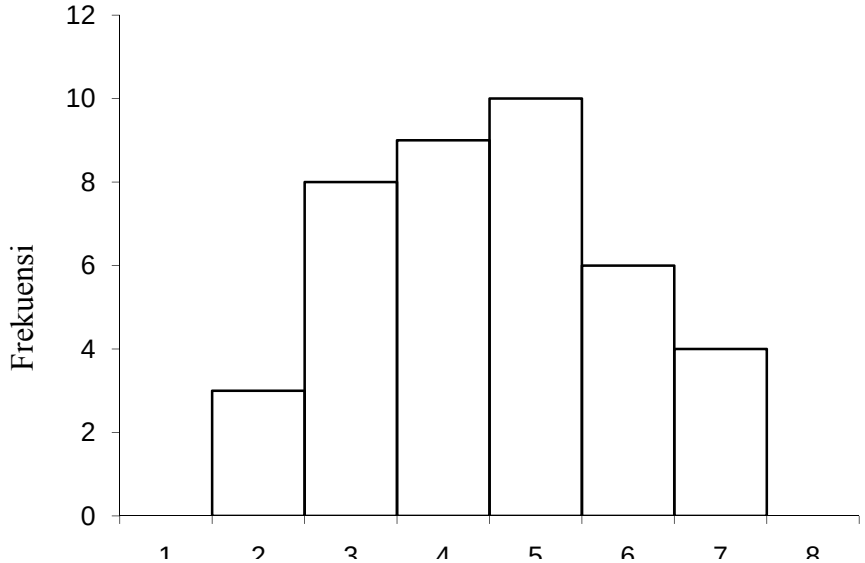
1. Kepuasan Kerja

Untuk data kepuasan kerja (variabel Y) diperoleh melalui pengisian penelitian berupa skala likert (*likert scale*) oleh 40 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 77 dan skor tertinggi 100, skor rata-rata sebesar 88.60, varians sebesar 32.144 dan simpanan baku 5.670 (proses perhitungan lihat lampiran 31 halaman 102).

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 23. Banyak kelas interval 6 dan panjang kelas interval adalah 4 (proses penghitungan lihat lampiran 26 halaman 97).

Tabel IV.1
Tabel Distribusi frekuensi Kepuasan Kerja (Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
77 - 80	76.5	80.5	3	7.5%
81 - 84	80.5	84.5	8	20.0%
85 - 88	84.5	88.5	9	22.5%
89 - 92	88.5	92.5	10	25.0%
93 - 96	92.5	96.5	6	15.0%
97 - 100	96.5	100.5	4	10.0%
Jumlah			40	100%



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja adalah 10 terletak pada interval kelas 4 yakni antara 89 – 92 dengan frekuensi relatif sebesar 25.0%. dan frekuensi terendah adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas 1 yaitu antara 77 – 80 dengan frekuensi relatif 7.5%. Berdasarkan perhitungan dimensi pada variabel kepuasan kerja, maka dimensi dominan yang mempengaruhi ialah rekan kerja sebesar 20.74%.

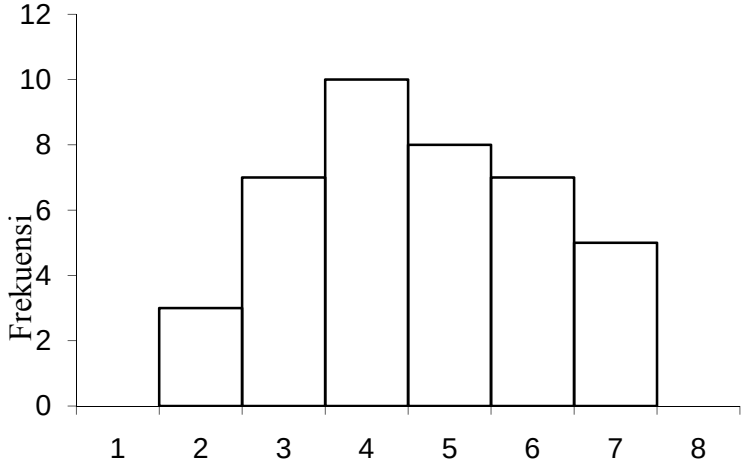
2. Pemerkayaan Kerja (Job *Enrichment*)

Data pemerkayaan kerja (variabel X) diperoleh melalui pengisian penelitian berupa skala likert (*likert scale*) oleh 40 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 76 dan skor tertinggi 105, skor rata-rata sebesar 91.28, varians sebesar 55.179 dan simpanan baku 7.428 (proses penghitungan lihat lampiran 25 dan 31).

Distribusi frekuensi data pemerkayaan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 29, banyak kelas interval 6 dan panjang kelas adalah 5 (proses penghitungan lihat lampiran 25).

Tabel IV.2
Tabel Distribusi Frekuensi Pemerkayaan Kerja (X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
76 - 80	75.5	80.5	3	7.5%
81 - 85	80.5	85.5	7	17.5%
86 - 90	85.5	90.5	10	25.0%
91 - 95	90.5	95.5	8	20.0%
96 - 100	95.5	100.5	7	17.5%
101 - 105	100.5	105.5	5	12.5%
Jumlah			40	100%



Gambar IV.2 Grafik Histogram Pemerkayaan Kerja (X)

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel pemerkayaan kerja adalah 10 terletak pada interval kelas ke 3 yakni antara 86 – 90 dengan frekuensi relatif sebesar 25.0%. dan frekuensi terendahnya 3 terletak pada interval kelas ke 1 yaitu antara 76 – 80 dengan

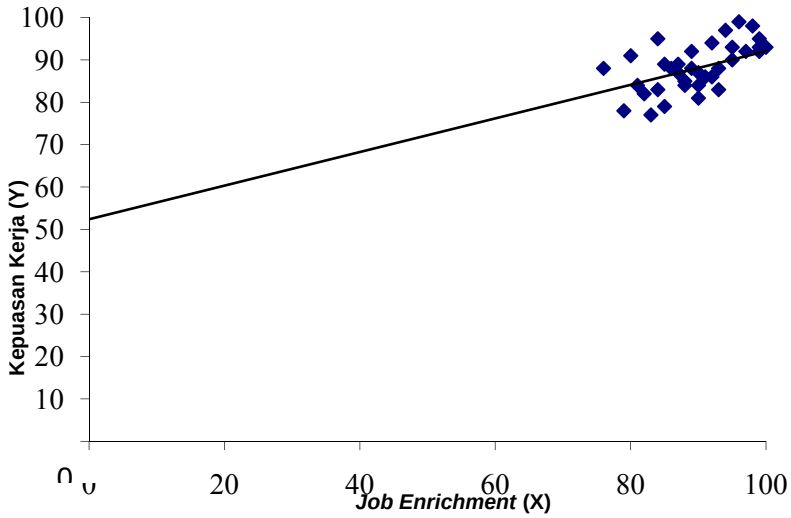
frekuensi relatif 7.5%. berdasarkan perhitungan indikator pada variabel pemerkayaan kerja, maka indikator dominan yang mempengaruhi ialah umpan balik dengan sub indikator perbaikan sebesar 20.56%.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara variabel pemerkayaan kerja (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y) menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,39657 dan konstanta sebesar 52,4034. Dengan demikian bentuk hubungan antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja karyawan memiliki persamaan regresi Regresi $\hat{Y}$ = 52,40 + 0,397X (proses perhitungan pada lampiran 33 halaman 104).

Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor pemerkayaan kerja dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,397 pada konstanta 52,40.



Grafik IV.3
Grafik Persamaan Regresi

2. Uji Normalitas Galat Taksiran 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 sample sebanyak 40 responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat kriteria pengujian berdistribusi normal apabila L_{hitung} (Lo) < L_{tabel} (Lt), 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 Lo = 0,063 sedangkan L_t = 0,140. Ini berarti $L_{hitung} < L_{tabel}$ (proses perhitungan lihat lampiran 38).

Tabel IV.3 Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	Lo	L_{tabel} (0,05)	Keputusan	Ket.
1	Y atas X	0,063	0,140	Lo < Ltabel	Normal

C. Pengujian Hipotesis

Hipotesis penelitian adalah “Terdapat hubungan yang positif anatara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja”. Dengan kata lain diduga bahwa semakin tinggi nilai pemerkayaan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan

kerja, sebaliknya apabila pemerkayaan kerja rendah maka kepuasan kerja juga rendah.

Berikut dilakukan uji keberartian (signifikan) dan linieritas persamaan regresi pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja yang hasil perhitungannya disajikan dalam tabel IV.3.

Tabel IV.4
Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

Sumber Varians	**dk**	**Jumlah Kuadrat (JK)**	**Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)**	**F_{hitung}**	**F_{tabel}**
Total	40	315252.00			
Regresi (a)	1	313998.40			
Regresi (b/a)	1	338.43	338.43	14.05*	4.17
Sisa	38	915.17	24.08		
Tuna Cocok	26	711.00	27.35	1.61**	2.50*
Galat Kekeliruan	12	204.17	17.01		

Keterangan :
JK = Jumlah Kuadrat
Dk = derajat kebebasan
RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat
*) Persamaan Regresi berarti = F_{hitung} (14,05) > F_{tabel} (4,17)
**) Persamaan Regresi linier = F_{hitung} (1,61) < F_{tabel} (2,50)

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan db pembilang satu dan db penyebut (n-2)=38 pada α=0.05 diperoleh F_{hitung} = 14.05 sedangkan F_{tabel} = 4.17. Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa F_{hitung} (14,05) > F_{tabel} (4,17) sehingga regresi berarti.

Untuk tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linieritas regresi dengna dk pembilang (k-2)=26 dan dk penyebut (n-k)=12, dengan α=0,05 diperoleh F_{hitung} (1,61) < F_{tabel} (2,50), menunjukkan bahwa regresi linier.

Hasil pengujian pada tabel diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan anatara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja adalah linier dan signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor pemerkayaan kerja akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja sebesar skor pada konstanta.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa pemerkayaan kerja bukan secara kebetulan mempunyai hubungan positif dengan kepuasan kerja, melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan. Persamaan regresi Regresi $\hat{Y}$ = 52,40 + 0,397X dapat terlihat pada lampiran.

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel X dan Y. hasil perhitungan koefisien korelasi antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja diperoleh koefisien korelasi r_{xy}=0,520. (lampiran 43)

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

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0.520	0,27	3,75	1,70

Berdasarkan pengujian signifiakansi koefisien korelasi antara pasangan skor pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.5 diatas diperoleh t_{hitung}=3,75 dan t_{tabel}=1,70. (lampiran 45). Dengan demikian disimpulkan bahwa koefisien korelasi r_{xy}=0,520 adalah signifikan.artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja. Hal ini berarti sebesar 27,0% kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh pemerkayaan kerja (X).(lampiran 46).

D. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung}=3,75 jauh lebih besar dari pada nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi α=0.05 yaitu 1.70. pola hubungan antara kedua variabel ini dinyatakan oleh persamaan regresi $\hat{Y}$ = 52,40 + 0,397X. Persamaan ini memberikan informasi bahwa setiap perubahan satu tingkat pemerkayaan kerja dapat mengakibatkan terjadinya perubahan pada kepuasan kerja sebesar 0,397 pada konstanta 52,40.

Hasil analisis korelasi sederhana antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja diperoleh nilai koefisien korelasi r_{xy}=0,520. Nilai ini memberikan pengertian bahwa ada keterkaitan antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif, karena nilai r sebesar 0,520 artinya semakin tinggi pemerkayaan kerja maka semakin tinggi pula kepuasan kerja.

Besarnya variabel kepuasan kerja ditentukan oleh variabel pemerkayaan kerjadapat diketahui dengan jalan mengkuadratkan nilai koefisien korelasi sederhananya. Hasil pengkuadratan nilai koefisien korelasi sederhananya adalah sebesar 0,27, secara statistik nilai ini memberikan pengertian bahwa kurang lebih 27,0% perubahan kepuasan kerja dipengaruhi oleh pemerkayaan kerja. Dengan pola hubungan fungsional seperti ditunjukkan oleh persamaan regresi tersebut, terlihat lebih kurang 27,0% variasi pasangan skor kedua variabel tersebut berdistribusi dan mengikuti pola hubungan antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja sesaui persamaan garis regresi $\hat{Y} = 52,40 + 0,397X$.

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti memiliki beberapa kekurangan, antara lain:

1. Peneliti hanya melibatkan satu variabel X saja yang mempengaruhi pada variabel Y karena peneliti hanya ingin melihat hubungan antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja.
2. Tingkat kepuasan kerja yang diperoleh hanya berdasarkan pengukuran pada saat penelitian, jadi tingkat kepuasan kerja ini belum tentu sama jika dilakukan pengukuran kembali.
3. Hasil dari penelitian hanya berlaku pada PT. PLN Jakarta Timur dan tidak dapat digeneralisasikan pada perusahaan lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Pemerkayaan kerja merupakan perluasan pekerjaan pada karyawan secara vertikal. Perluasan pekerjaan secara vertikal yaitu dengan meningkatkan isi dari pekerjaan seseorang untuk meningkatkan kepuasan dan menurunkan jenuh. Adapun hal-hal yang dapat memperkaya pekerjaan karyawan seperti keragaman keahlian, identitas tugas, signifikasi tugas, otonomi serta umpan balik.
2. Kepuasan kerja pada karyawan merupakan perasaan menyenangkan yang dihasilkan dari persepsi bahwa pekerjaan seseorang memungkinkan untuk pemenuhan nilai-nilai pekerjaan penting, selain sikap tentang pekerjaan mereka secara keseluruhan, juga dapat memiliki sikap tentang berbagai aspek pekerjaan mereka seperti jenis pekerjaan yang mereka lakukan, rekan kerja, pengawasan, promosi serta gaji.
3. Terdapat hubungan yang positif antara pemerkayaan kerja dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati.
4. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh pemerkayaan kerja.

5. Hasil penelitian pada kepuasan kerja diperoleh dimensi rekan kerja mempunyai rata-rata tertinggi.
6. Sedangkan hasil pemerkayaan kerja diperoleh indikator umpan balik dengan sub indikator perbaikan mempunyai rata-rata tertinggi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan diatas maka implikasi dari hasil penelitian adalah :

Dari penelitian yang dilakukan dapat diperoleh bahwa pemerkayaan kerja itu berguna untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan memperdalam bidang tugas kerja dengan cara menambah kualitas yaitu otonomi dalam mengambil prosedur kerja serta kuantitas dengan menambah variasi dari pekerjaannya.

Penerapan pemerkayaan kerja dapat dilakukan dengan cara menambah asepk pekerjaan yaitu keragaman keahlian yang dapat membuat karyawan melakukan berbagai bidang tugas dengan bermacam keterampilan dan perlengkapan, identitas tugas yang memungkinkan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terspesialisasi, signifikansi tugas sehingga karyawan mendapatkan dampak dari pekerjaan yang dikerjakan, otonomi yang diberikan pada karyawan sehingga karyawan memiliki kendali terhadap pekerjaannya dalam kebebasan mengambil keputusan tanpa mengesampingkan tanggung

jawab, dan umpan balik berupa perbaikan yang dilakukan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun bentuk pemerkayaan kerja yang terdapat pada perusahaan tersebut adalah perusahaan memberikan pekerjaan yang lebih kepada karyawan yang berkesempatan mendapatkan pemerkayaan kerja, dimana karyawan mempunyai tugas dan peran ganda dalam pekerjaannya. Selain itu, karyawam juga diberikan pelatihan guna menghadapi pemerkayaan kerja. Hal tersebut dilakukan agar adanya pembelajaran baru pada diri karyawan dimana sebuah pekerjaan yang baik memungkinkan karyawan untuk merasa bahwa mereka tumbuh dan semua pekerjaan harus menuediakan kesempatan untuk belajar. Bentuk lain dari pemerkayaan kerja adalah adanya penjadwalan kerja sehingga karyawan harus mampu menjadwal beberapa bagian dari pekerjaan mereka sendiri.

C. Saran

Karena keterbatasan waktu penelitian, dimana penelitian ini hanya menggunakan 40 sampel karyawan PT. PLN (Persero) A.P Kramat Jati. Maka berdasarkan penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antara lain :

1. Dari hasil penelitian ini diharapkan karyawan hendaknya dapat melakukan berbagai bidang tugas serta terampil dalam menyelesaikan tugas dengan baik.

2. Diharapkan pimpinan maupun karyawan akan lebih baik lagi jika bersama-sama meningkatkan etos kerja agar kelak dapat turut bersaing kedalam persaingan dunia usaha baik nasional maupun internasional dengan baik.
3. Untuk lembaha pendidikan lainnya, diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat nantinya dan memberikan ilmu berharga.

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000

David, Keith and John W. Newstroom. *Perilaku Dalam Organisasi*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2005

George, Jennifer M dan Gareth R Jones. *Essentials of Managing Organisational Behavior*, New Jersey: Prentice Hall, 2000

Greenberg, Jerald. *Managing Behavior In Organizations. Second Edition*, Los Angeles, 2000

_____, Jerald dan Robert A Baron. *Behavior In Organization. Eight Edition*, New Jersey: Prentice Hall, 2003

_____, Jerald dan Robert A. Baron. *Behavior In Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall, 2003

Herzberg, Frederick. *Human Resource Management*, USA: Thomson, 2007

Ivancevich, John M. *Human resources management*, New York: McGraw Hill, 2001

Jurnal *Organizational studies and human resource management,* USA, 2009

Kreitner, Robert and Angelo Kinicki. *Organizational Behavior. Sixth Edition*, New York: Mc Graw Hill, 2004

Madura, Jeff. *Pengantar Bisnis, Buku II*, Jakarta: Salemba Empat, 2001

Martoyo. *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Akutansi, Ventura, Vol.7,No.3*, 2004

Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. *Human Resource Management. Edisi Keduabelas*, Canada: Thomson South-Western, 2008

Nelson, Debra L. dan james Campbell Quick. *Organizational Behaviour: Science The Red World And* You, Edisi Ketujuh, Mason: South-Western Cengage Learning, 2011

Noe A. Raymond, et. Al. *Fundamentals of Human Resource Management*. New York: McGraw Hill, 2000

Pabundu, Moh. Tika, MM. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006

Robins, Stephen P. *Essentials of Organizational Behavior*. *Sixth Edition*, New Jersey: Prentice Hall, 2000

_____, Stephen P dan Mary Coulter. *Manajemen. Edisi ke delapan jilid dua*, Jakarta: PT. Indeks, 2007

_____, Stephen P dan Timothy A Judge. *Organization Behavior. Twelfth Edition*, New Jersey: Prentice Hall, 2007

Sekaran, Uma. *Organisaional Behaviour*, Edisi Kedua, New Delhi: Tata McGraw-Hill Companies,2004

Shane, Steven L. dan Mary Ann Von Glinow. *Organizational Behavior essentials. Second Edition*, New York: McGraw Hill,2000

____, Mc dan Von Glinow. *Organizational Behavior essentials. Second Edition*, New York: Mc Graw Hill, 2004

Siagian, Sondang P. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta, 2002

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta, 2007

Sweeney, Paul D. and Dean B. McFarlin. *Organizational Behavior. Solutions For Management*, Cincinnati, OH: SW College Publishing, 2000

Vandeberg and Lance. *Examining The Casual Order of Job Satisfaction and Organizational Commitment. Journal of Business Ethics 6*, 1992

COMPANY PROFILE

PT PLN (Persero)

Perjalanan berdirinya PLN Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang dimulai sejak tahun 1897, yaitu dengan digarapnya pembangkit tenaga listrik (PLTU) oleh salah satu perusahaan Belanda (NV NIGM) yang berlokasi di Gambir. Pada tahun 1947 perusahaan ini berganti nama menjadi NV OGEM. Sesuai Keputusan Menteri PU dan Tenaga No. U 16/9/I per 30 Desember 1953, NV OGEM diambil alih oleh Pemerintah Indonesia. Serah terima antara NV OGEM dengan pemerintahan Indonesia dilakukan pada1 Januari 1954, yang menandai pula awal mula pengelolaan listrik ke Perusahaan Listrik Jakarta dengan wilayah kerja yang meliputi Jakarta Raya serta Ranting Kebayoran dan Tangerang.

PLN Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang berlokasi di pusat pemerintahan Republik Indonesia, menjadikannya sebagai ujung tombak dari PT.PLN (Persero). Hal ini sejalan dengan Visi dari PLN Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang yang ingin “Menjadi perusahaan distribusi tenaga listrik yang handal, tangguh dan berkembang”.

Untuk mewujudkan Visi tersebut, PLN Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang merancang beberapa Misi strategis diantaranya:

- Melaksanakan bisnis distribusi tenaga listrik yang berorientasi kepada pelanggan, karyawan dan pemilik.
- Meningkatkan profesionalisme Sumber Daya Manusia.
- Menjadikan bisnis tenaga listrik sebagai sarana pendorong pertumbuhan ekonomi nasional.
- Melaksanakan usaha sesuai kaidah bisnis

Area Unit Kerja

PLN Distribusi Jakarta Raya dan Tangerang memiliki 23 Area, diantaranya Area Bandengan, Area Bintaro, Area Bulungan, Area Cempaka Putih, Area Cengkareng, Area Cikokol, Area Cikupa, Area Ciputat, Area Ciracas, Area Jatinegara, Area Kebon Jeruk, Area Kramat Jati, Area Lenteng Agung, Area Marunda, Area Menteng, Area Pelayanan Prima Jakarta Selatan, Area Pelayanan Prima Jakarta Utara, Area Pelayanan Prima Tangerang, Area Pondok Gede, Area Pondok Kopi, Area Serpong, Area Tanjung Priuk dan Area Teluk Naga.

KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
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 : 4755118, Bag. UHTP : Telp. 4890046
Bag. Keuangan : 4892414, Bag. Kepegawaian : 4890536 Bag. HUMAS : 4896486

Building future leaders

Nomor : 2717/H39.12/PL/2011 25 April 2011
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Penelitian**

Yth. **Kepala Bagian SDM PT. PLN Kramat Jati**
Di Tempat

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

N a m a	:	**Rieka Gladhystia KW**
Nomor Registrasi	:	8115072677
Program Studi	:	Pendidikan Ekonomi
Fakultas	:	Ekonomi
Untuk mengadakan	:	Penelitian untuk Skripsi
Di	:	**PT. PLN Kramat Jati** Jl. Raya Bogor KM 20

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul : ***"Hubungan Antara Pemerkayaan Pekerjaan (Job Enrichment) Dengan Kepuasan Kerja Karyawan."***

Atas perhatian dan bantuan Saudara kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Dra. Desfrina
NIP. 19590409 198503 2 001

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

MODEL 1001

Lampiran 2

PT PLN (Persero)
DISTRIBUSI JAKARTA DAN TANGERANG

JALAN MOHAMMAD IKHWAN RIDWAN RAIS NO. 1 – JAKARTA PUSAT 10110
Telp. : (021) 3454000 – 3455000 Kotak Pos : 1141 http : // www.plnjaya.co.id Facsimile : (021) 3456694

Nomor : 536 /330/DISJAYA/2011 — 26 oktober 2011
Surat Sdr. : 3353/H39.12/PL/2011
Lampiran : -
Perihal : **Jawaban Permohonan Penelitian**

Kepada Yth:
Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahsiswaan
Universitas Negeri Jakarta
Di Jakarta

Sehubungan dengan surat dari **UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA** Nomor : 3353/H39.12/PL/2011 tanggal 23 Mei 2011 perihal izin melaksanakan **Penelitian**, maka dengan ini disampaikan bahwa kami dapat menerima mahasiswa/i tersebut yaitu:

No.	NAMA	NIM	JURUSAN
1.	RIEKA GLADHYSTIA KW	8115072677	ADMINISTRASI PERKANTORAN

Untuk melaksanakan **Penelitian** pada perusahaan kami mulai tanggal **03 s.d 31 Oktober 2011** dalam rangka memberi kesempatan kepada mahasiswa/i yang bersangkutan untuk menambah pengetahuan di perusahaan dengan catatan sebagai berikut :

a. Mematuhi tata tertib dan peraturan perusahaan yang berlaku.
b. PT PLN (Persero) tidak menyediakan biaya transportasi & konsumsi.
c. Keselamatan & kesehatan kerja menjadi tanggung jawab pihak perguruan tinggi/sekolah.
d. Selama **Penelitian** agar menggunakan atribut / jaket almamater.

Sebagai nara sumber dari PT PLN (Persero) Distribusi Jakarta dan Tangerang adalah :

Jabatan : MANAJER
PT PLN (PERSERO) DISTRIBUSI JAKARTA DAN TANGERANG
AREA KRAMAT JATI

Demikian untuk menjadi maklum dan dipergunakan seperlunya.

MANAJER BIDANG
SUMBER DAYA MANUSIA DAN ORGANISASI

P T P L N (Persero) DISTRIBUSI JAKARTA CADANG TANGERANG

MOHAMMAD SO'IM

Tembusan :
- Manajer PT PLN (Persero) Area Kramat Jati

Data Hasil Uji Coba Variabel X
Job Enrichment

No.	Butir Pernyataan																								X total	X total^2
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	114	12996
2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	5	3	4	104	10816
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	4	1	4	1	1	2	4	4	4	2	4	79	6241
4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	5	3	3	4	3	4	4	4	5	95	9025
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	93	8649
6	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	90	8100
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	99	9801
8	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	4	3	5	2	4	2	2	3	5	5	5	3	5	96	9216
9	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	3	2	4	3	5	2	2	2	4	4	5	2	5	91	8281
10	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	93	8649
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	110	12100
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	5	4	3	5	5	5	5	5	4	110	12100
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	115	13225
14	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	105	11025
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	113	12769
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	5	5	108	11664
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	112	12544
18	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	87	7569
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	116	13456
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	88	7744
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	4	5	5	5	4	5	112	12544
22	4	3	5	4	3	5	5	5	4	2	3	5	5	4	3	5	2	5	5	4	4	5	5	3	98	9604
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	2	5	2	5	5	5	4	5	5	110	12100
24	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	98	9604
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	113	12769
26	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	5	5	108	11664
27	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	9409
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	5	4	4	4	4	4	4	96	9216
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	112	12544
30	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	110	12100
ΣX	129	135	137	133	135	137	140	134	119	126	135	127	123	133	113	126	106	104	123	129	133	137	123	135	3072	317524
ΣX^2	569	617	635	597	617	635	660	614	493	554	617	561	527	597	457	548	410	398	527	569	597	635	527	617		

Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Job Enrichment)

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	129	569	13347	14.30	137.40	2951.20	0.669	0.361	Valid
2	135	617	13925	9.50	101.00	2951.20	0.603	0.361	Valid
3	137	635	14124	9.37	95.20	2951.20	0.573	0.361	Valid
4	133	597	13729	7.37	109.80	2951.20	0.745	0.361	Valid
5	135	617	13925	9.50	101.00	2951.20	0.603	0.361	Valid
6	137	635	14124	9.37	95.20	2951.20	0.573	0.361	Valid
7	140	660	14417	6.67	81.00	2951.20	0.577	0.361	Valid
8	134	614	13828	15.47	106.40	2951.20	0.498	0.361	Valid
9	119	493	12335	20.97	149.40	2951.20	0.601	0.361	Valid
10	126	554	13085	24.80	182.60	2951.20	0.675	0.361	Valid
11	135	617	13925	9.50	101.00	2951.20	0.603	0.361	Valid
12	127	561	13177	23.37	172.20	2951.20	0.656	0.361	Valid
13	123	527	12758	22.70	162.80	2951.20	0.629	0.361	Valid
14	133	597	13729	7.37	109.80	2951.20	0.745	0.361	Valid
15	113	457	11728	31.37	156.80	2951.20	0.515	0.361	Valid
16	126	548	12977	18.80	74.60	2951.20	0.317	0.361	**Drop**
17	106	410	11026	35.47	171.60	2951.20	0.530	0.361	Valid
18	104	398	10724	37.47	74.40	2951.20	0.224	0.361	**Drop**
19	123	527	12758	22.70	162.80	2951.20	0.629	0.361	Valid
20	129	569	13347	14.30	137.40	2951.20	0.669	0.361	Valid
21	133	597	13729	7.37	109.80	2951.20	0.745	0.361	Valid
22	137	635	14124	9.37	95.20	2951.20	0.573	0.361	Valid
23	123	527	12758	22.70	162.80	2951.20	0.629	0.361	Valid
24	135	617	13925	9.50	101.00	2951.20	0.603	0.361	Valid

Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas
Disertai Contoh untuk Nomor Butir 1
Variabel X (Job Enrichment)

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3072

2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 317524

3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$ = $317524 - \frac{3072^2}{30}$ = 2951.20

4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 129

5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
   = $5^2 + 4^2 + 4^2 + \ldots\ldots + 4^2$
   = 569

6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n}$ = $569 - \frac{129^2}{30}$ = 14.30

7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
   = (5 x 114) + (4 x 104) + (4 x 79) + ….+ (4 x 110)
   = 13347

8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)\,(\Sigma Xt)}{n}$ = $13347 - \frac{129 \text{ x } 3072}{30}$
   = 137.40

9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2.\Sigma xt^2}}$ = $\frac{137.40}{\sqrt{14.30 \,.\, 2951.20}}$ = 0.669

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

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid
Job Enrichment

No.	Butir Pernyataan																						X total	X total^2
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22		
1	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	105	11025
2	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	3	4	4	5	3	4	95	9025
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	4	1	1	2	4	4	4	2	4	74	5476
4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	5	87	7569
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	86	7396
6	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	82	6724
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	91	8281
8	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	4	3	5	2	2	3	5	5	5	3	5	90	8100
9	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	3	2	4	3	2	2	4	4	5	2	5	84	7056
10	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	5	3	4	86	7396
11	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	102	10404
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	4	102	10404
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	105	11025
14	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	97	9409
15	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	106	11236
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	2	5	5	5	5	5	5	101	10201
17	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	104	10816
18	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	81	6561
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	109	11881
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	81	6561
21	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	5	4	5	104	10816
22	4	3	5	4	3	5	5	5	4	2	3	5	5	4	3	2	5	4	4	5	5	3	88	7744
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	106	11236
24	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	90	8100
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	103	10609
26	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	4	5	5	5	100	10000
27	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	89	7921
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	4	4	4	4	4	88	7744
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	104	10816
30	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	102	10404
ΣX	129	135	137	133	135	137	140	134	119	126	135	127	123	133	113	106	123	129	133	137	123	135	2842	271936
ΣX_i^2	569	617	635	597	617	635	660	614	493	554	617	561	527	597	457	410	527	569	597	635	527	617		

Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Job Enrichment)

ΣX_t = **2842**

ΣX_t^2 = **271936**

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	129	569	12354	14.30	133.40	2703.87	0.678	0.361	Valid
2	135	617	12892	9.50	103.00	2703.87	0.643	0.361	Valid
3	137	635	13068	9.37	89.53	2703.87	0.563	0.361	Valid
4	133	597	12709	7.37	109.47	2703.87	0.776	0.361	Valid
5	135	617	12892	9.50	103.00	2703.87	0.643	0.361	Valid
6	137	635	13068	9.37	89.53	2703.87	0.563	0.361	Valid
7	140	660	13338	6.67	75.33	2703.87	0.561	0.361	Valid
8	134	614	12796	15.47	101.73	2703.87	0.497	0.361	Valid
9	119	493	11417	20.97	143.73	2703.87	0.604	0.361	Valid
10	126	554	12113	24.80	176.60	2703.87	0.682	0.361	Valid
11	135	617	12892	9.50	103.00	2703.87	0.643	0.361	Valid
12	127	561	12187	23.37	155.87	2703.87	0.620	0.361	Valid
13	123	527	11807	22.70	154.80	2703.87	0.625	0.361	Valid
14	133	597	12709	7.37	109.47	2703.87	0.776	0.361	Valid
15	113	457	10849	31.37	144.13	2703.87	0.495	0.361	Valid
16	106	410	10208	35.47	166.27	2703.87	0.537	0.361	Valid
17	123	527	11807	22.70	154.80	2703.87	0.625	0.361	Valid
18	129	569	12354	14.30	133.40	2703.87	0.678	0.361	Valid
19	133	597	12709	7.37	109.47	2703.87	0.776	0.361	Valid
20	137	635	13068	9.37	89.53	2703.87	0.563	0.361	Valid
21	123	527	11807	22.70	154.80	2703.87	0.625	0.361	Valid
22	135	617	12892	9.50	103.00	2703.87	0.643	0.361	Valid

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X
Job Enrichment

No.	Varians
1	0.48
2	0.32
3	0.31
4	0.25
5	0.32
6	0.31
7	0.22
8	0.52
9	0.70
10	0.83
11	0.32
12	0.78
13	0.76
14	0.25
15	1.05
16	1.18
17	0.76
18	0.48
19	0.25
20	0.31
21	0.76
22	0.32
Σ	11.43

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

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

$$= \frac{569 - \frac{129^2}{30}}{30} = 0.48$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{271936 - \frac{2842^2}{30}}{30} = 90.13$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{22}{22 - 1}\left(1 - \frac{11.43}{90.1}\right)$$

$$= 0.915$$

Kesimpulan
Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

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

Uji Coba Instrumen Variabel Y
Kepuasan Kerja

No.	Butir Pernyataan																					Y total	Y total^2
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21		
1	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	88	7744
2	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4	90	8100
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	3	3	2	3	4	72	5184
4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	89	7921
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	81	6561
6	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	76	5776
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	88	7744
8	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	90	8100
9	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	5	3	2	4	4	5	5	5	2	4	4	85	7225
10	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	85	7225
11	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	95	9025
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	98	9604
13	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	99	9801
14	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	93	8649
15	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	102	10404
16	5	5	5	5	4	5	5	4	5	3	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	95	9025
17	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	97	9409
18	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	75	5625
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	105	11025
20	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	79	6241
21	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	97	9409
22	4	3	5	4	5	5	5	5	4	2	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	90	8100
23	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	97	9409
24	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	84	7056
25	5	5	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	96	9216
26	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	99	9801
27	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	85	7225
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	88	7744
29	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	97	9409
30	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	98	9604
ΣYi	129	135	137	133	126	137	140	130	119	126	135	127	123	133	126	124	139	120	121	120	133	2713	247361
ΣYi^2	569	617	635	597	542	635	660	578	493	554	617	561	527	597	542	534	657	506	511	510	597		

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

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y.Y_t$	Σy^2	$\Sigma y.y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	129	569	11767	14.30	101.10	2015.37	0.596	0.361	Valid
2	135	617	12291	9.50	82.50	2015.37	0.596	0.361	Valid
3	137	635	12487	9.37	97.63	2015.37	0.711	0.361	Valid
4	133	597	12108	7.37	80.37	2015.37	0.660	0.361	Valid
5	126	542	11475	12.80	80.40	2015.37	0.501	0.361	Valid
6	137	635	12487	9.37	97.63	2015.37	0.711	0.361	Valid
7	140	660	12728	6.67	67.33	2015.37	0.581	0.361	Valid
8	130	578	11807	14.67	50.67	2015.37	0.295	0.361	**Drop**
9	119	493	10862	20.97	100.43	2015.37	0.489	0.361	Valid
10	126	554	11525	24.80	130.40	2015.37	0.583	0.361	Valid
11	135	617	12291	9.50	82.50	2015.37	0.596	0.361	Valid
12	127	561	11615	23.37	129.97	2015.37	0.599	0.361	Valid
13	123	527	11247	22.70	123.70	2015.37	0.578	0.361	Valid
14	133	597	12108	7.37	80.37	2015.37	0.660	0.361	Valid
15	126	542	11475	12.80	80.40	2015.37	0.501	0.361	Valid
16	124	534	11311	21.47	97.27	2015.37	0.468	0.361	Valid
17	139	657	12649	12.97	78.77	2015.37	0.487	0.361	Valid
18	120	506	10960	26.00	108.00	2015.37	0.472	0.361	Valid
19	121	511	11071	22.97	128.57	2015.37	0.598	0.361	Valid
20	120	510	10989	30.00	137.00	2015.37	0.557	0.361	Valid
21	133	597	12108	7.37	80.37	2015.37	0.660	0.361	Valid

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

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 2713

2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 247361

3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n}$ = $247361 - \frac{2713^2}{30}$ = 2015.37

4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 129

5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
   = $5^2 + 4^2 + 4^2 + \ldots\ldots + 4^2$
   = 569

6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$ = $569 - \frac{129^2}{30}$ = 14.30

7. Kolom $\Sigma Y.Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
   = (5 x 88) + (4 x 90) + (4 x 72) + ….+ (4 x 98)
   = 11767

8. Kolom $\Sigma y.y_t$ = $\Sigma Y.Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Yt)}{n}$ = $11767 - \frac{129 \text{ x } 2713}{30}$
   = 101.10

9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y.y_t}{\sqrt{\Sigma y^2.\Sigma yt^2}}$ = $\frac{101.10}{\sqrt{14.30 \,.\, 2015.37}}$ = 0.596

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

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid
Kepuasan Kerja

No.	Butir Pernyataan																				Y total	Y total^2
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	5	83	6889
2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	3	4	3	5	4	86	7396
3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	1	2	4	3	4	3	3	2	3	4	68	4624
4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	4	5	4	85	7225
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	77	5929
6	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	72	5184
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	84	7056
8	5	5	5	5	4	5	4	2	3	5	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	86	7396
9	4	5	5	4	4	5	5	2	4	5	3	2	4	4	5	5	5	2	4	4	81	6561
10	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	80	6400
11	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	90	8100
12	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	93	8649
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	95	9025
14	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	88	7744
15	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97	9409
16	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	2	5	5	5	91	8281
17	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	92	8464
18	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	3	2	4	3	4	3	4	71	5041
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100	10000
20	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	3	3	3	4	75	5625
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	94	8836
22	4	3	5	4	5	5	5	4	2	3	5	5	4	5	5	5	2	5	5	4	85	7225
23	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	92	8464
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	80	6400
25	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	94	8836
26	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	94	8836
27	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	81	6561
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	4	4	84	7056
29	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	92	8464
30	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	93	8649
ΣYi	129	135	137	133	126	137	140	119	126	135	127	123	133	126	124	139	120	121	120	133	2583	224325
ΣY_i^2	569	617	635	597	542	635	660	493	554	617	561	527	597	542	534	657	506	511	510	597		

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

ΣY_t = **2583**

ΣY_t^2 = **224325**

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y.Y_t$	Σy^2	$\Sigma y.y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	129	569	11207	14.30	100.10	1928.70	0.603	0.361	Valid
2	135	617	11706	9.50	82.50	1928.70	0.609	0.361	Valid
3	137	635	11891	9.37	95.30	1928.70	0.709	0.361	Valid
4	133	597	11531	7.37	79.70	1928.70	0.669	0.361	Valid
5	126	542	10928	12.80	79.40	1928.70	0.505	0.361	Valid
6	137	635	11891	9.37	95.30	1928.70	0.709	0.361	Valid
7	140	660	12120	6.67	66.00	1928.70	0.582	0.361	Valid
8	119	493	10342	20.97	96.10	1928.70	0.478	0.361	Valid
9	126	554	10976	24.80	127.40	1928.70	0.583	0.361	Valid
10	135	617	11706	9.50	82.50	1928.70	0.609	0.361	Valid
11	127	561	11063	23.37	128.30	1928.70	0.604	0.361	Valid
12	123	527	10707	22.70	116.70	1928.70	0.558	0.361	Valid
13	133	597	11531	7.37	79.70	1928.70	0.669	0.361	Valid
14	126	542	10928	12.80	79.40	1928.70	0.505	0.361	Valid
15	124	534	10776	21.47	99.60	1928.70	0.489	0.361	Valid
16	139	657	12045	12.97	77.10	1928.70	0.488	0.361	Valid
17	120	506	10443	26.00	111.00	1928.70	0.496	0.361	Valid
18	121	511	10541	22.97	122.90	1928.70	0.584	0.361	Valid
19	120	510	10462	30.00	130.00	1928.70	0.540	0.361	Valid
20	133	597	11531	7.37	79.70	1928.70	0.669	0.361	Valid

Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y
Kepuasan Kerja

No.	Varians
1	0.48
2	0.32
3	0.31
4	0.25
5	0.43
6	0.31
7	0.22
8	0.70
9	0.83
10	0.32
11	0.78
12	0.76
13	0.25
14	0.43
15	0.72
16	0.43
17	0.87
18	0.77
19	1.00
20	0.25
Σ	10.39

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

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

$$= \frac{569 - \frac{129^2}{30}}{30} = 0.48$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{224325 - \frac{2583^2}{30}}{30} = 64.29$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{20}{20 - 1}\left(1 - \frac{10.39}{64.3}\right)$$

$$= 0.883$$

Kesimpulan
Dari perhitungan di atas menunjukkan bahwa r_{ii} termasuk dalam kategori (0,800 - 1,000). Maka instrumen memiliki **reliabilitas yang sangat tinggi**

Tabel Interpretasi

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

Data Mentah
Variabel X (*Job Enrichment*)

No.	Butir Pernyataan																						Skor
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	4	5	5	105
2	3	3	4	5	5	3	2	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	2	2	3	4	87
3	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	4	4	5	95
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	1	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	91
5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	5	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	85
6	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	84
7	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	82
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	90
9	5	5	5	5	5	5	4	4	2	3	5	4	3	5	2	4	2	2	3	5	5	5	88
10	4	5	5	4	5	5	5	4	2	4	5	3	2	4	3	5	2	2	2	4	4	2	81
11	4	4	5	4	4	5	5	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	5	85
12	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	100
13	5	4	5	5	4	5	5	5	3	2	4	4	2	4	3	2	4	3	2	3	5	5	84
14	5	3	3	2	2	3	2	3	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	2	80
15	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	94
16	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	5	4	4	5	102
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	5	2	4	2	2	5	5	5	5	97
18	5	5	5	2	5	2	5	2	4	2	5	2	5	4	4	4	5	4	5	4	3	5	87
19	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	5	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	79
20	2	2	3	3	2	2	2	2	4	5	5	5	4	5	5	4	5	2	2	3	4	5	76
21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4	92
22	4	3	5	4	3	5	5	5	4	2	3	5	5	4	3	5	2	5	5	4	4	5	90
23	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	2	5	5	5	4	99
24	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	90
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	5	5	104
26	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	4	4	5	98
27	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	89
28	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	3	2	5	4	4	4	4	88
29	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	103
30	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	99
31	4	5	3	4	5	5	4	2	4	3	3	4	3	3	5	3	5	5	3	3	5	5	86
32	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	4	83
33	4	5	5	4	5	5	4	2	4	2	3	4	4	4	2	5	4	5	5	4	5	4	89
34	4	4	3	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	93
35	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	95
36	5	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5	4	92
37	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	93
38	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	96
39	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	5	5	99
40	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	101
Σ	168	170	174	166	174	172	173	164	159	155	176	167	161	174	155	163	158	157	159	160	173	173	3651

Data Mentah
Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No.	Butir Pernyataan																				Skor
Resp.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
1	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	92
2	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	3	4	5	4	4	4	3	5	4	87
3	5	5	5	5	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	4	4	2	5	5	5	90
4	3	5	4	4	5	4	5	4	3	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	4	86
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
6	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	83
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	82
8	5	5	5	5	4	5	4	2	3	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	5	87
9	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	84
10	4	5	5	4	4	5	5	2	4	5	3	2	4	4	5	5	5	5	4	4	84
11	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	89
12	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	93
13	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	95
14	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5	4	5	4	3	5	5	91
15	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	97
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	100
17	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	2	5	5	5	5	5	92
18	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	89
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	5	5	5	5	5	3	4	3	78
20	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	88
21	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	2	5	94
22	4	3	5	4	5	5	5	4	2	3	5	5	4	5	5	4	2	5	5	4	84
23	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	92
24	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	81
25	2	3	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	89
26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	98
27	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	92
28	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	4	4	85
29	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	83
30	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	93
31	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	3	4	88
32	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	77
33	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	3	4	4	5	88
34	4	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	83
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	93
36	5	4	4	5	5	4	4	3	2	4	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	86
37	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	88
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	99
39	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	95
40	4	4	5	5	4	5	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	90
Σ	174	180	184	179	177	182	188	164	171	184	175	169	182	179	171	189	171	177	172	176	3544

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Job Enrichment)

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil
= 105 - 76
= 29

2. Banyaknya Interval Kelas

K = 1 + (3,3) Log n
= 1 + (3,3) log 40
= 1 + (3,3) 1,60
= 1 + 5,27
= 6,27 (dibulatkan menjadi 6)

3. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$$

$$= \frac{29}{6} = 4.833$$ (ditetapkan menjadi 5)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
76 - 80	75.5	80.5	3	7.5%
81 - 85	80.5	85.5	7	17.5%
86 - 90	85.5	90.5	10	25.0%
91 - 95	90.5	95.5	8	20.0%
96 - 100	95.5	100.5	7	17.5%
101 - 105	100.5	105.5	5	12.5%
Jumlah			40	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel Y (Kepuasan Kerja)

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil
= 100 - 77
= 23

2. Banyaknya Interval Kelas

K = 1 + (3,3) Log n
= 1 + (3,3) log 40
= 1 + (3,3) 1,60
= 1 + 5,27
= 6,27 (dibulatkan menjadi 6)

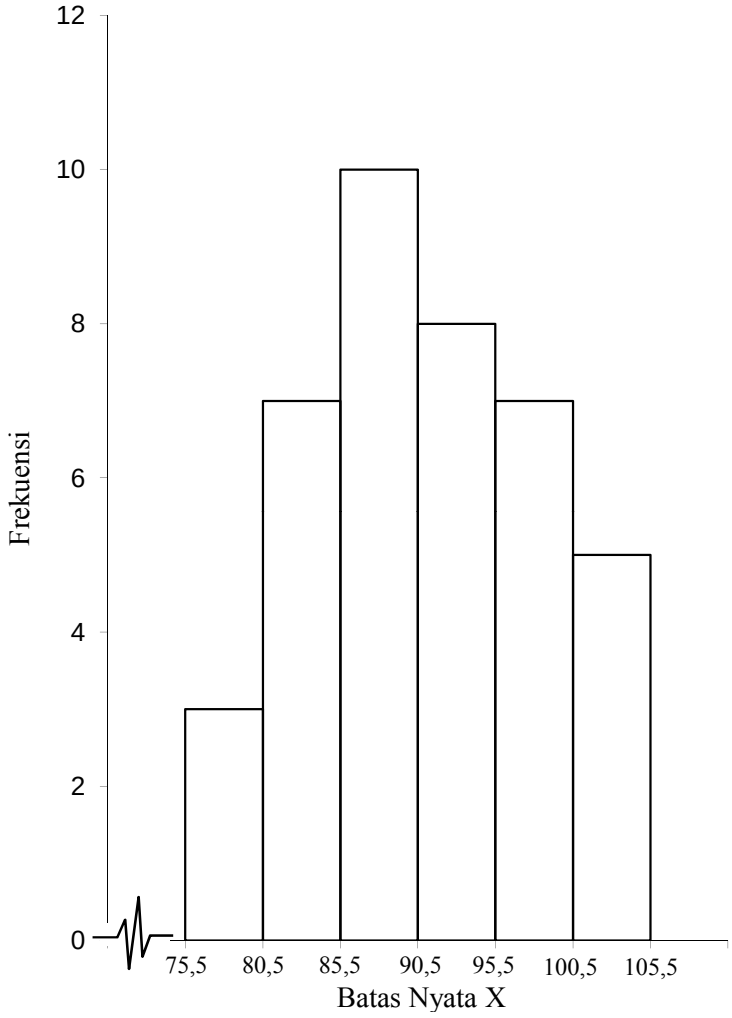
3. Panjang Kelas Interval

$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$$

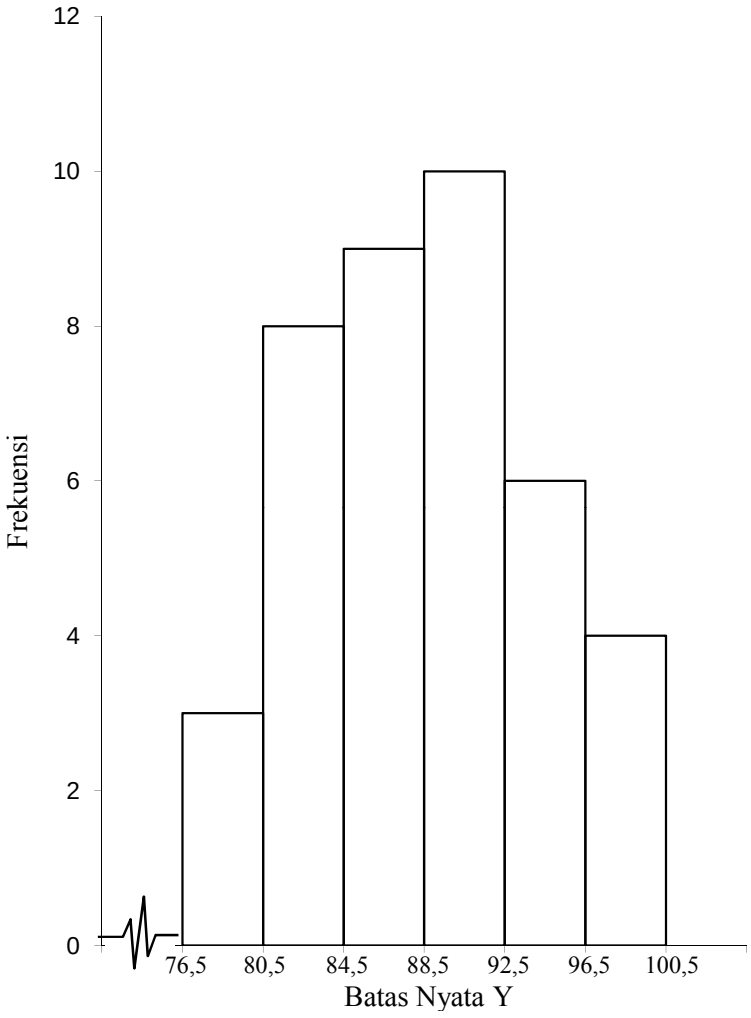
$$= \frac{23}{6} = 3.83 \text{ (ditetapkan menjadi 4)}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
77 - 80	76.5	80.5	3	7.5%
81 - 84	80.5	84.5	8	20.0%
85 - 88	84.5	88.5	9	22.5%
89 - 92	88.5	92.5	10	25.0%
93 - 96	92.5	96.5	6	15.0%
97 - 100	96.5	100.5	4	10.0%
Jumlah			40	100%

Grafik Histogram
Variabel X



Grafik Histogram
Variabel Y



Hasil Data Mentah Variabel X (*Job Enrichment*)
Dan Varibel Y (Kepuasan Kerja)

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	105	92
2	87	87
3	95	90
4	91	86
5	85	79
6	84	83
7	82	82
8	90	87
9	88	84
10	81	84
11	85	89
12	100	93
13	84	95
14	80	91
15	94	97
16	102	100
17	97	92
18	87	89
19	79	78
20	76	88
21	92	94
22	90	84
23	99	92
24	90	81
25	104	89
26	98	98
27	89	92
28	88	85
29	103	83
30	99	93
31	86	88
32	83	77
33	89	88
34	93	83
35	95	93
36	92	86
37	93	88
38	96	99
39	99	95
40	101	90

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

No.	X	Y	$X - \overline{X}$	$Y - \overline{Y}$	$(X - \overline{X})^2$	$(Y - \overline{Y})^2$
1	105	92	13.73	3.40	188.38	11.56
2	87	87	-4.28	-1.60	18.28	2.56
3	95	90	3.72	1.40	13.88	1.96
4	91	86	-0.28	-2.60	0.08	6.76
5	85	79	-6.28	-9.60	39.38	92.16
6	84	83	-7.28	-5.60	52.93	31.36
7	82	82	-9.28	-6.60	86.03	43.56
8	90	87	-1.28	-1.60	1.63	2.56
9	88	84	-3.28	-4.60	10.73	21.16
10	81	84	-10.28	-4.60	105.58	21.16
11	85	89	-6.28	0.40	39.38	0.16
12	100	93	8.72	4.40	76.13	19.36
13	84	95	-7.28	6.40	52.93	40.96
14	80	91	-11.28	2.40	127.13	5.76
15	94	97	2.72	8.40	7.43	70.56
16	102	100	10.73	11.40	115.03	129.96
17	97	92	5.72	3.40	32.78	11.56
18	87	89	-4.28	0.40	18.28	0.16
19	79	78	-12.28	-10.60	150.68	112.36
20	76	88	-15.28	-0.60	233.33	0.36
21	92	94	0.72	5.40	0.53	29.16
22	90	84	-1.28	-4.60	1.63	21.16
23	99	92	7.72	3.40	59.68	11.56
24	90	81	-1.28	-7.60	1.63	57.76
25	104	89	12.73	0.40	161.93	0.16
26	98	98	6.72	9.40	45.23	88.36
27	89	92	-2.28	3.40	5.18	11.56
28	88	85	-3.28	-3.60	10.73	12.96
29	103	83	11.73	-5.60	137.48	31.36
30	99	93	7.72	4.40	59.68	19.36
31	86	88	-5.28	-0.60	27.83	0.36
32	83	77	-8.28	-11.60	68.48	134.56
33	89	88	-2.28	-0.60	5.18	0.36
34	93	83	1.72	-5.60	2.98	31.36
35	95	93	3.72	4.40	13.88	19.36
36	92	86	0.72	-2.60	0.53	6.76
37	93	88	1.72	-0.60	2.98	0.36
38	96	99	4.72	10.40	22.33	108.16
39	99	95	7.72	6.40	59.68	40.96
40	101	90	9.72	1.40	94.58	1.96
Jumlah	3651	3544			2151.98	1253.600

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X	**Variabel Y**
Rata-rata :	
$\overline{X} = \frac{\Sigma X}{n}$	$\overline{Y} = \frac{\Sigma Y}{n}$
$= \frac{3651}{40}$	$= \frac{3544}{40}$
$= 91.28$	$= 88.60$
Varians :	
$S^2 = \frac{\Sigma(X-\overline{X})^2}{n-1}$	$S^2 = \frac{\Sigma(Y-\overline{Y})^2}{n-1}$
$= \frac{2151.98}{39}$	$= \frac{1253.60}{39}$
$= 55.179$	$= 32.144$
Simpangan Baku :	
$SD = \sqrt{S^2}$	$SD = \sqrt{S^2}$
$= \sqrt{55.179}$	$= \sqrt{32.144}$
$= 7.428$	$= 5.670$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n_i	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	1	1	76	88	5776	7744	6688
2	2	1	79	78	6241	6084	6162
3	3	1	80	91	6400	8281	7280
4	4	1	81	84	6561	7056	6804
5	5	1	82	82	6724	6724	6724
6	6	1	83	77	6889	5929	6391
7	7	2	84	83	7056	6889	6972
8			84	95	7056	9025	7980
9	8	2	85	79	7225	6241	6715
10			85	89	7225	7921	7565
11	9	1	86	88	7396	7744	7568
12	10	2	87	87	7569	7569	7569
13			87	89	7569	7921	7743
14	11	2	88	84	7744	7056	7392
15			88	85	7744	7225	7480
16	12	2	89	92	7921	8464	8188
17			89	88	7921	7744	7832
18	13	3	90	87	8100	7569	7830
19			90	84	8100	7056	7560
20			90	81	8100	6561	7290
21	14	1	91	86	8281	7396	7826
22	15	2	92	94	8464	8836	8648
23			92	86	8464	7396	7912
24	16	2	93	83	8649	6889	7719
25			93	88	8649	7744	8184
26	17	1	94	97	8836	9409	9118
27	18	2	95	90	9025	8100	8550
28			95	93	9025	8649	8835
29	19	1	96	99	9216	9801	9504
30	20	1	97	92	9409	8464	8924
31	21	1	98	98	9604	9604	9604
32	22	3	99	92	9801	8464	9108
33			99	93	9801	8649	9207
34			99	95	9801	9025	9405
35	23	1	100	93	10000	8649	9300
36	24	1	101	90	10201	8100	9090
37	25	1	102	100	10404	10000	10200
38	26	1	103	83	10609	6889	8549
39	27	1	104	89	10816	7921	9256
40	28	1	105	92	11025	8464	9660
Jumlah	**28**	**40**	**3651**	**3544**	**335397**	**315252**	**324332**

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$n = 40$

$\Sigma X = 3651$

$\Sigma X^2 = 335397$

$\Sigma Y = 3544$

$\Sigma Y^2 = 315252$

$\Sigma XY = 324332$

Dimasukkan ke dalam rumus :

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

$$= \frac{3544 \quad 335397 - 3651 \quad 324332}{40 \quad 335397 - 3651^2}$$

$$= \frac{1188646968 - 1184136132}{13415880 - 13329801}$$

$$= \frac{4510836}{86079}$$

$$= 52.4034$$

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

$$= \frac{40 \quad 324332 - 3651 \quad 3544}{40 \quad 335397 - 3651^2}$$

$$= \frac{12973280 - 12939144}{13415880 - 13329801}$$

$$= \frac{34136}{86079}$$

$$= 0.39657$$

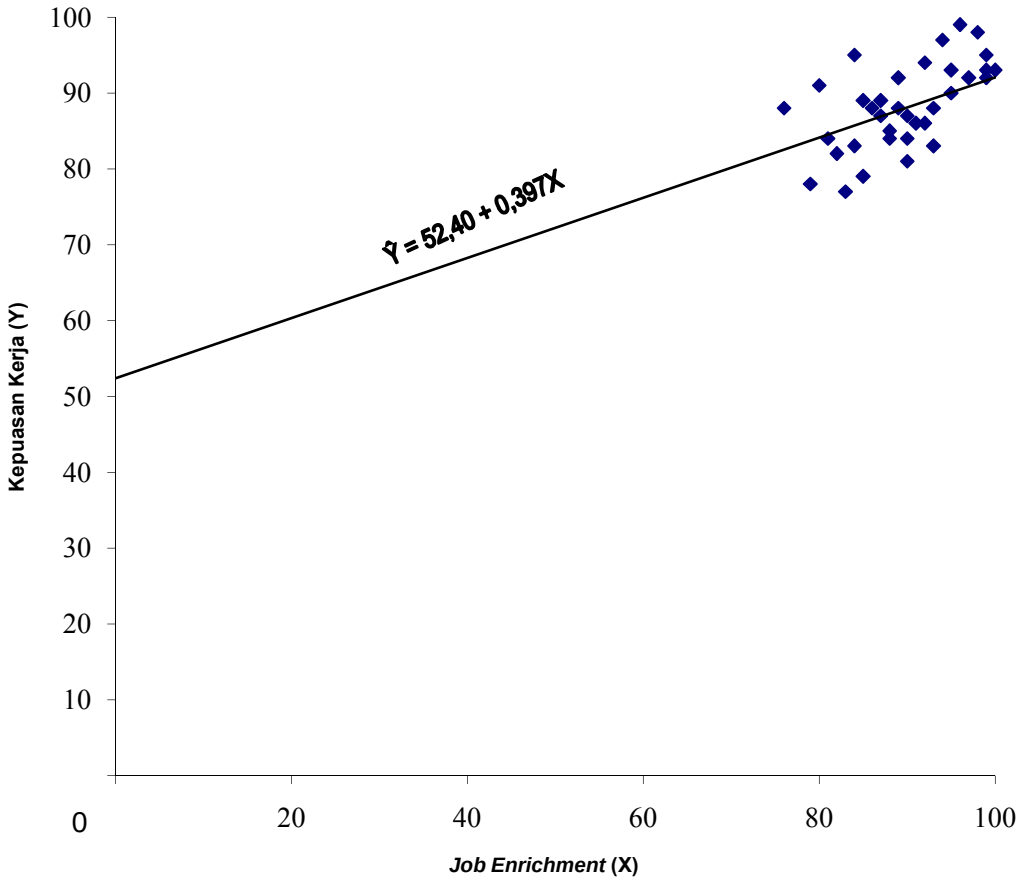
Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 52.40 + 0.397\,X$$

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

n	X	$\hat{Y} = 52{,}40 + 0{,}397X$	$\hat{Y}$
1	76	52.40 + 0.397 . 76	82.542
2	79	52.40 + 0.397 . 79	83.732
3	80	52.40 + 0.397 . 80	84.129
4	81	52.40 + 0.397 . 81	84.525
5	82	52.40 + 0.397 . 82	84.922
6	83	52.40 + 0.397 . 83	85.318
7	84	52.40 + 0.397 . 84	85.715
8	84	52.40 + 0.397 . 84	85.715
9	85	52.40 + 0.397 . 85	86.112
10	85	52.40 + 0.397 . 85	86.112
11	86	52.40 + 0.397 . 86	86.508
12	87	52.40 + 0.397 . 87	86.905
13	87	52.40 + 0.397 . 87	86.905
14	88	52.40 + 0.397 . 88	87.301
15	88	52.40 + 0.397 . 88	87.301
16	89	52.40 + 0.397 . 89	87.698
17	89	52.40 + 0.397 . 89	87.698
18	90	52.40 + 0.397 . 90	88.094
19	90	52.40 + 0.397 . 90	88.094
20	90	52.40 + 0.397 . 90	88.094
21	91	52.40 + 0.397 . 91	88.491
22	92	52.40 + 0.397 . 92	88.888
23	92	52.40 + 0.397 . 92	88.888
24	93	52.40 + 0.397 . 93	89.284
25	93	52.40 + 0.397 . 93	89.284
26	94	52.40 + 0.397 . 94	89.681
27	95	52.40 + 0.397 . 95	90.077
28	95	52.40 + 0.397 . 95	90.077
29	96	52.40 + 0.397 . 96	90.474
30	97	52.40 + 0.397 . 97	90.870
31	98	52.40 + 0.397 . 98	91.267
32	105	52.40 + 0.397 . 105	94.043

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 1{,}61 + 0{,}888X$

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	76	88	82.5425	5.4575	5.4575	29.7848
2	79	78	83.7322	-5.7322	-5.7322	32.8576
3	80	91	84.1287	6.8713	6.8713	47.2145
4	81	84	84.5253	-0.5253	-0.5253	0.2759
5	82	82	84.9219	-2.9219	-2.9219	8.5372
6	83	77	85.3184	-8.3184	-8.3184	69.1961
7	84	83	85.7150	-2.7150	-2.7150	7.3711
8	84	95	85.7150	9.2850	9.2850	86.2115
9	85	79	86.1115	-7.1115	-7.1115	50.5741
10	85	89	86.1115	2.8885	2.8885	8.3432
11	86	88	86.5081	1.4919	1.4919	2.2257
12	87	87	86.9047	0.0953	0.0953	0.0091
13	87	89	86.9047	2.0953	2.0953	4.3904
14	88	84	87.3012	-3.3012	-3.3012	10.8982
15	88	85	87.3012	-2.3012	-2.3012	5.2957
16	89	92	87.6978	4.3022	4.3022	18.5088
17	89	88	87.6978	0.3022	0.3022	0.0913
18	90	87	88.0944	-1.0944	-1.0944	1.1977
19	90	84	88.0944	-4.0944	-4.0944	16.7639
20	90	81	88.0944	-7.0944	-7.0944	50.3302
21	91	86	88.4909	-2.4909	-2.4909	6.2048
22	92	94	88.8875	5.1125	5.1125	26.1376
23	92	86	88.8875	-2.8875	-2.8875	8.3377
24	93	83	89.2841	-6.2841	-6.2841	39.4896
25	93	88	89.2841	-1.2841	-1.2841	1.6489
26	94	97	89.6806	7.3194	7.3194	53.5730
27	95	90	90.0772	-0.0772	-0.0772	0.0060
28	95	93	90.0772	2.9228	2.9228	8.5427
29	96	99	90.4738	8.5262	8.5262	72.6965
30	97	92	90.8703	1.1297	1.1297	1.2761
31	98	98	91.2669	6.7331	6.7331	45.3346
32	99	92	91.6635	0.3365	0.3365	0.1133
33	99	93	91.6635	1.3365	1.3365	1.7863
34	99	95	91.6635	3.3365	3.3365	11.1324
35	100	93	92.0600	0.9400	0.9400	0.8835
36	101	90	92.4566	-2.4566	-2.4566	6.0349
37	102	100	92.8532	7.1468	7.1468	51.0772
38	103	83	93.2497	-10.2497	-10.2497	105.0571
39	104	89	93.6463	-4.6463	-4.6463	21.5881
40	105	92	94.0429	-2.0429	-2.0429	4.1733
Jumlah				0.0000		915.1706

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 1{,}61 + 0{,}888X$

1. Rata-rata = $\overline{Y - \hat{Y}} = \dfrac{\Sigma(Y-\hat{Y})}{n}$

$= \dfrac{0.00}{40}$

$= 0.0000$

2. Varians = $S^2 = \dfrac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1}$

$= \dfrac{915.171}{39}$

$= 23.466$

3. Simpangan Baku = S $= \sqrt{S^2}$

$= \sqrt{23.466}$

$= 4.84416$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

Regresi $\hat{Y} = 1{,}61 + 0{,}888X$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ $(Xi - \overline{Xi})$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-10.2497	-10.2497	-2.1159	0.4826	0.0174	0.0250	0.008
2	-8.3184	-8.3184	-1.7172	0.4564	0.0436	0.0500	0.006
3	-7.1115	-7.1115	-1.4681	0.4279	0.0721	0.0750	0.003
4	-7.0944	-7.0944	-1.4645	0.4279	0.0721	0.1000	0.028
5	-6.2841	-6.2841	-1.2972	0.4015	0.0985	0.1250	0.027
6	-5.7322	-5.7322	-1.1833	0.3810	0.1190	0.1500	0.031
7	-4.6463	-4.6463	-0.9592	0.3289	0.1711	0.1750	0.004
8	-4.0944	-4.0944	-0.8452	0.2996	0.2004	0.2000	0.000
9	-3.3012	-3.3012	-0.6815	0.2518	0.2482	0.2250	0.023
10	-2.9219	-2.9219	-0.6032	0.2258	0.2742	0.2500	0.024
11	-2.8875	-2.8875	-0.5961	0.2224	0.2776	0.2750	0.003
12	-2.7150	-2.7150	-0.5605	0.2123	0.2877	0.3000	0.012
13	-2.4909	-2.4909	-0.5142	0.1950	0.3050	0.3250	0.020
14	-2.4566	-2.4566	-0.5071	0.1915	0.3085	0.3500	0.042
15	-2.3012	-2.3012	-0.4751	0.1808	0.3192	0.3750	0.056
16	-2.0429	-2.0429	-0.4217	0.1628	0.3372	0.4000	**0.063**
17	-1.2841	-1.2841	-0.2651	0.1026	0.3974	0.4250	0.028
18	-1.0944	-1.0944	-0.2259	0.0871	0.4129	0.4500	0.037
19	-0.5253	-0.5253	-0.1084	0.0398	0.4602	0.4750	0.015
20	-0.0772	-0.0772	-0.0159	0.0040	0.4960	0.5000	0.004
21	0.0953	0.0953	0.0197	0.0040	0.5040	0.5250	0.021
22	0.3022	0.3022	0.0624	0.0239	0.5239	0.5500	0.026
23	0.3365	0.3365	0.0695	0.0239	0.5239	0.5750	0.051
24	0.9400	0.9400	0.1940	0.0753	0.5753	0.6000	0.025
25	1.1297	1.1297	0.2332	0.0910	0.5910	0.6250	0.034
26	1.3365	1.3365	0.2759	0.1064	0.6064	0.6500	0.044
27	1.4919	1.4919	0.3080	0.1179	0.6179	0.6750	0.057
28	2.0953	2.0953	0.4325	0.1664	0.6664	0.7000	0.034
29	2.8885	2.8885	0.5963	0.2224	0.7224	0.7250	0.003
30	2.9228	2.9228	0.6034	0.2258	0.7258	0.7500	0.024
31	3.3365	3.3365	0.6888	0.2518	0.7518	0.7750	0.023
32	4.3022	4.3022	0.8881	0.3106	0.8106	0.8000	0.011
33	5.1125	5.1125	1.0554	0.3531	0.8531	0.8250	0.028
34	5.4575	5.4575	1.1266	0.3686	0.8686	0.8500	0.019
35	6.7331	6.7331	1.3899	0.4162	0.9162	0.8750	0.041
36	6.8713	6.8713	1.4185	0.4207	0.9207	0.9000	0.021
37	7.1468	7.1468	1.4753	0.4292	0.9292	0.9250	0.004
38	7.3194	7.3194	1.5110	0.4345	0.9345	0.9500	0.016
39	8.5262	8.5262	1.7601	0.4608	0.9608	0.9750	0.014
40	9.2850	9.2850	1.9167	0.4719	0.9719	1.0000	0.028

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.063 , L_{tabel} untuk n = 40 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,140. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

Regresi $\hat{Y} = 1{,}61 + 0{,}888X$

1. Kolom $\hat{Y}$

   $\hat{Y} = 52.40 + 0.397\ X$

   $= 52.40 + 0.397\ (76) = 82.54$

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

   $Y - \hat{Y} = 88 - 82.54 = 5.46$

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

   $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 5.46 - 0.0000 = 5.46$

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

   $= 5.46^2 = 29.78$

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

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

7. Kolom Zi

   $Zi = \frac{(Xi - \overline{Xi})}{S} = \frac{-10.25}{4.84} = -2.1159$

8. Kolom Zt

   Dari kolom Zi kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :– 2,11;
   pada sumbu menurun cari angka 2,1; lalu pada sumbu mendatar
   angka 1 Diperoleh nilai Zt = 0.4826

9. Kolom F(zi)

   F(zi) = 0,5 + Zt, jika Zi (+) & = 0,5 - Zt, Jika Zi (-)
   Zi = -2,11, maka 0,5-Zt = 0,5 - 0,4826= 0.0174

10. Kolom S(zi)

    $\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{40} = 0.025$

11. Kolom [F(zi) - S(Zi)]

    Nilai mutlak antara F(zi) - S(zi)

    $= [\ 0.017 - 0.025\ ] = 0.008$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$JK(T) = \Sigma Y^2$$
$$= 315252$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$JK(a) = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$
$$= \frac{3544^2}{40}$$
$$= 313998.40$$

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

$$JK(b) = b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$$
$$= 0.397\left\{324332 - \frac{(3651)(3544)}{40}\right\}$$
$$= 338.429$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$$
$$= 315252 - 313998.40 - 338.43$$
$$= 915.171$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$dk_{(T)} = n = 40$

$dk(a) = 1$

$dk(b/a) = 1$

$dk_{(res)} = n - 2 = 38$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{338.43}{1} = 338.43$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{915.17}{38} = 24.08$$

7. Kriteria Pengujian

Terima Ho jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Tolak Ho jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi berarti

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{338.43}{24.08} = 14.05$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 14.05$, dan $F_{tabel(0,05;1/38)} = 4,17$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$JK\ (G) = \sum \left\{ \Sigma Y_k^{\,2} - \frac{\Sigma Y_k^{\,2}}{n_k} \right\}$$

$$= 204.167$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK\ (TC) = JK\ (S) - JK(G)$$

$$= 915.171 - 204.167$$

$$= 711.004$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$k = 28$

$dk_{(TC)} = k - 2 = 26$

$dk_{(G)} = n - k = 12$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{711.00}{26} = 27.35$$

$$RJK_{(G)} = \frac{204.17}{12} = 17.01$$

5. Kriteria Pengujian

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

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

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{27.35}{17.01} = 1.61$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.61$, dan $F_{tabel(0,05;26/12)} = 2.50$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Perhitungan JK (G)

No.	K	n_i	X	Y	Y^2	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{\Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n}\right\}$
1	1	1	76	88	7744	6688			
2	2	1	79	78	6084	6162			
3	3	1	80	91	8281	7280			
4	4	1	81	84	7056	6804			
5	5	1	82	82	6724	6724			
6	6	1	83	77	5929	6391			
7	7	2	84	83	6889	6972	15914	15842.00	72.00
8			84	95	9025	7980			
9	8	2	85	79	6241	6715	14162	14112.00	50.00
10			85	89	7921	7565			
11	9	1	86	88	7744	7568			
12	10	2	87	87	7569	7569	15490	15488.00	2.00
13			87	89	7921	7743			
14	11	2	88	84	7056	7392	14281	14280.50	0.50
15			88	85	7225	7480			
16	12	2	89	92	8464	8188	16208	16200.00	8.00
17			89	88	7744	7832			
18	13	3	90	87	7569	7830	21186	21168.00	18.00
19			90	84	7056	7560			
20			90	81	6561	7290			
21	14	1	91	86	7396	7826			
22	15	2	92	94	8836	8648	16232	16200.00	32.00
23			92	86	7396	7912			
24	16	2	93	83	6889	7719	14633	14620.50	12.50
25			93	88	7744	8184			
26	17	1	94	97	9409	9118			
27	18	2	95	90	8100	8550	16749	16744.50	4.50
28			95	93	8649	8835			
29	19	1	96	99	9801	9504			
30	20	1	97	92	8464	8924			
31	21	1	98	98	9604	9604			
32	22	3	99	92	8464	9108	26138	26133.33	4.67
33			99	93	8649	9207			
34			99	95	9025	9405			
35	23	1	100	93	8649	9300			
36	24	1	101	90	8100	9090			
37	25	1	102	100	10000	10200			
38	26	1	103	83	6889	8549			
39	27	1	104	89	7921	9256			
40	28	1	105	92	8464	9660			
Σ	28	40	3651	3544	315252	324332			204.17

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regersi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	n	ΣY^2		-	
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
					Fo > Ft
Regresi (b/a)	1	$b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$	$\frac{JK(b)}{1}$	$\frac{S^2reg}{S^2res}$	Maka regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		Berarti
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK\ (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2TC}{S^2G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK\ (G)}{n-k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	40	315252.00			
Regresi (a)	1	313998.40			
Regresi (b/a)	1	338.43	338.43	14.05	4.17
Sisa	38	915.17	24.08		
Tuna Cocok	26	711.00	27.35	1.61	2.50
Galat Kekeliruan	12	204.17	17.01		

Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment

Diketahui

n	=	40
ΣX	=	3651
ΣX^2	=	335397
ΣY	=	3544
ΣY^2	=	315252
ΣXY	=	324332

Dimasukkan ke dalam rumus :

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

$$= \frac{40\,.\,324332 - [3651]\,.\,[3544]}{\sqrt{\{40\,.\,335397 - 3651^2\}\{40\,.\,315252 - 3544^2\}}}$$

$$= \frac{12973280 - 12939144}{\sqrt{86079 \;.\; 50144}}$$

$$= \frac{34136}{65698.899}$$

$$= 0.520$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.520$ karena $\rho > 0$, Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X terhadap variabel Y.

Perhitungan Uji Signifikansi

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

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

$$= \frac{0.520\sqrt{38}}{\sqrt{1 \quad 0.270}}$$

$$= \frac{0.520 \quad 6.16}{\sqrt{0.730}}$$

$$= \frac{3.203}{0.854}$$

$$= \quad 3.75$$

Kesimpulan :
t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2) = (40 - 2) = 38 sebesar 1,70

Kriteria pengujian :
Ho : ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel.}$
Ho : diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel.}$

Dari hasil pengujian :
t_{hitung} 〔3.75〕 > t_{tabel} (1,70), maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

$KD = r_{XY}^2 \times 100\%$

$= 0.520^2 \times 100\%$

$= 0.270 \times 100\%$

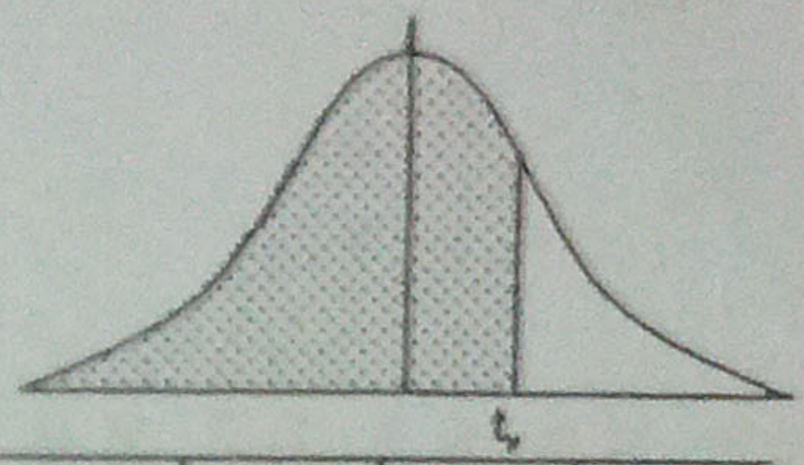
$= 27.0\%$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kepuasan Kerja ditentukan oleh *Job Enrichment* sebesar 27,0%.

Data Indikator
Variabel X (Job Enrichment)

No.	Indikator	Item	Skor	Total Skor	N	Mean	%
1	Prospecting	1	109	315	3	105.00	14.54%
		5	97				
		6	109				
2	Pre Approach	2	103	319	3	106.33	14.73%
		8	109				
		10	107				
3	Approach	7	111	423	4	105.75	14.65%
		4	100				
		9	106				
		11	106				
4	Presentation	3	101	412	4	103.00	14.27%
		15	105				
		14	98				
		13	108				
5	Handling the Objections	16	105	298	3	99.33	13.76%
		18	93				
		17	100				
6	Clossing the Sale	19	105	431	4	107.75	14.92%
		22	110				
		21	110				
		20	106				
7	Follow Up	12	101	474	5	94.80	13.13%
		23	97				
		25	86				
		24	113				
		26	77				
				2672	26	721.97	100%

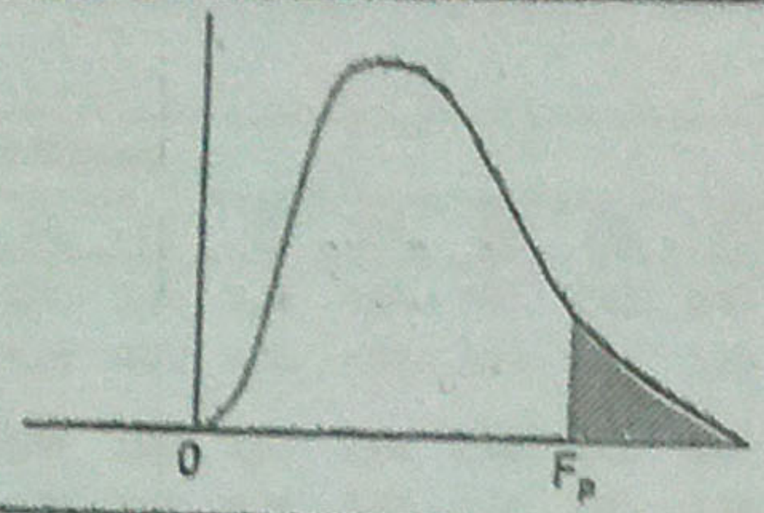
Nilai Persentil untuk Distribusi t
v = dk
(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan t_p)



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	2,96	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
∞	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 & Boyd, Ltd., Edinburgh

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	∞
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
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	4,96	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	5,00	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	5,17	5,35	5,26	5,18	5,11	5,00	5,92	4,80	4,53	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

Lanjutan Distribusi F

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	∞
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	2,31	2,30
	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	2,28	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

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	∞
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	3,24	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	256,00	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
50	4,03	3,18	2,79	2,56	2,10	2,29	2,20	2,13	2,07	2,02	1,98	1,95	1,90	1,85	1,78	1,74	1,69	1,63	1,60	1,55	1,52	1,48	1,46	1,44

v_2 = dk	v_1 = dk pembilang																							
penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
	7,17	5,06	4,20	3,72	3,44	3,18	3,02	2,88	2,78	2,70	2,62	2,58	2,16	2,39	2,26	2,15	2,10	2,00	1,91	1,86	1,82	1,76	1,71	1,68
55	4,02	3,17	2,78	2,51	3,38	2,27	2,18	2,11	2,05	2,00	1,97	1,93	1,88	1,83	1,76	1,72	1,67	1,61	1,58	1,52	1,50	1,46	1,43	1,41
	7,12	5,01	4,16	3,68	3,37	3,15	2,98	2,85	2,75	2,66	2,59	2,53	2,43	2,35	2,23	2,15	2,00	1,88	1,90	1,82	1,78	1,71	1,66	1,64
60	4,00	3,15	2,76	2,52	2,37	2,25	2,17	2,10	2,01	1,99	1,95	1,92	1,86	1,81	1,75	1,70	1,65	1,59	1,56	1,50	1,18	1,44	1,41	1,39
	7,08	4,98	4,13	3,63	3,31	3,12	2,95	2,82	2,72	2,03	2,36	2,30	2,10	2,32	2,20	2,12	2,03	1,93	1,87	1,79	1,71	1,68	1,63	1,60
65	3,99	3,14	2,75	2,51	2,36	2,21	2,15	2,08	2,02	1,98	1,91	1,90	1,85	1,80	1,73	1,68	1,63	1,57	1,51	1,49	1,46	1,42	1,39	1,37
	7,01	4,95	4,10	3,62	3,31	3,09	2,93	2,79	2,70	2,61	2,51	2,47	2,37	2,30	2,18	2,09	2,00	1,90	1,81	1,76	1,71	1,61	1,60	1,56
70	3,98	3,13	2,74	2,50	2,35	2,32	2,11	2,07	2,01	1,97	1,93	1,89	1,81	1,79	1,72	1,67	1,62	1,56	1,53	1,47	1,45	1,40	1,37	1,35
	7,01	4,92	4,08	3,60	3,29	3,07	2,91	2,77	2,67	2,59	2,51	2,45	2,35	2,28	2,15	2,07	1,98	1,88	1,82	1,74	1,69	1,63	1,58	1,53
80	3,96	3,11	2,72	2,18	2,33	2,21	2,12	2,05	1,99	1,95	1,91	1,88	1,82	1,77	1,70	1,65	1,60	1,51	1,51	1,45	1,42	1,38	1,35	1,32
	6,96	4,86	4,04	3,58	3,25	3,01	2,87	2,71	2,61	2,55	2,18	2,11	2,32	2,21	2,11	2,03	1,94	1,84	1,78	1,70	1,65	1,57	1,52	1,49
100	3,91	3,09	2,70	2,46	2,30	2,19	2,10	2,03	1,97	1,92	1,88	1,85	1,78	1,75	1,68	1,63	1,57	1,51	1,18	1,12	1,39	1,34	1,30	1,28
	6,90	4,82	3,98	3,51	3,20	2,99	2,82	2,69	2,59	2,81	2,13	2,36	2,26	2,19	2,06	1,96	1,89	1,79	1,73	1,64	1,59	1,51	1,46	1,43
125	3,92	3,07	2,68	2,44	2,29	2,17	2,08	2,01	1,95	1,90	1,86	1,83	1,77	1,72	1,65	1,60	1,55	1,49	1,45	1,39	1,36	1,31	1,27	1,25
	6,81	4,78	3,94	3,17	3,17	2,95	2,79	2,65	2,56	2,17	2,40	2,33	2,23	2,15	2,03	1,94	1,85	1,75	1,68	1,59	1,54	1,46	1,40	1,37
150	3,91	3,06	2,67	2,43	2,27	2,16	2,07	2,00	1,94	1,89	1,85	1,82	1,76	1,71	1,64	1,59	1,51	1,47	1,44	1,37	1,34	1,29	1,25	1,22
	6,81	4,75	3,91	3,14	3,13	2,92	2,76	2,62	2,53	2,44	2,37	2,30	2,20	2,12	2,00	1,91	1,83	1,72	1,66	1,56	1,51	1,43	1,37	1,33
200	3,88	3,04	2,65	2,41	2,26	2,14	2,05	1,98	1,92	1,87	1,83	1,80	1,74	1,69	1,62	1,57	1,52	1,45	1,42	1,35	1,32	1,26	1,22	1,19
	6,79	4,74	3,88	3,41	3,11	2,90	2,73	2,60	2,50	2,41	2,34	2,28	2,17	2,09	1,97	1,88	1,79	1,69	1,62	1,53	1,48	1,39	1,33	1,28
400	3,86	3,02	2,62	2,39	2,23	2,12	2,03	1,96	1,90	1,85	1,81	1,78	1,72	1,67	1,60	1,54	1,49	1,42	1,38	1,32	1,28	1,22	1,16	1,13
	6,70	4,66	3,83	3,36	3,06	2,85	2,69	2,55	2,46	2,37	2,29	2,23	2,12	2,04	1,92	1,84	1,74	1,64	1,57	1,47	1,42	1,32	1,24	1,19
1000	3,85	3,00	2,61	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,89	1,84	1,80	1,76	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,26	1,19	1,13	1,08
	6,66	1,62	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,13	2,34	2,26	2,20	2,09	2,01	1,89	1,81	1,71	1,61	1,54	1,44	1,38	1,28	1,19	1,11
∞	3,84	2,99	2,60	2,37	2,21	2,09	2,01	1,94	1,88	1,83	1,79	1,75	1,69	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
	6,64	4,60	3,78	3,32	3,02	2,80	2,64	2,51	2,41	2,32	2,24	2,18	2,07	1,99	1,87	1,79	1,69	1,59	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00

Sumber : Elementary Statistics, Hoel, P.G., John Wiley & Sons, Inc., New York, 1960

Izin Khusus pada penulis

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

N	Taraf Signifikan		N	Taraf Signifikan		N	Taraf 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				

INSTRUMEN PENELITIAN UJI COBA

KEPUASAN KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Keahlian yang saya miliki tidak bermanfaat dalam penyelesaian tugas					
2.	Saya senang mendapat kebebasan dalam menyalurkan kemampuan dalam bekerja					
3.	Saya senang mendapat kesempatan belajar dalam melaksanakan pekerjaan					
4.	Saya senang mendapat kesempatan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat memforsir fikiran membuat saya kecewa					
6.	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan saat ini					
7.	Saya kecewa tidak dapat mengembangkan gagasan dalam bekerja					
8.	Saya kecewa dengan tekanan kerja yang diberikan pimpinan selama ini					
9.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja					
10.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya emban					
11.	Pembayaran gaji yang diberikan tepat waktu					
12.	Saya kecewa dengan pemotongan gaji yang diberlakukan oleh perusahaan					
13.	Saya senang dengan keadilan dalam kebijakan promosi jabatan yang terdapat di perusahaan					
14.	Saya kecewa tidak dapat kesempatan promosi					
15.	Sistem promosi jabatan di perusahaan tidak transparan					
16.	Jenjang promosi jabatan di perusahaan sudah jelas					
17.	Keramahan yang ditunjukkan oleh rekan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
18.	Saya senang mendapat bantuan dari rekan kerja saat menghadapi kesulitan bekerja					
19.	Saya senang dengan adanya sikap menghargai yang ditunjukkan oleh rekan kerja kepada saya					
20.	Saya kecewa dengan sikap acuh yang ditunjukkan oleh rekan kerja kepada saya akibat padatnya kesibukan kerja					
21.	Kerjasama yang terjalin antara rekan kerja terjadi dengan baik					

FAKULTAS EKONOMI

UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Jl. Rawamangun Muka, Jakarta 13220

Kepada Yth,
Karyawan PT PLN (Persero)
Di Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan diadakannya penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **"Hubungan antara Pemerkayaan Kerja (*Job Enrichment*) dengan Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN (Persero)".** Peneliti mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi angket instrumen penelitian uji coba ini sesuai dengan keadaan sebenarnya. Instrumen penelitian ini terdiri dari dua bagian yaitu instrumen penelitian uji coba pemerkayaan kerja (*job enrichment*) dan kepuasan kerja.

Dalam penelitian ini tidak ada maksud lain kecuali untuk tujuan ilmiah. Informasi dari Bapak/Ibu/Sdr/I sebagai responden dijamin kerahasiaannya dan tidak dipublikasikan sehingga tidak akan mempengaruhi reputasi Anda selaku karyawan.

Informasi dan jawaban yang diberikan akan sangat membantu Peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu/Sdr/I yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket instrumen penelitian uji coba ini, Peneliti mengucpkan terima kasih.

Jakarta, Mei 2013
Peneliti

Rieka Gladhystia
NIM 8115072677

PETUNJUK PENGISIAN:

a. Mohon dibaca setiap pernyataan dengan baik, sebelum Sdr/I memilih jawaban yang dianggap paling tepat.
b. Isilah dengan keadaan sebenarnya.
c. Untuk setiap pernyataan, berikan satu jawaban saja.
d. Beri tanda *check list* (√) pada salah satu alternatif jawaban yang dianggap paling sesuai.
e. Alternatif jawaban yang tersedia, amtara lain:
   - SS = (Sangat Setuju)
   - S = (Setuju)
   - RR = (Ragu-Ragu)
   - TS = (Tidak Setuju)
   - STS = (Sangat Tidak Setuju)

KUESIONER FINAL

PEMERKAYAAN KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Rekan kerja memberikan pendapat tentang hasil kerja saya					
2.	Saya mengoreksi secara pribadi pekerjaan yang tidak selesai dengan baik					
3.	Saya dapat mengoreksi hasil pekerjaan sendiri tanpa campur tangan rekan kerja					
4.	Saya tidak punya kebebasan dakam keputusan penting dan mendesak					
5.	Pekerjaan menuntut saya untuk cepat mengambil keputusan					
6.	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang saya ambil					
7.	Saya tidak memiliki kesempatan untuk menyelesaikan tiap bagian akhir dari tugas					
8.	Saya mengetahui langkah-langkah untuk menyelesaikan pekerjaan					
9.	Pekerjaan menuntut saya untuk emlakukan prioritas kerja					
10.	Saya memiliki kebebasan dalam memilih pendekatan untuk menyelesaikan pekerjaan					
11.	Saya memiliki kesempatan untuk menyelesaikan secara tuntas bagian-bagian pekerjaan yang saya mulai					
12.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan keseluruhan bagian pekerjaan dari awal hingga akhir					
13.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya memiliki kesempatan untuk membuat rancangan kerja sendiri					

14.	Pekerjaan saya tidak perlu penyelesaian secara tuntas					
15.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sederhana					
16.	Pekerjaan menuntut saya untuk terus mencari cara dalam menyelesaikan tugas dengan baik					
17.	Pekerjaan saya berbeda namun tetap berhubungan					
18.	Pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan saya untuk menggunakan beberapa keterampilan yang kompleks					
19.	Pekerjaan saya mengharuskan untuk menggunakan variasi dari keahlian-keahlian saya					
20.	Saya diharuskan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin					
21.	Saya mendapatkan peluang untuk mengembangkan keterampilan dalam penyelesaian tugas					
22.	Saya didorong untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan tugas					

KUESIONER FINAL

KEPUASAN KERJA

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Keramahan yang ditunjukkan oleh rekan kerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
2.	Saya senang mendapat bantuan dari rekan kerja saat menghadapi kesulitan bekerja					
3.	Saya senang dengan adanya sikap menghargai yang ditunjukkan oleh rekan kerja kepada saya					
4.	Saya kecewa dengan sikap acuh yang ditunjukkan oleh rekan kerja kepada saya akibat padatnya kesibukan kerja					
5.	Kerjasama yang terjalin antara rekan kerja terjadi dengan baik					
6.	Saya senang dengan keadilan dalam kebijakan promosi jabatan yang terdapat di perusahaan					
7.	Saya kecewa tidak dapat kesempatan promosi					
8.	Sistem promosi jabatan di perusahaan tidak transparan					
9.	Jenjang promosi jabatan di perusahaan sudah jelas					
10.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja					
11.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan resiko pekerjaan yang saya emban					
12.	Pembayaran gaji yang diberikan tepat waktu					
13.	Saya kecewa dengan pemotongan gaji yang diberlakukan oleh perusahaan					
14.	Saya senang mendapat kesempatan belajar dalam melaksanakan pekerjaan					
15.	Saya kecewa tidak dapat mengembangkan gagasan dalam bekerja					
16.	Keahlian yang saya miliki tidak bermanfaat dalam penyelesaian tugas					
17.	Saya senang mendapat kebebasan dalam menyalurkan kemampuan dalam bekerja					
18.	Saya senang mendapat kesempatan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan					
19.	Pekerjaan yang saya lakukan sangat memforsir fikiran membuat saya kecewa					
20.	Saya menyukai pekerjaan yang saya lakukan saat ini					

Perhitungan Indikator Pemerkayaan kerja

Indikator	Sub Indikator	No.Butir	Jumlah Untuk Tiap Butir	Total Semua Butir	Jumlah Butir PerIndikator	Rata-rata	%
Keragaman keahlian	Bidang tugas, keterampilan, perlengkapan	18, 19, 20, 21, 22	159, 160, 173, 157, 173	822	5	164,4	19,81
Identitas tugas	Pekerjaan yang terspesialisasi	7, 8, 9, 10	164, 155, 173, 159	651	4	162,7	19,61
Signifikansi tugas	Dampak pekerjaan	14, 15, 16, 17	155, 158, 174, 163	650	4	162,5	19,59
Otonomi	Kebebasan mengambil keputusan, tanggung jawab	4, 5, 6, 11, 12, 13	172, 176, 167, 161, 166, 174	1016	6	169,3	20,40
Umpan balik	Perbaikan	1, 2, 3	170, 174, 168	512	3	170,6	20,56
						829,5	

Perhitungan Kepuasan Kerja

Dimensi	No.Butir	Jumlah Untuk setiap Butir	Total semua butir	Jumlah butir perdimensi	Rata - rata	%
Pekerjaan	16, 17, 18, 19, 20	171, 177, 176, 189, 172	885	5	177	20,53
Gaji	10, 11, 12, 13	184, 169, 175, 182	710	4	177,5	20,59
Promosi	6, 7, 8, 9	182, 171, 188, 164	705	4	176,25	15,19
Pengawasan	14, 15	179, 171	305	2	152,5	17,69
Rekan kerja	1, 2, 3, 4, 5	174, 180, 184, 177, 179	894	5	17,88	20,74
					862,05	

INSTRUMEN PENELITIAN UJI COBA

PEMERKAYAAN KERJA (*JOB ENRICHMENT*)

No.	PERNYATAAN	SS	S	RR	TS	STS
1.	Pekerjaan yang saya lakukan mengharuskan saya untuk menggunakan beberapa keterampilan yang kompleks					
2.	Pekerjaan saya mengharuskan untuk menggunakan variasi dari keahlian-keahlian saya					
3.	Saya diharuskan menyelesaikan pekerjaan sebaik mungkin					
4.	Saya mendapatkan peluang untuk mengembangkan keterampilan dalam penyelesaian tugas					
5.	Saya didorong untuk berpikir sendiri dalam menyelesaikan tugas					
6.	Pekerjaan saya tidak perlu penyelesaian secara tuntas					
7.	Pekerjaan yang saya lakukan tidak sederhana					
8.	Pekerjaan menuntut saya untuk terus mencari cara dalam menyelesaikan tugas dengan baik					
9.	Pekerjaan saya berbeda namun tetap berhubungan					
10.	Saya memiliki kesempatan untuk menyelesaikan secara tuntas bagian-bagian pekerjaan yang saya mulai					
11.	Saya memiliki kesempatan untuk melakukan keseluruhan bagian pekerjaan dari awal hingga akhir					
12.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya memiliki kesempatan untuk membuat rancangan kerja sendiri					
13.	Saya tidak memiliki kesempatan untuk menyelesaikan tiap bagian dari tugas					
14.	Saya mengetahui langkah-langkah untuk menyelesaikan pekerjaan					
15.	Pekerjaan menuntut saya untuk melakukan prioritas kerja					
16.	Dalam melaksanakan pekerjaan saya memiliki kesempatan untuk menentukan metode yang saya gunakan					
17.	Saya memiliki kebebasan dalam memilih pendekatan untuk menyelesaikan pekerjaan					
18.	Saya memiliki otonomi dalam membuat keputusan untuk menyelesaikan tugas					
19.	Saya tidak punya kebebasan dalam keputusan penting dan mendesak					
20.	Pekerjaan menuntut saya untuk cepat mengambil keputusan					

21.	Saya bertanggung jawab atas keputusan yang saya ambil					
22.	Rekan kerja memberikan pendapat tentang hasil kerja saya					
23.	Saya mengoreksi secara pribadi pekerjaan yang tidak selesai dengan baik					
24.	Saya dapat mengoreksi hasil pekerjaan sendiri tanpa campur tangan rekan kerja					

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Rieka Gladhystia Kusuma Wardhani, lahir di Jakarta pada tanggal 7 Maret 1989, yang merupakan anak ketiga dari dua bersaudara. Beralamat di komplek Bina Arlin, Bekasi.

Pendidikan formal yang telah dijalani yaitu dimulai dari TK Kuntum Suci II, kemudian lulus dari SDN Dukuh 07 Petang Jakarta Timur. Pada tahun yang sama melanjutkan studi ke SMP Negeri 24 Jakarta kemudian ke SMA Negeri 62 Jakarta.

Pada tahun yang sama diterima sebagai mahasiswi Universitas Negeri Jakarta (UNJ) melalui jalur SPMB (Reguler) di Universitas Nergeri Jakarta (UNJ), Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Pengalaman berprestasi dan berorganisasi, penulis pernah mengikuti lomba cerdas cermat serta lomba agama tingkat Jakarta Timur pada waktu SD (Juara II). Kemudian pada tingkat SMP penulis menjadi juara umum pada kelas 1 SMP serta menjadi sekretaris OSIS. Tingkat SMA penulis juga menjadi anggota OSIS dan juara pada bidang ektrakurikuler Paskibra dan Dance tingkat Jakarta Timur. Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar les sebagai guru ekonomi. Mempunyai pengalaman Praktek Kerja Lapangan pada PT. Jasamarga Jakarta Timur.