HUBUNGAN ANTARA MOTIVASI DENGAN SEMANGAT KERJA PADA KARYAWAN PT. SURYA LINTAS NUSANTARA DI JAKARTA

LEONARD
8105097478

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

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013

THE CORRELATION BETWEEN MOTIVATION WITH WORK MORIL OF THE EMPLOYEES OF PT. SURYA LINTAS NUSANTARA IN JAKARTA

LEONARD
8105097478

Thesis Is Organized As One Of The Requirements For Obtaining Bachelor of Education at Faculty of Economics State University of Jakarta

STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION
DEPARTMENT OF ECONOMICS AND ANDMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013

ABSTRAK

LEONARD, Hubungan Antara Motivasi dengan Semangat Kerja Pada Karyawan PT. Surya Lintas Nusantara di Jakarta. Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2013.

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Lintas Nusantara, selama dua bulan terhitung sejak April 2013 sampai dengan Juni 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Surya Lintas Nusantara. Populasi terjangkaunya adalah karyawan Divisi Sales PT. Surya Lintas Nusantara sebanyak 40 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak sederhana sebanyak 36 orang.

Untuk menjaring data dari kedua variabel digunakan kuesioner model skala likert untuk motivasi (Variabel X) dan semangat kerja (Variabel Y). Sebelum instrumen ini digunakan dilakukan uji validitas untuk kedua variabel. Untuk variabel X, dari 16 butir pernyataan setelah divalidasi terdapat 2 butir pernyataan yang drop, sedangkan yang memenuhi kriteria atau valid terdiri dari 14 butir pernyataan. Untuk variabel Y, dari 24 butir pernyataan setelah divalidasi terdapat 4 butir pernyataan yang drop, sedangkan yang memenuhi kriteria atau valid terdiri 20 butir pernyataan. Perhitungan reliabilitas kedua variabel itu menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas variabel X sebesar 0,846 dan hasil reliabilitas variabel Y sebesar 0,875. Hasil ini membuktikan bahwa instrumen tersebut *reliable*.

Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 17,62 + 0,77X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,1112$, sedangkan L_{tabel} untuk n = 36 pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,1476. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu 0,38 < 2,86, sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 19,80 > 4,13, artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson menghasilkan $r_{xy} = 0,607$, selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 4,450$ dan $t_{tabel} = 1,70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,607$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 36,80% yang menunjukkan bahwa 36,80% variasi kelelahan kerja ditentukan oleh beban kerja.

Kata kunci: Semangat Kerja, Motivasi.

ABSTRACT

LEONARD, *The Correlation Between Motivation With Work Moril of The Employees of PT.Surya Lintas Nusantara, Jakarta. Study Program of Commerce Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, June 2013.*

The research was conducted at PT. Surya Lintas Nusantara, for two months from April 2013 until June 2013. The research method used is survey method with the correlational approach. Population in this research is all of PT. Surya Lintas Nusantara employees, where as the possible populations who employees of Sales Division PT. Surya Lintas Nusantara, amounting to 40 people. The technique which is used in gathering the sample was simple random sampling about 36 people.

To capture data from these two variables are used questionnaire Likert scale models for Motivation (variable X) and Work Moril (Variable Y). Before the instrument is used tested the validity for both variables. For variable X, from 16 points statement after statement validated there are 2 points that drop invalid, while meeting the criteria or a valid statement consists of 14 points. For variable Y, From 24 points statement after statement validated contained 4 points that drop invalid, while meeting the criteria or invalid items comprised 20 statements. Reliability calculation of both variables using Cronbach Alpha formula. The results of the X variable reliability of 0.846 and the reliability of variable Y at 0.875. These results prove that the instrument is reliable.

The resulting regression equation is $\hat{Y} = 17.62 + 0.77\ X$. Test requirements analysis of the normality test error of estimated regression of Y on X to produce L_{count} liliefors test = 0,1112, while the L_{table} for n = 36 at 0.05 significant level is 0.1476. Because the $L_{count} < L_{table}$ then an error estimate of Y on X is normally distributed. Testing linearity of regression produces $F_{calculated} < F_{table}$ is 1,45 < 2.86, so it was concluded that the linear equation regression. From test significance regression produces $F_{count} > F_{table}$, which is 19.80 > 4.13, meaning that the regression equation is significant. Correlation coefficient of Pearson Product Moment generating r_{xy} = 0,607, then performed the test significance correlation coefficient using the t test and the resulting t_{count} = 4,450 and T_{table} = 1,70. It can be concluded that the correlation coefficient rxy = 0.607 is significant. The coefficient of determination obtained for 36,80% which shows that 36,80% of the variation of work fatigue is determined by the workload.

Keywords: Work Moril, Motivation.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FAKULTAS EKONOMI

Dra. Nurahma Hajat, M.Si
NIP. 19531002 198503 2 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. Drs. Nurdin Hidayat, MM,M.Si NIP. 19661030 200012 1 001	Ketua	.....	8 Juli 2013
2. Dra. Corry Yohanna, MM NIP. 11959091819850 3 2011	Sekretaris	.....	8 Juli 2013
3. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si NIP. 19531117 198203 2 001	Penguji Ahli	.....	8 Juli 2013
4. Dra. Nurahma Hajat, M.Si NIP. 19531002 198503 2 001	Pembimbing I	.....	8 Juli 2013
5. Ryna Parlyna, MBA NIP. 19770111 200812 2 003	Pembimbing II	.....	8 Juli 2013

Tanggal Lulus: 5 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Jakarta, Juni 2013
Yang membuat pernyataan

METERAI TEMPEL
93A35ABF534902100
6000

Leonard
8105097478

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya serta izin-Nya lah maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi ini disusun untuk melengkapi dan memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana pendidikan pada Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada :

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang banyak berperan memberikan bimbingan, saran, dukungan layaknya seorang ibu kandung, semangat, serta kebaikan dan masukannya yang banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Ryna Parlyna, MBA, selaku dosen pembimbing II yang banyak meluangkan waktu untuk memberikan bimbingan dan banyak berperan memberikan masukan dan saran yang membangun dan berguna bagi penulisan skripsi ini.
3. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si selaku Ketua Program Studi Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Ari Saptono, SE, M.Pd, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
6. Dra. Rochyati, selaku pembimbing akademik.
7. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, khususnya dosen-dosen Program Studi Pendidikan Tata Niaga yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuannya.
8. Kepada kedua orang tua tercinta, adik-adik tercinta, dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungannya baik secara moril dan materil.

9. Kepada karyawan PT. Surya Lintas Nusantara yang telah memberikan kesempatan bagi peneliti untuk melakukan penelitian.
10. Teman – teman seperjuangan Ormawa dan Opmawa Fakultas Ekonomi khususnya BSO Al Iqtishodi 2010-2013, EconoChannel 2011-2013,HMJ EA 2010/2011, Pandawa 2011/2012 dan LDK Salim UNJ 2013/2014
11. Kepada seluruh teman-teman seperjuangan Pendidikan Tata Niaga Angkatan 2009 dan teman-teman kelas D Non-Reguler semasa semester 1 yang telah memberikan motivasi, doa, dan dukungannya kepada peneliti dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini. Terima kasih.

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna. Hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Juni 2013

Leonard

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **i**
ABSTRACT ..... **ii**
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI…….. . **iii**
PERNYATAAN ORIGINALITAS ..... **iv**
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN ..... **v**
KATA PENGANTAR ..... **vi**
DAFTAR ISI ..... **viii**
DAFTAR TABEL ..... **xi**
DAFTAR GAMBAR ..... **xii**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xiii**

BAB I PENDAHULUAN
A. Latar Belakang Masalah 1
B. Identifikasi Masalah 12
C. Pembatasan Masalah 12
D. Perumusan Masalah 12
E. Kegunaan Penelitian 13

BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS
A. Deskripsi Teoretis
1. Semangat Kerja 14
2. Motivasi Kerja 24
B. Kerangka Berpikir 34
C. Perumusan Hipotesis 35

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian 37
B. Tempat dan Waktu Penelitian 37
C. Metode Penelitian 38
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel 39
E. Instrumen Penelitian
1. Semangat Kerja (Variabel Y)
a. Definisi Konseptual…….. 40
b. Definisi Operasional……. 41
c. Kisi-kisi Instrumen Semangat Kerja ..… 41
d. Validasi Instrumen Semangat Kerja …..... 43
2. Motivasi Kerja (Variabel X).
a. Definisi Konseptual……. 46
b. Definisi Operasional…… 46
c. Kisi-kisi Instrumen Motivasi ..……..…... 46
d. Validasi Instrumen Motivasi ..……..…... 48
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel 50
G. Teknik Analisis Data
1. Mencari Persamaan Regresi 51
2. Uji Persyaratan Analisis
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 52
b. Uji Linearitas Regresi…….. 52
3. Uji Hipotesis
a. Uji Keberartian Regresi…… 53
b. Perhitungan Koefisien Korelasi…… 54
c. Uji Keberartian Koefisiean Korelasi (Uji-t)... 54
d. Perhitungan Koefisien Determinasi……. 55

BAB IV. HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

1. Semangat Kerja 56

2. Motivasi Kerja 59

B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi 62

2. Pengujian Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 63

b. Uji Linieritas Regresi 63

3. Pengujian Hipotesis Penelitian 64

C. Interpretasi Penelitian 67

D. Keterbatasan Penelitian 67

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan 68

B. Implikasi 68

C. Saran 69

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Kisi-kisi Instrumen Semangat Kerja (Variabel Y)	41
Tabel III.2	Skala Penilaian Instrumen Semangat Kerja.	42
Tabel III.3	Kisi-kisi Instrumen Motivasi Kerja (Variabel X)	46
Tabel III.4	Skala Penilaian Instrumen Motivasi Kerja	46
Tabel III.5	Daftar Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi	52
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Semangat Kerja (Variabel Y).....	57
Tabel IV.2	Rata-rata Hitung Skor Indikator Semangat Kerja	59
Tabel IV.3	Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Variabel X) .....….	60
Tabel IV.4	Rata-rata Hitung Skor Indikator Motivasi Kerja.....	62
Tabel IV.5	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran ……..	64
Tabel IV.6	Anava Untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi Motivasi Kerjadengan Semangat Kerja.....	65
Tabel IV.7	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y….....	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV.1	Grafik Histogram Variabel Y (Semangat Kerja)	58
Gambar IV.2	Grafik Histogram Variabel X (Motivasi Kerja)	61
Gambar IV.3	Persamaan Garis Regresi $\hat{Y}$ **=17,62 + 0,77 X**	63

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Surat Permohonan Izin Penelitian	73
Lampiran 2	Surat Izin Penelitian	74
Lampiran 3	Kuesioner Uji Coba X dan Y.....	75
Lampiran 4	Skor Uji Coba Variabel X	79
Lampiran 5	Skor Uji Coba Variabel Y	80
Lampiran 6	Perhitungan Analisis Butir Variabel X …….	81
Lampiran 7	Perhitungan Analisis Butir Variabel Y …….	82
Lampiran 8	Data Perhitungan Validitas Variabel X …….	83
Lampiran 9	Data Perhitungan Validitas Variabel Y …….	84
Lampiran 10	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel X ……..	85
Lampiran 11	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel Y……	86
Lampiran 12	Reliabilitas Variabel X ……..	87
Lampiran 13	Reliabilitas Variabel Y ……..	88
Lampiran 14	Kuesioner Final X dan Y …….	89
Lampiran 15	Data Mentah Variabel X ……...	93
Lampiran 16	Data Mentah Variabel Y ……...	94
Lampiran 17	Data Mentah Variabel X dan Y ……	95
Lampiran 18	Rekapitulasi Skor Total …….	96
Lampiran 19	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X …….	97

Lampiran 20 Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y …… 98

Lampiran 21 Grafik Histogram Variabel X ……..... 99

Lampiran 22 Grafik Histogram Variabel Y ……..... 100

Lampiran 23 Tabel Perhitungan Rata-rata Varians dan Simpangan Baku …….. 101

Lampiran 24 Perhitungan Rata-Rata Varians dan Simpangan Baku ….. 102

Lampiran 25 Perhitungan Persamaan Regresi …… 103

Lampiran 26 Grafik Persamaan Regresi ……. 104

Lampiran 27 Tabel Untuk Menghitung Persamaan Regresi …….. 105

Lampiran 28 Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku **$\hat{Y}$ =17,62 + 0,77 X**…… 106

Lampiran 29 Perhitungan Rata-Rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi **$\hat{Y}$ =17,62 + 0,77 X** ……... 107

Lampiran 30 Tabel Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X..... 108

Lampiran 31 Langkah-Langkah Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X …… 109

Lampiran 32 Perhitungan JK (G) ……... 110

Lampiran 33 Perhitungan Uji Keberartian Regresi …… 111

Lampiran 34 Perhitungan Uji Kelinearan Regresi ……. 112

Lampiran 35 Tabel Anava Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi …….. 113

Lampiran 36 Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment …… 114

Lampiran 37 Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)… 115

Lampiran 38 Perhitungan Koefisien Determinasi …….. 116

Lampiran 39 Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dominan Variabel X ……. 117

Lampiran 40 Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dominan Variabel Y ……. 118

Lampiran 41 Tabel Penentuan Jumlah Sampel …… 119

Lampiran 42 Tabel Nilai-Nilai r Product Moment …… 120

Lampiran 43 Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors …….. 121

Lampiran 44 Tabel Kurva Normal ……. 122

Lampiran 45 Tabel Nilai-Nilai Untuk Distribusi t ……. 123

Lampiran 46 Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F ……... 127

Lampiran 47 Daftar Nama Responden Uji Coba ……... 131

Lampiran 48 Daftar Nama Responden Final …….. 132

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berpengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, material, dan metode.

Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik, demi kelangsungan hidup dan kemajuan organsiasi. Dengan demikian, keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan salah satunya oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Kontribusi karyawan bagi organisasi sangat dominan, karena karyawan adalah penggerak bagi organisasi.

Hal ini berarti bahwa setiap pekerjaan dalam organisasi selalu dilaksanakan oleh karyawan. Berhasil tidaknya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia yang melakukan pekerjaan tersebut, sehingga perlu adanya balas jasa terhadap karyawan sesuai dengan sifat dan keadaannya. Seorang karyawan perlu diperlakukan dengan baik agar karyawan tetap bersemangat dalam bekerja. Pimpinan organisasi dituntut untuk memperlakukan karyawan dengan baik dan memandang mereka sebagai manusia yang mempunyai kebutuhan baik, materi, maupun non materi. Pimpinan organisasi juga perlu mengetahui, menyadari dan

berusaha memenuhi kebutuhan karyawannya, sehingga karyawan dapat bekerja sesuai dengan harapan organsiasi.

Di sisi lain, karyawan sebagai motor penggerak organisasi dituntut untuk bekerja dengan lebih bersemangat agar mampu menghadapi persaingan, dan dapat mempertahankan keberadaan organisasi. Menurut Hasibuan, organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, namun yang lebih penting adalah mereka bersedia bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Kemampuan dan keahlian tidak ada artinya bagi organsasi, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan menggunakan kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Pernyataan tersebut menjelaskan bahwa semangat kerja karyawan sangat penting dalam menunjang tercapainya tujuan organisasi[1].

Seseorang disebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, bila orang tersebut memiliki keterkaitan dalam menjalankan tugas yang besar dan mencurahkan seluruh usahanya, serta merasa bahagia dalam pekerjaannya. Seseorang dikatakan memiliki semangat kerja yang rendah, bila orang tersebut merasa apatis, merasakan keengganan terlibat dalam pekerjaan, acuh tak acuh dalam pekerjaan, maupun terhadap hasil kerjanya. Oleh karena itu, penting kiranya perusahaan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja karyawannya agar diperoleh hasil yang optimal dari karyawan mereka.

Faktor pertama yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepemimpinan. Kepemimpinan adalah aktivitas mempengaruhi orang-orang untuk

---

[1]Variabel Semangat Kerja dan Indikator Pengukurannya, diakses dari http:// puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/.../16791. Diakses tanggal 19/3/2013

berusaha mencapai tujuan kelompok secara suka rela. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan dengan upaya mempengaruhi orang-orang untuk ikut dalam pencapaian tujuan bersama. Penulis manajemen umumnya sepakat bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu[2].

Kepemimpinan merupakan masalah manusia, karena yang memimpin dan yang dipimpin adalah manusia, yang memiliki berbagai keterbatasan. Keterbatasan tersebut tidak dapat dilampaui oleh manusia, yang mengharuskan kepemimpinan dilaksanakan untuk menumbuhkan dan mengembangkan kepemimpinan yang dipimpin. Prosesnya dapat dimanifestasikan dalam kegiatan kaderisasi, yang dapat menjadi sarana untuk secara terus menerus meningkatkan kualitas kepemimpinan, karena kepemimpinan tidak dapat dilaksanakan sekedar sebagai kegiatan rutin. Kepemimpinan yang efektif seperti tersebut di atas, hanya terwujud jika mampu menghormati hak-hak asasi manusia, meskipun akan selalu ada konflik disetiap bentuk kepemimpinan. Untuk itu kepemimpinan yang efektif harus mampu menyelesaikan setiap konflik, sebagai bagian dari prosesnya yang dinamis. Namun kenyataannya, banyak sekali terdapat pemimpin dalam organisasi yang kurang baik dalam masa kepemimpinan mereka, sehingga berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan mereka[3].

---

[2]Kepemimpinan dalam organisasi,diakses dari http://arida.blog.fisip.uns.ac.id/2012/11/04/kepemimpinan-dalam-organisasi/.Diakses tanggal 19/3/2013

[3]Kepemimpinan yang efektif,diakses dari http://gmup.ugm.ac.id/buku/detail/69. Diakses tanggal 19/3/2013

Sebagai contoh kasus, yaitu karyawan PT *Freeport* Indonesia yang mogok kerja disebabkan dari adanya perilaku pimpinan yang kurang baik. Karyawan mengecam upaya Pimpinan perusahaan (Manajemen Perusahaan), yang berupaya menyogok pegawai yang mogok kerja dengan mengiming-imingi insentif, sebesar Rp 10 juta agar mau kembali bekerja. Manajemen PT *Freeport* Indonesia menamakan program yang dilakukannya itu dengan nama Proyek Pulang Kampung. Dalam proyek itu, jika karyawan bisa mengajak karyawan yang mogok kembali bekerja, berhak mendapat insentif Rp 10 juta. Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT *Freeport* Indonesia sangat kecewa dengan cara yang dilakukan oleh Manajemen PT *Freeport* tersebut. "Manajemen berani mengeluarkan uang puluhan juta rupiah untuk proyek itu, juga memasang iklan jutaan rupiah. Namun, di sisi lain, mereka sulit menaikkan gaji, seperti yang dituntut karyawan selama ini. Mereka sebetulnya punya banyak uang, hanya tidak mau uang itu untuk kesejahteraan karyawan," kata Ketua Bidang Humas SPSI PT *Freeport* Indonesia, Derek Mote. Selain itu, dia khawatir proyek tersebut memicu konflik baru di Timika, terutama konflik antar karyawan. Bukan tidak mungkin nantinya terjadi kecemburuan yang berujung pada perselisihan antara mereka yang menerima proyek dan mereka yang berjuang menuntut peningkatan kesejahteraan karyawan. "Kami meminta Manajemen menghentikan proyek itu," tutur Derek Mote.[4]

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-

[4]Karyawan Kecam Upaya Sogok oleh Freeport, diakses dari http://regional.kompas.com/read/2011/10/25/19000765/Karyawan.Kecam.Upaya.Sogok.oleh.Freeport. Diakses tanggal 2/4/2013

imbalan yang diterima oleh individu, melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Kompensasi bisa langsung diberikan kepada karyawan, ataupun tidak langsung, dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk moneter, ataupun non moneter. Pemberian balas jasa kepada karyawan ini ialah salah satu yang penting sebagai wujud imbal balik dari jasa yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja karyawan itu sendiri[5]. Tetapi sayangnya, banyak perusahaan yang kurang memperhatikan hal ini.

Sebagai contoh, kasus yang terjadi pada karyawan PT Newmont Nusa Tenggara (NNT) di Batu Hijau, Kabupaten Sumbawa Barat, Pulau Sumbawa, Nusa Tenggara Barat. Mereka menuntut perusahaan untuk memberikan upah lembur yang sesuai dengan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Ini di karenakan upah lembur yang mereka terima, lebih kecil dari banyaknya jam kerja mereka yang di tetapkan oleh perusahaan. Hal ini dinilai bertentangan dengan keputusan tersebut. "Mogok kerja ini kan spontanitas, tapi sebagian besar sudah bekerja, masih ada juga yang mogok, ya mungkin jumlahnya sekitar 400-an orang," kata M Syahril, Ketua Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI) PT NNT saat dihubungi dari Mataram[6].

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja, tentunya memegang peranan penting terhadap

---

[5]Pengertian Kompensasi :: Financial, Tujuan, Kriteria, Pengaruh diakses dari http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-kompensasi-financial-tujuan.html . Diakses tanggal 20/3/2013

[6]Karyawan Newmont Masih Mogok, diakses darihttp://regional.kompas.com/read/2011/11/17/17010654/Karyawan.Newmont.Masih.Mogok. diakses tanggal 20/3/2013

baik buruknya kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja anda cukup nyaman dan komunikasi antar anggota tim berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun tentu akan maksimal. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memang tidak mudah. Butuh kontribusi langsung dari masing-masing anggota tim, agar suasana kerja yang nyaman dan menyenangkan bisa tercipta dengan sendirinya. Hal ini perlu diperhatikan oleh para pimpinan perusahaan, mengingat kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong tiap anggota di dalamnya untuk menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Namun sebaliknya, apabila lingkungan kerja anda tidak kondusif, maka yang tercipta adalah penurunan semangat kerja karyawan setiap harinya[7].

Sebagai contoh, kasus di *Cyprus Broadcasting Corporation* (*CBC*). Para wartawan televisi di *Cyprus* mengundurkan diri dari pekerjaan mereka di Nikosia, karena studio tempat mereka bekerja sangat *bau* dan banyak serangga. ”Kami menginginkan tempat kerja yang aman dan bersih,” kata salah seorang karyawan yang mengundurkan diri itu. Manajemen sebenarnya juga tidak berpangku tangan dan berupaya menemukan tempat yang cocok untuk para staf. Menurut pihak Manajemen, mereka telah berupaya memperbaiki kondisi ruang kerja di tempat itu. *Cyprus Broadcasting Corporation* (CBC) di Nikosia memang merupakan perusahaan negara yang tua dan gedungnya tidak terawat. Selama bertahun-tahun, para pekerja di CBC selalu menemukan masalah dengan *kutu* atau serbuan kucing.

[7]Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Produktif, diakses dari http://bisnisukm.com/menciptakan-lingkungan-kerja-yang-produktif.html. Diakses tanggal 19/3/2013

Beberapa karyawan bahkan sempat jatuh sakit karena kotornya tempat kerja mereka[8].

Contoh lainnya yaitu, acap kali kita mendengar buruh bekerja melewati batas maksimal jam kerja per hari, bahkan ada yang lebih dari 12 jam bekerja dalam keadaan berdiri. Hal-hal seperti inilah yang merugikan buruh dan dapat menyebabkan turunnya semangat kerja mereka. Akan tetapi terdapat suatu ganjalan yang membuat kaum buruh tidak dapat berbuat banyak dalam hal ini karena faktor kebutuhan ekonomis. Dimana apabila mereka tidak melakukan pekerjaan yang dengan maksimal, maka ia tidak akan mendapatkan bayaran atau bahkan terancam kehilangan pekerjaannya, sedangkan untuk mencari pekerjaan lain cukup sulit. Perusahaan sering terlihat memperlakukan buruh, seperti mesin-mesin uang yang tidak kenal lelah. Perusahaan merasa hanya memberi gaji saja sudah cukup dan keadaan lingkungan kerja yang baik terabaikan[9].

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan dan ekspresi seseorang, ketika dia mampu / tidak mampu memenuhi harapan dari proses kerja dan kinerjanya. Timbul dari proses transformasi emosi dan pikiran dirinya yang melahirkan sikap atau nilai terhadap sesuatu yang dikerjakan dan diperolehnya. Coba saja kita lihat di dalam lingkungan kerja kita, bisa jadi ditemukan beragam ekspresi karyawan. Ada yang murah senyum dan tertawa, ada yang suka mengeluh, ada yang akrab

---

[8]Studio Bau, Wartawan TV Mundur, diakses dari http://internasional.kompas.com/read/2010/06/09/1536024/Studio.Bau..Wartawan.TV.Mundur, diakses tanggal 2/4/2013

[9]Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Pekerja, diakses dari http://www.bahanakaryainsani.org/component/content/article/46-cakrawala/100-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-motivasi-pekerja.html, diakses tanggal 2/04/2013

dengan sesama mitra kerja, ada yang senang mengisolasi diri, dan bahkan ada yang terbiasa berekspresi emosional marah-marah atau kurang bersahabat dengan lingkungan kerja. Salah satu faktor penyebab semua itu adalah perbedaan derajat kepuasan kerja. Semakin tinggi derajat kepuasan kerja, semakin bersahabat sang karyawan dengan lingkungan kerja. Dengan kata lain, dia memperoleh nilai pengakuan dari lingkungan kerja[10]. Tetapi sayangnya, masih cukup banyak karyawan yang tidak terpenuhi kepuasan kerjanya.

Contohnya, pada kasus buruh pabrik pengolahan kayu PT Sari Bumi Kusuma / Harjon Timber di Kabupaten Kubu Raya, Kalimantan Barat, mogok kerja dalam tiga hari terakhir. Aksi itu mereka lakukan di karenakan adanya ketidak puasan kerja disebabkan minimnya uang makan dan kesejahteraan lainnya yang karyawan terima, sehingga mereka menuntut kenaikan uang makan dan meminta perusahaan tidak lagi terlambat dalam membayar upah. Salah seorang buruh yang tidak bersedia disebut namanya menyatakan bahwa dalam mogok kerja kali ini, mereka tidak menunjuk perwakilan buruh untuk berdialog dengan Manajemen perusahaan. "Pengalaman kami saat menggelar unjuk rasa tahun lalu, perwakilan buruh yang menyuarakan aspirasi buruh justru dipecat. Itu sebabnya kami memilih dialog terbuka pihak perusahaan dengan semua buruh," katanya. Buruh meminta perusahaan menaikkan uang makan dari Rp 3.750 per hari menjadi Rp 15.000 per hari. Perusahaan juga diminta menepati jangka waktu pembayaran upah buruh yang seharusnya berlangsung tanggal 1-20 setiap bulannya."Sejak pergantian manajer umum yang baru ini, upah yang diberikan

---

[10]Memahami Kepuasan Kerja, diakses dari http://ronawajah.wordpress.com/2010/01/31/memahami-kepuasan-kerja/. diakses tanggal 19/3/2013.

seringkali *molor*, hingga tujuh hari dari yang seharusnya. Ini berlangsung sejak Januari 2009 katanya[11].

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi semangat kerja adalah motivasi. Motivasi merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Motivasi merujuk pada bagaimana mendorong karyawan untuk bergairah dalam bekerja agar mereka dapat memaksimalkan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Motivasi ini salah satunya dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahannya karena pimpinan membagikan pekerjaannya kepada para bawahan untuk dikerjakan dengan baik, ada bawahan yang mampu mengerjakan pekerjaannya, tetapi ia malas atau kurang bergairah mengerjakannya. Faktor motivasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja individual karyawan. Sedangkan, faktor kemampuan individual dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang tidak langsung dengan kinerja. Kedua faktor tersebut keberadaannya akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Karena kedudukan dan hubunganya itu, maka sangatlah strategis, jika pengembangan kinerja individual karyawan dimulai dari peningkatan motivasi kerja. Diyah Dumasari Siregar dalam tulisannya menyatakan, bahwa karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju perusahaan pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang

---

[11]4.000 Buruh PT SBK Mogok Kerja, diakses dari http://regional.kompas.com/read/2009/10/29/17155848/4.000.Buruh.PT.SBK.Mogok.Kerja. diakses tanggal 18/3/2013

baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moral yang rendah[12].

Contohnya, dalam sebuah survei yang dilakukan terhadap 1.200 karyawan di Amerika diketahui hanya 12 persen saja yang merasa optimis dengan pekerjaannya. Para ahli mengatakan penyebab utama depresi para karyawan itu adalah ekonomi yang tidak stabil. "Tekanan untuk berhasil dan mencapai target yang semakin tinggi menciptakan konsep menghindari kesalahan daripada mengejar sukses, tulis laporan survei yang dilakukan oleh sebuah perusahaan konsultan Manajemen. Untuk memahami mengapa lingkungan kerja justru menciptakan *mindset* yang negatif, simak situasi umum yang sering dialami di tempat kerja. Para pekerja merasa senang ketika mereka produktif dan bisa merasa tidak baik bila sebaliknya. Tetapi dengan target yang demikian tinggi saat ini para karyawan lebih sering merasa tidak bahagia. Walau pun perusahaan memberi iming-iming penghargaan pada karyawan yang kinerjanya baik, tetapi hal itu tidak bisa menjadi sumber motivasi. Motivasi karyawan seharusnya didorong oleh kepuasan internal, seperti penghargaan positif dan dukungan sosial. Banyak pekerja yang mengeluhkan mereka dituntut untuk tidak melakukan kekeliruan

[12]Membangun Kinerja Melalui Motivasi Kerja Karyawan, diakses dari http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/05/23/meningkatkan-kinerja-karyawan-1/. Diakses tanggal 18/3/2013

sedikit pun tetapi jarang mendapatkan penghargaan atas kerja luar biasa yang sudah dilakukan[13].

Setiap perusahaan sudah pasti mempunyai karyawan yang semangat kerjanya tinggi ataupun rendah, PT Surya Lintas Nusantara sebagai perusahaan distributor mempunyai kelemahan dan kekurangan. Saat ini PT Surya Lintas Nusantara mempunyai masalah-masalah yang berhubungan dengan semangat kerja karyawan, khususnya divisi produksi, salah satu masalahnya adalah kurangnya motivasi yang dimiliki oleh karyawan.

Saat melakukan survei awal, peneliti mewawancarai seorang karyawan dengan status staff divisi produksi. Ia mengatakan banyak sekali karyawan perusahaan ini yang akan keluar dari perusahaan, antara lain dengan rendahnya alasan gaji, kurangnya pelatihan, sulitnya kenaikan pangkat. Hal ini membuat banyak karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja. Apabila masalah ini tidak diatasi, maka akan menimbulkan dampak negatif terhadap semangat kerja karyawan.

Dari uraian yang tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja adalah gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang masalah ini.

---

[13]Mengapa Pekerjaan Jadi Sumber Depresi?, diakses dari http://health.kompas.com/read/2011/11/18/1010184/Mengapa.Pekerjaan.Jadi.Sumber.Depresi. Diakses tanggal 10/4/2013

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasikan beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya semangat kerja sebagai berikut :

1. Kepemimpinan perusahaan yang kurang efektif
2. Kurangnya kompensasi yang diterima karyawan
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
4. Tidak dirasakannya kepuasan kerja oleh karyawan
5. Kurangnya motivasi kerja yang dimiliki karyawan

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasikan di atas, ternyata masalah konflik dengan semangat kerja karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkupnya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada “Pengaruh motivasi terhadap semangat kerja”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan motivasi terhadap semangat kerja?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

   Untuk menambah wawasan, pengetahuan dan keterampilan tentang organisasi perusahaan dan masalah motivasi dengan semangat kerja karyawan.

2. Organisasi/Perusahaan

   Sebagai masukan dalam pemahaman yang lebih mendalam mengenai bagaimana konsep dan cara pengelolaan sumber daya manusia yang lebih positif dan efektif demi eksistensi perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

   Untuk dijadikan bahan bacaan ilmiah dan dijadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang semangat kerja dengan produktivitas kerja karyawan.

4. Karyawan

   Dengan adanya penelitian ini dapat menjadikan bahan masukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih baik.

5. Perpustakaan

   Untuk menambah koleksi bacaan dan menikatkan wawasan berfikir.

BAB II
KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Semangat Kerja

Semangat kerja menjadi salah satu etos kerja penting yang perlu dimiliki oleh setiap karyawan diperusahaan. Semangat kerja dimiliki seseorang apabila mempunyai semangat kerja yang tinggi, bila orang tersebut memiliki keterkaitan dalam menjalankan tugas yang besar dan mencurahkan seluruh usahanya, serta merasa bahagia dalam pekerjaannya.

Menurut Nitisemito (1992) bahwa :

> Semangat dan gairah kerja sulit dipisahkan, meski semangat kerja memiliki pengaruh cukup besar terhadap produktifitas kerja. Dengan meningkatnya semangat dan gairah kerja, pekerjaan akan lebih cepat diselesaikan dan semua pengaruh tidak baik dari menurunnya semangat kerja, seperti absensi selanjutnya akan dapat diperkecil dan kemudian dapat menaikkan semangat dan gairah kerja. Dan kemudian, diharapkan juga dapat meningkatkan produktivitas karyawan[14].

Siswanto mengutarakan bahwa "Sebenarnya semangat dan gairah kerja (moral kerja) sifatnya subjektif, yakni bergantung pada perasaan seseorang sehubungan dengan pekerjaannya"[15].

---

[14]Didit Darmawan, Op.Cit, Hal.77

[15]B. Siswanto Sastrohardiwiryo. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.*(Jakarta: PT Bumi Aksara. 2002). Hal. 281, ISBN: 979-526-777-9.

Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert mengatakan bahwa,

> Semangat atau moril (*morale)* adalah "*Overall attitude that employees have toward the workplace. Morale reflects the degree to which they perceived that their needs are being met by their jobs"* (Keseluruhan sikap karyawan terhadap lingkungan kerja mereka yang tinggi. Moril mencerminkan tingkatan, dimana mereka merasa bahwa kebutuhan mereka terpenuhi oleh pekerjaan mereka)[16].

Sunarto menyatakan bahwa :

> Kata semangat kerja sama dengan istilah militer, yaitu semangat juang. Istilah tersebut sering digunakan dan bermanfaat untuk menjelaskan perasaan dan sikap kelompok karyawan terhadap organisasi dan pekerjaan. Semangat kerja kadangkala diartikan sebagai semangat kerja kelompok, yaitu perasaan yang dimiliki bersama oleh anggota kelompok mengenai situasi yang dihadapinya[17].

Dari beberapa penjelasan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja dapat dilihat dari sikap dan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya, apabila ia menyenangi dan memiliki rasa kebersamaan oleh sesama anggota kelompok dalam segala situasi saat ia sedang bekerja.

Siswanto juga mendeskripsikan :

> Moral kerja atau semangat kerja sebagai suatu kondisi rohaniah, atau perilaku individu tenaga kerja dan kelompok-kelompok yang menimbulkan kesenangan yang mendalam pada diri tenaga kerja untuk bekerja dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan[18].

George D. Halsey mengartikan semangat kerja sebagai:

---

[16] Ricky W. Griffin, Ronald J. Ebert. *Business 7th edition.* (New Jersey: Pearson Prentice Hall. 2004). Hal. 250.

[17] Sunarto.*Manajemen Karyawan*. (Yogyakarta: AMUS Yogyakarta dan Aditya Media Yogyakarta. 2005). Hal. 28, ISBN: 979-3025-04-03

[18] Ibid. Hal. 282

> Sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seseorang pekerja untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih baik, tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan dia dengan antusias ikut serta di dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya dan yang membuat dia tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran-sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pimpinan perusahaan itu terhadap dirinya ialah untuk memperoleh keutungan yang sebesar-besarnya dari padanya dan memberi sedikit mungkin[19].

Secara umum, cara yang dapat ditempuh oleh Manajemen perusahaan untuk meningkatkan moral (semangat) kerja karyawan melalui pendekatan, sebagai berikut:

a. Memberikan kompensasi kepada karyawan dalam porsi yang wajar, tetapi tidak memaksakan kemampuan perusahaan
b. Menciptakan kondisi kerja yang menggairahkan semua pihak
c. Memperhatikan kebutuhan yang berhubungan dengan spiritual tenaga kerja
d. Pada saat penyegaran sebagai media pengurangan ketegangan kerja dan memperkokoh rasa setia kawan antara tenaga kerja, maupun Manajemen
e. Penempatan tenaga kerja pada posisi yang tepat
f. Memperhatikan hari esok para tenaga kerja dan
g. Peran tenaga kerja untuk menyumbangkan aspirasinya mendapatkan tempat yang wajar[20].

Maka, dapat disimpulkan bahwa semangat kerja merupakan keadaan, dimana terpenuhinya kebutuhan karyawan baik, secara finansial, maupun sosial antara teman sekerja yang memberi dampak bagi hasil kerja karyawan yang lebih baik dan memberi keuntungan bagi diri karyawan tersebut.

Menurut Guba dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia bahwa :

---

[19] George D. Halsey. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda.*(Jakarta: PT Rineka Cipta. 2003). Hal. 305, ISBN: 979-518-463-6.

[20]*Ibid*

> Ada 2 cara untuk mendefinisikan semangat kerja, yaitu: Pertama, semangat kerja adalah kondisi dari sebuah kelompok, dimana ada tujuan yang jelas dan tetap yang dirasakan menjadi penting dan terpadu dengan tujuan individu. Kedua, semangat kerja adalah pemilikan atau kebersamaan. Semangat kerja merujuk kepada adanya kebersamaan. Unsur penting dari semangat kerja adalah adanya keinginan untuk mencapai tujuan dari sebuah kelompok tertentu[21].

Sedangkan, La Mente mengatakan bahwa,''Semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan akan timbul, jika mereka mempunyai harapan untuk maju, baik berupa kenaikan pangkat, ataupun pemindahan posisi yang lebih sesuai''[22].

Dapat disimpulkan bahwa semangat kerja timbul dari kondisi terpuaskan yang dialami oleh karyawan dalam bekerja yang menimbulkan harapan dan memiliki tujuan untuk maju, baik secara pribadi, maupun berkelompok.

Pada umumnya terdapat 3 kompensasi dasar tentang sebab-sebab pasang surutnya moral (semangat) kerja karyawan, yakni:

1. Setiap karyawan tentunya akan terus memantau lingkungan kerjanya untuk memperoleh tanda-tanda yang mungkin mempengaruhi keberuntungan psikologisnya.
2. Berbagai macam informasi mengenai pekerjaan dinilai sebagai dukungan moral (semangat), sebagai tekanan, atau sebagai sesuatu yang netral.
3. Dampak keputusan manajemen yang tidak dijalankan sebagaimana mestinya, mempengaruhi pasang surutnya moral (semangat) kerja. Bahkan, kemungkinan faktor ini akan lebih parah pengaruhnya terhadap kemerosotan moral (semangat) kerja para tenaga kerja[23].

---

[21] Mutiara Sibarani Panggabean. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia. 2004). Hal. 134, ISBN: 979-450-447-5.

[22] La Mente. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Kabupaten Takalar*.(Pusat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah FE-UMI: Jurnal Economic Resources. Vol. 11, No.30, Februari 2010). Hal. 53, ISSN: 0852-1158.

[23]Siswanto sastrohadiwiryo.*Op.cit.* Hal.282

Maka dapat disimpulkan bahwa, tenaga kerja akan mengevaluasi apakah pekerjaan tersebut memberi peluang padanya untuk memainkan peran didalamnya atau bahkan akan menghimpit mereka selama mereka berada didalamnya. Informasi yang kurang memiliki pengaruh jelas terhadap keberuntungan psikologis, tidak akan berpengaruh terhadap moral (semangat) kerja para tenaga kerja. Akan tetapi, karena dalam lingkungan pekerjaan sering timbul informasi faktual yang dapat berpengaruh terhadap peran dan aspirasi seorang tenaga kerja, moral (semangat) tenaga kerja memang tidak mungkin senantiasa tetap tinggi dan dalam kondisi prima.

> La Mente mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi semangat kerja, yaitu:
>
> Faktor kepemimpinan, faktor pengawasan, dan faktor kebutuhan. Karyawan akan bekerja bersama-sama dengan rekan kerjanya dengan intensitas lebih sering dibandingkan dengan pimpinannya. Oleh sebab itu, hubungan antara sesama karyawan dan hubungan antara manusia dan lingkungannya harus dibina dan dilandasi oleh keharmonisan[24].
>
> Ada 2 indikator pola keluhan yang dirasakan oleh karyawan yang dapat membuat moral (semangat) kerja karyawan menurun, yaitu:
>
> 1. Keluhan yang tidak sehat.
>
> Biasanya hal ini timbul ketika mengutarakan kekecewaan tentang kebutuhan yang segera atau seketika, dan bukan yang pokok atau tetap. Keluhan tersebut cenderung mengenai hambatan untuk menyelesaikan pekerjaan secara efektif, seperti alat-alat yang tingkat kualitasnya rendah, perawatan yang kurang memadai atau informasi yang kurang dapat dipercaya..
>
> 2. Keluhan yang sehat.
>
> Keluhan ini dapat meringankan keluhan tidak sehat, tetapi apabila perlu dapat ditunda dengan aman, setidak-tidaknya sepanjang yang menyangkut moral (semangat) kerja. Tetapi, jenis keluhan sehat sering sulit untuk

[24] *Ibid*

diringankan, dan menuntut tanggapan segera, meskipun hanya suatu pengakuan bahwa masalahnya ada[25].

Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa sebaiknya perusahaan selalu memperhatikan semangat kerja karyawannya. Perusahaan mengetahui penyebab menurunnya semangat kerja dan mengetahui keluhan-keluhan yang dirasakan karyawan yang menjadi penyebab menurunnya semangat kerja karyawan rendah.

Organisasi dapat menilai semangat kerja dengan menggunakan survei sikap sebagai berikut:

1. Seberapa baik organisasi dikelola
2. Kualitas organisasi sebagai pihak pemberi kerja
3. Keadilan, yaitu perlakuan oleh organisasi, maupun atasan
4. Seberapa jauh karyawan merasa senang bekerja dalam organisasi
5. Jumlah tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan
6. Kepuasan yang diterima dengan saat ini
7. Seberapa jauh pekerjaan mempergunakan keterampilan dan kemampuan terbaik karyawan
8. Dukungan yang diberikan oleh para atasan dan rekan kerja dan
9. Seberapa jauh prestasi diakui[26].

Menurut Mobley (dalam Gendut Sukarno Prasetyohadi) dari banyak literatur mengindikasikan instrument penting dalam semangat kerja, yaitu:

a. Kesempatan mengembangkan karier

b. Fasilitas dan sarana kerja yang mendukung dan

c. Hubungan dengan atasan dan teman sekerja[27].

---

[25]*Ibid*
[26]Sunarto.*Op. Cit.* Hal. 28
[27] Gendut Sukarno Prasetyohadi. Op. Cit. Hal. 199, ISSN: 1410-6418)

Maka, apabila perusahaan menyediakan apa yang menjadi faktor semangat kerja bagi karyawan, karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab dalam bertugas dan lebih meningkatkan semangat kerjanya.

Zainun (1991) menyatakan ada beberapa faktor yang menyebabkan munculnya semangat kerja, yaitu seperti berikut ini:

1. Hubungan harmonis antara pemimpin dengan bawahan.
2. Kepuasan para pegawai terhadap tugas dan pekerjaanya.
3. Terdapat satu suasana dan iklim kerja bersahabat dengan anggota organisasi.
4. Rasa pemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang sama merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama pula.
5. Adanya kepuasan ekonomis dan kepuasan nilai lainnya yang memadai sebagai imbalan.
6. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karier dalam perjalanan[28].

Menurut Nawawi (2003), faktor – faktor yang memengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja adalah sebagai berikut.

1. Minat seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seseorang berminat dalam pekerjaannya akan dapat meningkatkan semangat kerja.
2. Faktor gaji atau upah tinggi akan meningkatkan semangat kerja seseorang.
3. Status sosial pekerjaan. Pekerjaan yang memiliki status sosial tinggi dan memberi posisi tinggi dapat menjadi faktor penentu meningkatnya semangat kerja.
4. Suasana kerja dan hubungan dalam pekerjaan. Penerimaan dan penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja.
5. Tujuan pekerjaan. Tujuan mulia dapat mendorong semangat kerja seseorang[29].

[28] Didit Darmawan, Op.Cit, Hal.77

Semangat kerja tidak selalu ada dalam diri karyawan. Terkadang semangat kerja dapat pula menurun. Indikasi – indikasi menurunnya semangat kerja selalu ada dan memang secara umum dapat terjadi. Menurut Nitisemito (1992), indikasi – indikasi tersebut antara lain seperti berikut.

1. Rendahnya produktifitas kerja
2. Tingkat abasensi naik atau tinggi.
3. *Labour turn over* atau tingkat perpindahan karyawan yang tinggi.
4. Tingkat kerusakan meningkat.
5. Kegelisahan dimana – mana.
6. Tuntutan yang sering terjadi.
7. Pemogokan[30].

Sebaliknya ada beberapa penyebab rendahnya semangat kerja karyawan. Hal ini terkait dengan kurang diperhatikannya pengaturan kerja mengenai disiplin kerja, kondisi kerja dan kekurangan gtenaga kerja terampil dan ahli dibidangnya. Steers et al. (1995) mengemukakan alasan mengapa seseorang tenaga kerja tidak menyukai pekerjaannya sendiri.

1. Pekerjaan terpecah – pecah.
2. Kerja berulang – ulang.
3. Terlalu sedikit menggunakan keterampilan .
4. Daur kerja pendek.
5. Kerja remeh serta tidak adanya dukungan social[31].

Menurut Nitisemito (1992), ada beberapa cara untuk meningkatkan semangat kerja karyawan. Caranya dapat bersifat materi maupun non-materi, seperti antara lain:

---

[29] Ibid.
[30] *Ibid*. Hal 78
[31] *Ibid*. Hal 79

1. Gaji sesuai pekerjaan
2. Memperhatikan kebutuhan rohani
3. Sekali – kali perlu menciptakan suasana kerja santai yang dapat mengurangi beban kerja
4. Harga diri karyawan perlu mendapatkan perhatian
5. Tempatkan posisi karyawan pada posisi yang tepat
6. Berikan kesempatan pada mereka yang berprestasi
7. Perasaan aman menghadapi masa depan perlu diperhatikan
8. Usahakan karyawan memiliki loyalitas dan kepedulian terhadap organisasi
9. Sekali – kali karyawan perlu diajak berunding untuk membahas kepentingan bersama
10. Pemberian insentif yang terarah dalam aturan yang jelas
11. Fasilitas kerja menyenangkan yang dapat membangkitkan gairah kerja[32].

Bedasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan semangat kerja dapat timbul pada karyawan apabila terpenuhi kebutuhan pokok dan dapat menurun apabila kebutuhan itu tidak terpenuhi

Didasarkan pada konsep dimensi semangat kerja yang dikemukakan oleh Blurn (dalam Azhar, 2002), yaitu:

1. Sedikitnya perilaku agresif yang menimbulkan frustrasi
2. Individu bekerja dengan perasaan bahagia dan perasaan lain yang menyenangkan
3. Individu dapat menyesuaikan diri dengan teman – teman sekerjanya, secara baik
4. Egonya sangat terlibat dalam pekerjaannya

Menurut Nitisemito (1992), faktor untuk mengukur semangat kerja, seperti berikut.

1. Absensi karena menunjukkan ketidakhadiran karyawan dalam tugasnya.

[32] *Ibid.*

2. Kerjasama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain.
3. Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.
4. Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis atau tidak[33].

Dari keseluruhan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa Semangat Kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan dalam segala situasi, di peroleh dari terpenuhinya kebutuhan karyawan yang memberi dampak hasil kerja yang lebih baik, menimbulkan harapan dan memiliki tujuan untuk maju, baik secara pribadi, maupun kelompok, sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab dalam bertugas dan meningkatkan semangat kerjanya.

Berdasarkan keseluruhan pendapat ahli di atas, maka semangat kerja memiliki indikator-indikator, seperti kesempatan mengembangkan karir dengan sub indikator promosi jawaban, pelatihan, adanya mentor dalam bekerja, menyekolahkan kembali karyawan, *transfer* pegawai, dengan indikator fasilitas dan sarana yang mendukung dengan subindikator, fasilitas komputer, kursi dan meja karyawan sesuai dengan jumlah karyawan yang ada, lemari dokumen, printer, dan alat-alat tulis kantor, serta hubungan atasan (dengan subindikator mematuhi perintah dan larangan pimpinan, tidak terlibat pertikaian dengan pimpinan), teman sekerja (dengan subindikator (hubungan yang baik dengan

[33]Ibid.

rekan sekerja dan tidak terlibat konflik/perselisihan dengan rekan sekerja dan saling membantu antar rekan sekerja).

2. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi semangat kerja. Motivasi merujuk pada bagaimana mendorong karyawan untuk bergairah dalam bekerja agar mereka dapat memaksimalkan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Pengertian motivasi seperti yang dirumuskan oleh Terry G. adalah : ‘’Keinginan yang terdapat pada diri seseorang individu yang mendorongnya untuk melakukan perbuatan – perbuatan (perilaku)’’[34].

Stooner mendefinisikan,’’Motivasi sebagai sesuatu hal yang menyebabkan dan yang mendukung tindakan atau perilaku sesorang’’[35].

Sedangkan, Flippo merumuskan,’’Motivasi kerja sebagai suatu arahan pegawai dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keinginan para pegawai dalam rangka pencapaian keberhasilan organisasi’’[36].

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah keinginan yang menyebabkan seseorang melakukan sesuatu dalam suatu organisasi agar mau bekerja sama dalam mencapai keberhasilan organisasi

[34] Notoatmodjo Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Rineka Cipta,2009) Hal. 114
[35]*Ibid*. Hal. 115
[36]*Ibid*.

Dalam konteks pengembangan organisasi, Duncan mengemukakan bahwa ‘’Motivasi kerja adalah setiap usaha yang didasarkan untuk mempengaruhi perilaku seseorang dalam meningkatkan tujuan organisasi semaksimal mungkin’’[37].

Knootz merumuskan bahwa,’’*Motivation refers to the drive and efford to satisfy a want or goal* (Motivasi mengacu pada dorongan dan usaha untuk memuaskan kebutuhan atau suatu tujuan)[38].

Sebaliknya, Hasibuan (1995) mendeskripsikan,’’Motivasi kerja sebagai suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Ia menambahkan bahwa setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai’’[39].

Jadi, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada dasarnya merupakan interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Didalam diri seseorang terdapat kebutuhan atau keinginan terhadap objek diluar diri seseorang tersebut, kemudian bagaimana seseorang tersebut menghubungkan antara kebutuhan dengan situasi luar objek tersebut dalam rangka memenuhi kebutuhan yang dimaksud.

Kootz et al. mendefinisikan :

> Motivasi sebagai suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan, selanjutnya menimbulkan ketegangan, kemudian menyebabkan timbulnya

[37]*Ibid.*
[38]*Ibid.*
[39]*Ibid.*

tindakan yang mengarah pada tujuan dan akhirnya dapat memuaskan[40].

Robbins dan Coulters (2005) menyatakan:

Motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat – tingkat usaha tinggi untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu[41].

Dari pengertian di atas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah suatu reaksi bedasarkan kebutuhan yang menimbulkan keinginan untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi yang mengarah kepada tujuan untuk mencapai sasaran – sasaran organisasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu.

Bernard Barelson dan Gary A.Steiner dalam Machrony (1854: 109), mendefinisikan motivasi sebagai,

''All those inner striving conditions variously described as wishes, desires, needs, drives, and the like (Motivasi ialah semua kondisi dalam diri yang di deskripsikan sebagai suatu keinginan, kebutuhan dan semacamnya)''[42].

Menurut Stephen Robbins, motivasi kerja adalah,

''The willingness to exert high levels of effort toward organizational goals, conditioned by the effort's to satisfy some individual need (Kesediaan untuk bekerja keras agar tercapai tujuan organisasi, suatu kondisi untuk memuaskan kebutuhan atau keinginan beberapa individu)''[43].

---

[40] Darmawan, Didit, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi,* (Surabaya: PT Temprina Media Grafika) Hal. 82

[41]*Ibid.*

[42] Siswano, *Pengantar Manajemen,* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2010). Hal 128

[43]*Ibid.*

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja adalah sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan, dan mengarahkan atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan individu dapat disusun dalam suatu hierarki kebutuhan tersebut secara lengkap, meliputi lima hal berikut.

1. Kebutuhan fisiologis *(physiological needs)*
   Kepuasan kebutuhan fisiologis biasanya dikaitkan dengan uang. Termasuk kebutuhan fisiologis adalah makan, minum, pakaian, tempat tinggal, dan kesehatan.
2. Kebutuhan keselamatan atau keamanan *(Safety or security needs)*
   Kebutuhan keselamatan atau keamanan dapat timbul secara sadar atau tidak sadar. Termasuk kebutuhan ini adalah kebebasan dari intimidasi baik kejadian atau lingkungan.
3. Kebutuhan sosial atau afiliasi *(Social or affiliation needs)*
   Termasuk kebutuhan ini adalah kebutuhan akan teman, afiliasi, interaksi, dan cinta.
4. Kebutuhan penghargaan atau rekognisi *(Esteems or recognition needs)*
   Motif utama yang berhubungan dengan kebutuhan penghargaan dan rekognisi, yaitu sebagai berikut.
   a. Prestise *(prestige)*
   b. Kekuasaan *(power)*
   c. Kebutuhan aktualisasi diri *(self-actualization needs)*[44].

David McClelland mengemukakan bahwa tipe tipe kebutuhan tertentu didapat melalui pengalaman hidup selama masa hidup individu tersebut. Kebutuhan manusia yang diperoleh selama hidup dapat dikategorikan ke dalam tiga kebutuhan, yaitu:

[44]*Ibid.* Hal 129

a. Kebutuhan akan pencapaian *(needs for achievement)*, yaitu keinginan untuk mencapai sesuatu yang sulit, mencapai standar – standar kesuksesan yang tinggi, mengerjakan tugas – tugas yang kompleks dan mengungguli orang lain
b. Kebutuhan akan hubungan *(needs for affiliation)* merupakan keinginan untuk membentuk hubungan pribadi yang akrab, menghindati konflik, dan menjalin persahabatan yang kuat.
c. Kebutuhan akan kekuasaan *(needs for power)* merupakan keinginan untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain, bertanggung jawab atas orang lain, dan memiliki otoritas atas orang lain[45].

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja dapat timbul apabila semua kebutuhan yang diperlukan oleh manusia telah terpenuhi, sehingga menimbulkan motivasi dari diri seseorang.

Clayton Alderfer mengusulkan modifikasi teori Maslow sebagai bentuk untuk menyederhanakannya. Menurut ERG ada tiga kategori kebutuhan, yaitu:

a. Kebutuhan kehidupan *(Existence needs)* merupakan kebutuhan kebutuhan akan kesejahteraan fisik
b. Kebutuhan keterhubungan *(Related needs)* berkaitan dengan kebutuhan akan pemenuhan hubungan dengan orang lain.
c. Kebutuhan pertumbuhan *(Growth needs)* menekankan pada perkembangan potensi manusia dan keinginan akan pertumbuhan pribadi serta kompetensi yang meningkat[46].

[45] Widyastuti Umi dan Sudarti,*Pengantar Manajemen*,(Jakarta: Fakultas Ekonomi FE UNJ). Hal 66
[46]*Ibid.* Hal 67

Dari definisi di atas, maka dapat disimpulkan motivasi kerja seseorang akan timbul apabila kebutuhan primer, hubungan dengan orang lain, dan perkembangan potensinya telah terpenuhi

Menurut Frederick Herzberg, ada dua faKtor yang mempengaruhi seseorang dalam tugas atau pekerjaanya, yakni:

1. Faktor – faktor penyebab kepuasaan *(satisferr)* atau faktor motivasional.
    a. Prestasi *(achievement)*
    b. Penghargaan *(recognition)*
    c. Tanggung jawab *(responsibility)*
    d. Kesempatan untuk maju *(possibility of growth)*
    e. Pekerjaan *(work)*
2. Faktor – faktor penyebab ketidakpuasan *(dissatisfaction)* atau faktor *hygiene.*
    a. Kondisi kerja fisik *(physical environment)*
    b. Hubungan interpersonal *(interpersonal relationship)*
    c. Kebijakan dan administrasi perusahaan *(company and administration policy)*
    d. Pengawasan *(supervision)*
    e. Gaji *(salary)*
    f. Keamanan kerja *(job security)*[47].

Douglas McGregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia, yaitu manusia dengan sifat positif dan negatif. Negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan. McGregor merumuskan asumsi – asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X *(negative)* merumuskan asumsi, seperti:

a. Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja
b. Karyawan harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh – sungguh

[47]Notoatmodjo Soekidjo. *Op.cit.* Hal 119

c. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin
d. Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan diatas faktor lainnya.

Sebaliknya, teori Y (positif) memiliki asumsi – asumsi sebagai berikut:

a. Karyawan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang wajar
b. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri[48].

Cognitive evaluation theory (teori evaluasi kognitif) memandang bahwa terdapat keterkaitan antara intrinsic motivators (hasrat berprestasi, pemberian tanggung jawab, dan kompetensi) dan extrinsic motivators (gaji tinggi, promosi, hubungan baik dengan supervisor, dan kondisi kerjayang menyenangkan. Sebelumnya, antara intrinsic dan external factors dinilai saling bebas (independent) sehingga stimulus atau rangsangan jenis factor yang satu dinilai tidak akan memberikan pengaruh pada jenis faktor lainnya.[49]

Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*) merupakan teori motivasi yang berpandangan bahwa apabila seseorang diberi tantangan atau target yang spesifik, menantang, dan diberi imbal jasa yang sesuai dengan harapan, maka orang tersebut akan berusaha menunjukan kinerja yang tinggi, Tujuan yang spesifik dinilai mendorong pencapaian level output yang lebih tinggi dibandingkan dengan tujuan yang terlalu umum *(general)*. Karyawan juga akan menunjukan kinerja yang lebih baik apabila mendapatkan umpan balik *(feedback)*, yaitu dapat berupa kritik maupun saran.

Dalam penetapan tujuan, ada pihak manajemen yang melibatkan karyawan (partisipasif), namun juga ada yang melakukan secara *top – down* atau instruksi. Salah satu kelebihan menggunakan pendekatan partisipatif

[48]Rivai Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), Hal 842.
[49]Wijayanto Dian, Pengantar Manajemen, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012), hal 156.

adalah karyawan akan lebih berkomitmen. Namun, Sering kali para manajer juga mengkhawatirkan adanya penolakan atau resistensi apabila karyawan diberi tugas yang menantang. Menurut Robbins, S. (2001), terdapat 5 faktor yang mempengaruhi keterkaian antara tujuan dan kinerja, yaitu:

a. *Goal Commitment* : komitmen terhadap tujuan yang ditetapkan
b. *Self-efficacy* : tingkat kepercayaan diri karyawan terhadap kemampuan dirinya dalam menjalankan tugas.
c. *Task characteristics* : karakter tugas; hasil penelitian menunjukan bahwa goal setting tidaklah berhasil untuk semua jenis pekerjaan. *Goal setting* akan lebih optimal ditetapkan diterapkan pada jenis pekerjaan yang sederhana *(simple)* dibanding pekerjaan yang kompleks.
d. *National culture* – budaya bangsa; hasil penelitian menunjukan bahwa goal setting lebih optimal diterapkan di Amerika Serikat dan Kanada dibandingkan Portugal dan Chile. Hal ini disebabkan masyarakat Amerika Serikat dan Kanada lebih bersifat independen dan lebih menyukai tantangan.
e. *Feedback* – umpan balik; tanpa adanya umpan balik, kinerja cenderung kurang optimal karena tidak ada control.[50]

Teori *reinforcement* (penegakan atau pemaksaan) memandang bahwa tingkah laku merupakan suatu konsekuensi dari lingkungan. Proses *reinforcement* dapat dilakukan diantaranya melalu pengondisian lingkungan sehingga mendorong pembentukan perilaku.[51]

Dalam teori keadilan *(equity)*, individu akan membandingkan antara upaya yang dikerjakan *(job inputs)* dengan hasil yang diterima *(outcome)*, selanjutnya individu akan melakukan respons. Terdapat beberapa upaya pembanding yang dapat dilakukan karyawan, yaitu:

[50] *Ibid.*
[51] *Ibid.* Hal 156

a. *Self-inside* : karyawan akan membandingkan dengan posisi sama dalam internal organisasi, misalnya sesame staff pemasaran dalam perusahaan yang sama.
b. *Self –outside* : karyawan akan mencoba membandingkan antara internal organisasi dengan ekternal organisasi untuk posisi yang sama, misalnya staf pemasaran pada perusahaan yang berbeda.
c. *Other-inside* : karyarwan akan membandingkan dengan karyawan lain merupakan kelompok lain dalam organisasi, misalnya staf pemasaran dengan staf SDM perusahaan yang sama.
d. *Other-Outside* : karyawan akan membandingkan dengan karyawan lain maupun kelompok lain diluar organisasi, misalnya staff pemasaran dengan staf SDM pada perusahaan yang berbeda[52].

Teori harapan *(expectancy)* dikembangkan oleh Victor Vroom. Menurut Vroom, kecenderungan tindakan dipengaruhi oleh kecenderungan kuat lemahnya harapan. Selanjutnya tindakan akan diikuti oleh pencapaian hasil. Karyawan akan termotivasi kalau mereka percaya bahwa upaya yang mereka lakukan akan menghasilkan penilaian kerja. Selanjutnya, penilaian kinerja yang baik akan membawa meraka mendapatkan penghargaan seperti bonus, peningkatan gaji, dan promosi sesuai harapan karyawan[53].

La Mente juga berpendapat bahwa,‘’Beberapa faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya semangat kerja karyawan, yaitu: komunikasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, partisipasi, motivasi dan gaya kepemimpinan”[54].

Motivasi kerja didalam suatu organisasi mempunyai maksud dan tujuan yang sangat luas dalam rangka pengembangan organisasi tersebut, antara lain sebagai berikut:

---

[52] *Ibid*.
[53] *Ibid*. Hal 157
[54] La Mente. *Ibid.*

a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
b. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan kinerja
c. Meningkatkan produktifitas kerja karyawan
d. Meningkatkan loyalitas dan integritas
e. Meningkatkan kedisiplinan karyawan
f. Meningkatkan kehadiran kerja karyawan[55].

Zig Ziglar berpendapat bahwa, "motivation is the fuel, necessary to keep the human engine running." (Motivasi adalah bahan bakar, sangat penting untuk menghela semangat kerja manusia)[56].

Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya mengenai "Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Semangat Kerja Pegawai", oleh Sapir[57]. Diperkuat juga dengan penelitian "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Unit Layanan Purna Jual", oleh Diah Pramestari[58]. Serta dikuatkan kembali dengan penelitian "Pemberian Motivasi Dalam Upaya Meningkatkan Semangat Kerja pada PT. Indofood Sukses Makmur Tbk. Kabupaten Tanah Laut", oleh Farida Yulianti[59].

Jadi, motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja pegawai atau karyawan, sehingga karyawan dapat memberikan hasil yang terbaik ketika bekerja untuk organisasi atau perusahaan, hal ini berdampak baik untuk pribadi pegawai itu sendiri ataupun perusahaan.

---

[55] Soekidjo Notoatmodjo. Op.cit. Hal 125
[56] Andrew Ho, *Life Is Wonderful, 101 Kiat Hidup Sukses dan Bahagia*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama,2009), Hal.212
[57] Sapir, *Jurnal Ekonomi Arthavidya Fakultas Ekonomi Universitas WisnuWardhana Malang Tahun 4 No.1,* Januari 2003
[58] Pramestari Diah, *Enase Volume 5 No. 1*, Juli 2008
[59] Yulianti Farida, *Al'Ulum Volume 47 No. 1*, Januari 2011

Dari semua definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses atau dorongan yang merubah menjadi perbuatan dan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

Dapat disimpulkan pula bahwa motivasi kerja memiliki tiga indikator yaitu target dengan subindikator spesifik / detail dan menantang, mendapatkan umpan balik dengan subindikator kritik dan saran, Melibatkan karyawan (partisipatif) subindikator melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan (menerima masukan / pendapat karyawan).

B. Kerangka Berfikir

Perusahaan adalah tempat terjadinya produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan dan memelihara motivasi karyawannya. Apabila motivasi karyawan rendah, maka semangat kerja karyawan pasti menurun. Hal ini berdampak pada hasil kerja pegawai tersebut.

Karyawan adalah seorang yang ditugaskan sebagai pekerja dari sebuah perusahaan untuk melakukan operasional perusahaan dan dia bekerja untuk di gaji. Semakin tinggi semangat kerja karyawan tersebut, semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawannya. Semangat kerja tentu saja bukan hanya di dapat dari gaji yang

mereka terima, tetapi dari motivasi kerja karyawan, kesejahteraan yang diberikan perusahaan kepada karyawan, dan konsep diri yang positif dari karyawan sendiri.

Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah lakunya.Ini berhubungan dengan upaya untuk memenuhi kebutuhan yang dirasakan dalam bentuk kebutuhan fisik maupun rohani.Dorongan menyebabkan mengapa seseorang berusaha mencapai tujuan – tujuan, secara sadar ataupun tidak sadar. Dorongan ini pula yang menyebabkan seseorang berperilaku, yang dapat mengendalikan dan memelihara kegiatan – kegiatan dan yang menetapkan arah umum yang harus ditempuh seseorang tersebut.

Semangat kerja adalah refleksi dari sikap pribadi atau sikap kelompok terhadap kerja dan kerja sama. Apabila karyawan merasa senang, optimis mengenai kegiatan dan tugas, serta ramah satu sama lain, maka karyawan itu dapat dikatakan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Sebaliknya, apabila karyawan tampak tidak puas, lekas marah, sering sakit, suka membantah, gelisah, dan pesimis, maka reaksi ini dikatakan sebagai bukti semangat yang rendah.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara motivasi dengan

semangat kerja karyawan”, sehingga semakin tinggi motivasi karyawan, maka akan semakin tinggi pula semangat kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dirumuskan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat (sahih, benar dan valid), serta reliabel (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) tentang hubungan antara motivasi dengan semangat kerja karyawan PT. Surya Lintas Nusantara.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Surya Lintas Nusantara yang beralamat di Jl. Raya Bekasi KM 25 No. 168 - Jakarta . Adapun penelitian dilakukan di PT. Surya Lintas Nusantara karena di perusahaan tersebut memiliki permasalahan dengan semangat kerja karyawan yang rendah, khususnya semangat kerja yang dimiliki karyawan Divisi Produksi PT. Surya Lintas Nusantara.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian berlangsung selama 4 bulan, terhitung mulai bulan April sampai dengan bulan Juni 2013. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu yang tepat karena perusahaan sedang tidak padat dengan kegiatan produksi, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti dapat maksimal dalam melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan ”Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu[56]. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional.

Kerlinger mengemukakan bahwa :

> Metode survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif , distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel[57].

Alasan menggunakan metode survei adalah untuk memudahkan peneliti dalam melihat masalah-masalah yang terjadi di tempat penelitian, sehingga ditemukan hubungan antar variabel yang akan diteliti.

Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila terdapat hubungan, berapa keeratan hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Data yang

---

[56]Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi* (Bandung: CV Alfabetha, 2005), hal.7
[57]Ibid

digunakan adalah data primer pada variabel bebas yaitu variabel X dan data sekunder pada variabel terikat yaitu variabel Y. Dengan menggunakan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antar variabel X (motivasi) dan variabel Y (semangat kerja).

D. Populasi Teknik Pengambilan Sampel

"Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya" [58].

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan PT. Surya Lintas Nusantara. Populasi terjangkaunya karyawan bagian divisi Sales yang berjumlah 40 orang. Peneliti memilih karyawan Divisi Sales sebagai populasi dengan pertimbangan karyawan Divisi Sales memiliki masalah dalam semangat kerja yang rendah selama mereka bekerja di perusahaan.

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut"[59]. Berdasarkan tabel Isaac dan Michael maka sampel yang akan diambil sesuai dengan taraf kesalahan (*sampling error*) 5% sejumlah 36 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling Technique*). Teknik ini

---

[58]Sugiyono, *op.cit,* p. 90
[59]*Ibid*.,

digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen.

Selain itu, dengan teknik tersebut maka seluruh populasi yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih. Yaitu dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi yang ada.

E. Intrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu motivasi (variabel X) dan semangat kerja (variabel Y). Instrumen penelitian ini menggunakan data primer untuk variabel X dan variabel Y. Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Semangat Kerja (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Semangat Kerja adalah perasaan positif yang dirasakan oleh karyawan dalam segala situasi, di peroleh dari terpenuhinya kebutuhan karyawan yang memberi dampak hasil kerja yang lebih baik, menimbulkan harapan dan memiliki tujuan untuk maju, baik secara pribadi, maupun kelompok, sehingga menimbulkan rasa tanggung jawab dalam bertugas dan meningkatkan semangat kerjanya.

b. Definisi Operasional

Semangat kerja memiliki indikator-indikator, seperti kesempatan mengembangkan karir dengan sub indikator promosi jawaban, pelatihan, adanya mentor dalam bekerja, menyekolahkan kembali karyawan, *transfer* pegawai, dengan indikator fasilitas yang mendukung dengan subindikator, fasilitas komputer, kursi dan meja karyawan sesuai dengan jumlah karyawan yang ada, lemari dokumen, printer, dan alat-alat tulis kantor, dan hubungan dengan atasan dengan subindikator mematuhi perintah dan larangan pimpinan, tidak terlibat pertikaian dengan pimpinan, teman sekerja dengan subindikator hubungan yang baik dengan rekan sekerja, tidak terlibat konflik/perselisihan dengan rekan sekerja dan saling membantu antar rekan sekerja. Semangat kerja merupakan data primer yang datanya diambil langsung dari kuesioner dengan model skala Likert.

c. Kisi – Kisi Instrumen Semangat Kerja

Kisi-kisi instrumen yang disajikan pada bagian ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja yang diujicobakan dan juga sebagai kisi-kisi instrumen final yang digunakan untuk mengukur variabel semangat kerja. Dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang dimasukkan setelah uji coba dan uji reliabilitas. Kisi-kisi instrumen dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen Semangat Kerja (Variabel Y)

No.	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1.	Kesempatan Mengembangkan karir	Promosi jabatan, pelatihan	1,2	13,14	-	1,2	10,11
		Adanya bimbingan kerja dalam bekerja	3,8	15,20	3,15	6	16
		Peningkatan pendidikan karyawan	4	16	4	-	12
		Transfer pegawai	5	17	-	3	13
2.	Fasilitas yang Mendukung		6,7	18,19	-	4,5	14,15
3.	Hubungan dengan Atasan dan Teman Sekerja	Kepatuhan terhadap atasan	9	21	-	7	17
		Konflik dengan atasan dan teman sekerja	10	22	-	8	18
		Hubungan yang baik dengan rekan sekerja	11	23	-	9	19
		Kerjasama dengan rekan sekerja.	12	24	12	-	20
	Jumlah		24		4	20	

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dan 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 2
Skala Penilaian Instrumen Semangat Kerja

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

d. Validasi Instrumen Semangat Kerja

Proses pengembangan instrumen semangat kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel semangat kerja terlihat pada tabel III.1.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir indikator tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel semangat kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.1. Setelah konsep instrumen disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada karyawan Divisi Logistik PT Surya Lintas Nusantara berjumlah 30 orang.

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

$$rit = \frac{\sum xixt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}$$ [60]

Dimana :

r_{it}= Koefisien skor butir dengan skor total instrumen

x_i= Deviasi skor butir dari Xi

x_t= Deviasi skor dari Xt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah rtabel = 0.361, jika rhitung > rtabel, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika rhitung < rtabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 24 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 4 butir soal yang drop. Sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 20 butir soal (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 9 Halaman 84).

Selanjutnya, dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian total.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$rii = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2}\right]$$ [61]

Dimana :

60 Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta : Grasindo,2008). p.86

61 *Ibid.* 89

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyak butir pernyataan (yang valid)

$\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir

st^2 = Varian skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{\left(\sum Xi\right)^2}{n}}{n}$$ [62]

Dimana : S_t^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

$\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data X

$\sum Xi$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil *Si = 1,86 , St²* = 67,77 dan r_{ii} sebesar 0,875 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 Halaman 90). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 20 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur semangat kerja.

[62] Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), hal. 350

2. Motivasi Kerja (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Motivasi adalah suatu proses atau dorongan yang merubah menjadi perbuatan dan tingkah laku untuk memenuhi kebutuhan dan mencapai tujuan, keadaan dan kesiapan dalam diri individu yang mendorong tingkah lakunya untuk berbuat sesuatu dalam mencapai tujuan.

b. Definisi Operasional

Dapat disimpulkan pula bahwa motivasi kerja memiliki tiga indikator yaitu target dengan sub indikator spesifik / detail dan menantang, mendapatkan umpan balik dengan sub indikator kritik dan saran, Melibatkan karyawan (partisipatif) sub indikator melibatkan karyawan dalam pegambilan keputusan (menerima masukan / pendapat karyawan).

Motivasi dapat diukur dengan menggunakan kuesioner (angket) yang berbentuk skala Likert. Penyusunan skala likert ini didasarkan pada

c. **Kisi-Kisi Instrumen Motivasi Kerja**

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur motivasi kerja memberikan gambaran seberapa instrumen ini mencerminkan indikator-indikator variabel motivasi. Penyusunan kuesioner

dilakukan berdasarkan indikator dan sub indikator dari variabel motivasi kerja.

Tabel III.3

Kisi-kisi Motivasi Kerja (Variabel X)

No.	Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	Setelah Uji Coba	
			(+)	(-)		(+)	(-)
1	Target	Spesifik / detail	1,2	9,10	1	1	7,8
2	Perolehan Umpan Balik	Kritik	3,4	11,12	3	2	9,10
		Saran	5,6	13,14	-	3,4	11,12
3	Keterlibatan Karyawan (Partisipasif)		7,8	15,16	-	5,6	13,14
	Jumlah		16			**14**	

Untuk mengisi kuesioner dengan skala Likert, dalam instrumen penelitian telah disediakan alternatif jawaban yang sesuai, dan setiap butir pertanyaan dalam instrumen penelitian responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Dari 5 alternatif jawaban tersebut mempunyai nilai 1 sampai dengan 5 dengan kriteria sebagai berikut:

Tabel III.4

Skala Penilaian Terhadap Motivasi Kerja

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

d. Validasi Instrumen Motivasi Kerja

Proses pengembangan instrumen motivasi dimulai dengan menyusun kuesioner model skala Likert dan mengacu pada indikator-indikator variabel motivasi kerja, seperti terlihat pada tabel III.3

Tahap berikutnya instrumen di konsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen penelitian tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel motivasi kerja. Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut di uji coba kepada 30 responden. Sampel uji coba adalah karyawan Divisi Logistik di PT. Surya Lintas Nusantara yang bukan bagian dari sampel penelitian.

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

$$rit = \frac{\sum xixt}{\sqrt{\sum xi^2 \sum xt^2}}$$ [63]

Dimana :

r_{it} = Koefisien antara skor butir soal dengan skor total
x_i = deviasi skor butir dari Xi

[63] Djaali dan Puji Muljono, *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*, (Jakarta: PT. Grasindo. 2008), p.86

x_t = deviasi skor dari Xt

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah rtabel = 0.361, jika rhitung > rtabel, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika rhitung < rtabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus drop. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 16 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 2 butir soal yang drop. Sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 14 butir soal (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 10 Halaman 85)

Selanjutnya di hitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang dianggap valid dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* yang sebelumnya dihitung terlebih dahulu varian butir dan varian totalnya.

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$\Gamma_{11} = \left\{\frac{k}{(k-1)}\right\}\left\{1 - \frac{\Sigma_{Si}^{2}}{S_t^{2}}\right\}$$ [64]

Dimana:
r_{11} = reliabilitas instrumen
k = banyaknya butir pernyataan (yang valid)
ΣSi^2 = Jumlah varians skor butir
St^2 = Varians skor total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

[64] *Ibid*, p.89

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{\left(\sum Xi\right)^2}{n}}{n}$$ [65]

Dimana : S_t^2 = Simpangan baku

n = Jumlah populasi

$\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data X

$\sum Xi$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil *Si = 1,67, St²* = 32,11 dan r_{ii} sebesar 0,846 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 16 Halaman 91). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 21 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepribadian tipe A.

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel X dan variabel Y, maka konstelasi hubungan antara variabel X dan Y adalah sebagai berikut:

X ⟶ Y

Keterangan :

[65] Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), hal. 350

X : Variabel bebas, yaitu Motivasi Kerja

Y : Variabel terikat, yaitu Semangat Kerja

⟶ : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

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

1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi digunakan rumus:

$\hat{Y} = a + bX$ [66]

Keterangan:
$\hat{Y}$: variabel terikat
X : variabel bebas
a : nilai intercept (konstan)
b : koefisien arah regresi

Dimana koefiesien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$ [67]

$$a = \overline{Y} - b\overline{X}$$

Dimana : $\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$

$$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X^2)}{n}$$

[66] Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), p.315
[67] *Ibid.*

$$\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y^2)}{N}$$

2. Uji Persyaratan Analisis :

a. Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X (Y – Ŷ)

Digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistibusi normal atau tidak normal. Pengujian dilakukan terhadap galat taksiran Y atas X dengan menggunakan uji Lilliefors pada taraf signifikan (α) = 0,05

- **Hipotesis Statistik :**

  H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi Normal

  H_i : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

- **Kriteria Pengujian :**

  Terima Ho jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

  Tolak Ho jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

  Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur ini adalah (Y – Ŷ)

b. Uji Linieritas Regresi

- **Hipotesis Statistik :**

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

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

- **Kriteria Pengujian :**

  Tolak Ho Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi non linier.

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

  Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.5 berikut ini:[68]

Tabel III.5
DAFTAR ANALISIS VARIANS (ANAVA)
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI

Sumber Varians	DK	Jumlah Kuadrat	Rata-rata jumlah kuadrat (RJK)	F hitung	F tabel
Total (T)	N	$\sum Y^2$	-	-	-
Regresi (a)	1	$\frac{(\sum Y)^2}{N}$	-	-	-
Regresi (b/a)	1	$b.\sum xy$	$\frac{JK(b/a)}{db(b/a)}$	$\frac{RJK(b/a)}{RJK(S)}$ *)	$F_{(1-\alpha)(1,n-2)}$
Residu (S)	n-2	JK(T)-JK(a)-JK(b/a)	$\frac{JK(S)}{N-2}$		
Tuna Cocok (TC)	k-2	JK(S)-JK(G)	$\frac{JK(TC)}{k-2}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$ ns)	$F_{(1-\alpha)(k-2,n-k)}$
Galat (G)	n-k	$\sum\left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}$	$\frac{JK(G)}{n-k}$		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti
ns) Persamaan regresi linier

3. **Uji Hipotesis**

   1) **Uji Keberartian Regresi**

   Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan yang diperoleh berarti atau tidak berarti.

   - **Hipotesis Statistik :**

[68] *Ibid,* p.332

$H_O : \beta \leq 0$

$Ha : \beta > 0$

- **Kriteria Pengujian :**

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

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

2) Perhitungan Koefisien Korelasi

Perhitungan produk koefisien korelasi (r_{xy}) menggunakan rumus Product Moment dari Pearson sebagai berikut:

$$r\ xy = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)\ (\sum y^2)}}$$ [69]

Keterangan:
r_{xy}: tingkat keterkaitan hubungan
x : skor dalam sebaran X
y : skor dalam sebaran Y

3) Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

Uji ini untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus :

$$t\ hitung = \frac{r\sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}}$$ [70]

Keterangan :

t hitung = skor signifikansi koefisien korelasi

[69]Sugiyono, *op.cit,* p.212

[70]*Ibid,* p.216

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya data

- **Hipotesis Statistik :**

  Ho : $\rho \leq 0$

  Ha : $\rho > 0$

- **Kriteria Pengujian :**

  Tolak Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka koefisien korelasi signifikan

  Terima Ho jika $-t_{hitung} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan

  Hal ini dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n – 2. Jika Ho ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan positif.

4) Perhitungan Koefisien Determinasi

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y yang ditentukan oleh variabel X. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

$$KD = rxy^2$$ [71]

[71] Djali dan Pudji Muljono, *op.cit*, p.38.

Dimana : KD = Koefisien determinasi

r xy = Koefisien korelasi *product moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk memberikan gambaran umum mengenai hasil pengelolaan data yang didapat dari dua variabel dalam penelitian ini, yaitu motivasi dengan dengan semangat kerja. Skor yang akan disajikan adalah skor yang telah diolah dari data mentah dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu skor rata-rata dan simpangan baku atau standar deviasi.

Berdasarkan jumlah variabel dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah motivasi sebagai variable bebas dengan semangat kerja sebagai variabel terikat. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Data Semangat Kerja (Variabel Y)

Data semangat kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 36 orang karyawan dari Divisi Sales sebagai responden.

Berdasarkan pengelolaan data, diperoleh skor terendah 55 dan skor tertinggi adalah 81, jumlah skor adalah 2334, sehingga rata-rata skor

semangat kerja (Y) sebesar 64,83, varians (S^2) sebesar 41,29 , dan simpangan baku (S) sebesar 6,43 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 hal. 91)

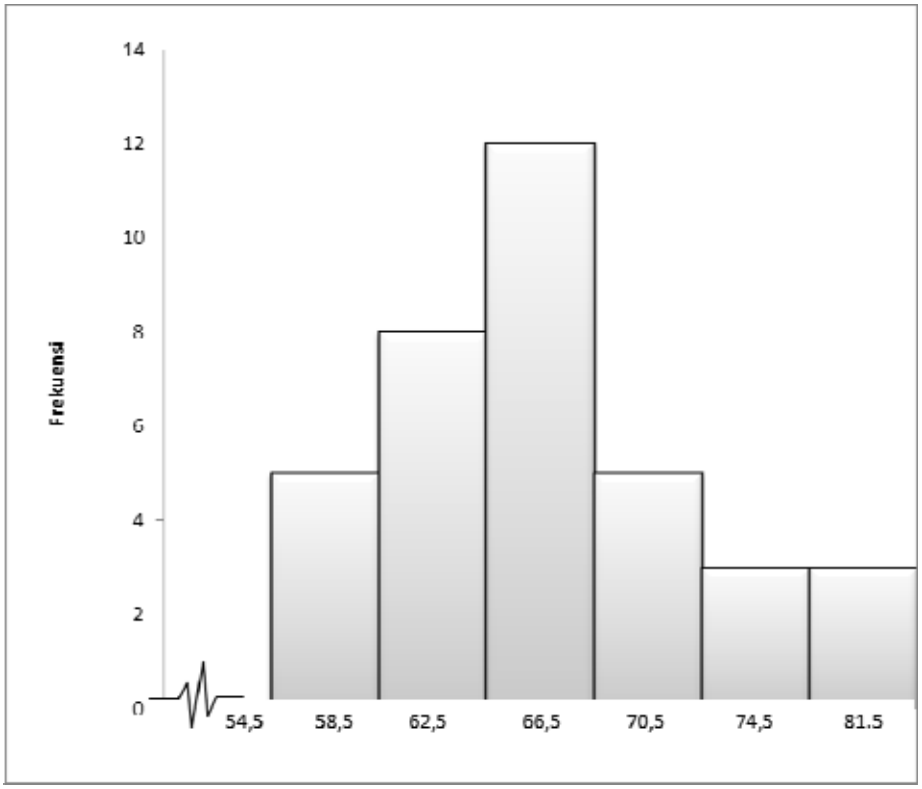
Distribusi frekuensi data semangat kerja dapat dilihat pada tabel IV.1 , dimana rentang skor adalah banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 23 hal. 102)

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

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
55 - 58	54,5	58,5	5	13,9%
59 - 62	58,5	62,5	8	22,2%
63 - 66	62,5	66,5	12	33,3%
67 - 70	66,5	70,5	5	13,9%
71 - 74	70,5	74,5	3	8,3%
75 - 81	74,5	81,5	3	8,3%
Jumlah			36	100%

Sumber: Data penelitian diolah

Berdasarkan tabel IV.1, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tinggi variabel semangat kerja, yaitu 12 yang terletak pada interval ke-3 yakni antara 63-66 dengan frekuensi relatif sebesar 33,3%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 3 yang terletak pada interval keenam dan ketujuh, yakni antara 71 -74 dan 75 - 81 dengan frekuensi relatif 8,3% Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut semangat kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.1

Grafik Histogram Semangat Kerja (variabel Y)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel semangat kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah fasilitas yang mendukung, yaitu sebesar 53,44%. Selanjutnya, indikator kesempatan kembali mengembangkan karir sebesar 33,88%, indikator hubungan dengan atasan dan teman sekerja sebesar 31,29%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.2. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 41 hal.120)

Tabel IV.2

Rata-rata Hitung Skor Indikator Semangat Kerja

Variabel	Semangat Kerja		
Indikator	Kesempatan Kembali Mengembangkan Karier	Fasilitas yang Mendukung	Hubungan dengan atasan
Jumlah Soal	9	4	7
Skor	717	737	662
Rata-rata	79,7	184,3	94,6
Persentase	33.88%	53,44%	31,29%

2. Motivasi Kerja (Variabel X)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 36 orang karyawan dari divisi Sales sebagai responden.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 48 dan skor tertinggi adalah 70, jumlah skor adalah 2207, sehingga rata-rata skor kepuasan kerja (X) sebesar 61,31 , varians (S^2) sebesar 25,42 dan simpangan baku (S) sebesar 5,04 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 15 hal. 91)

Distribusi frekuensi data pemasaran relasional dapat dilihat pada tabel IV.3, di mana rentang skor adalah banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 4 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 22 hal. 101)

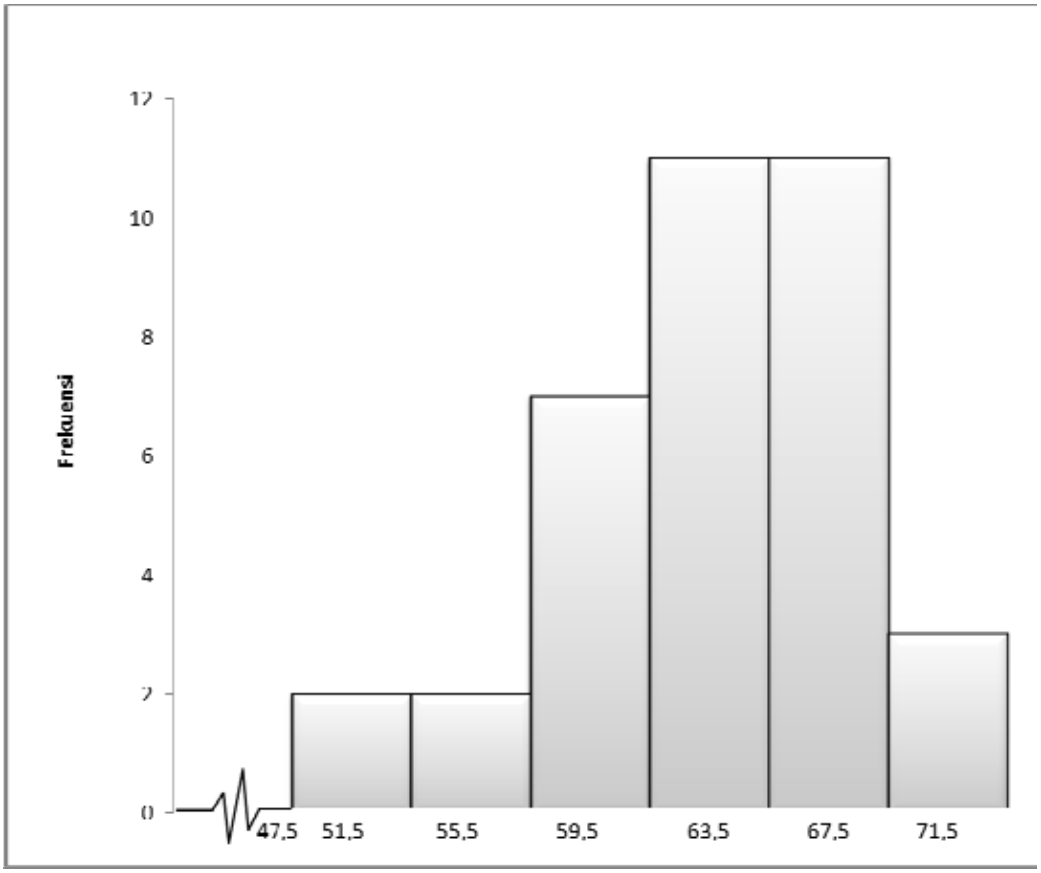
Tabel IV.3

Distribusi Frekuensi Motivasi Kerja (Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
48 - 51	47,5	51,5	2	5,6%
52 - 55	51,5	55,5	2	5,6%
56 - 59	55,5	59,5	7	19,4%
60 - 63	59,5	63,5	11	30,6%
64 - 67	63,5	67,5	11	30,6%
68 - 71	67,5	71,5	3	8,3%
Jumlah			36	100%

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel motivasi kerja, yaitu 11 yang terletak pada interval ke-4 dan 5 yakni antara 60-63 dan 64-67 dengan frekuensi relatif sebesar 30,6%. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 2 yang terletak pada interval ke- dan 2 yakni 48-51 dan 52-55 dengan frekuensi relatif 5,6%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut motivasi kerja, maka data ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar IV.2

Grafik Histogram Motivasi Kerja (Variabel X)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing – masing indikator dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah perolehan umpan balik, yaitu sebesar 56,72%. Selanjutnya, indikator keterlibatan karyawan sebesar 25,03%, dan indikator target sebesar 18,25%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.4

Tabel IV. 4
Rata – rata Hitung Skor Indikator Semangat Kerja

Variabel	**Motivasi**		
Indikator	Target	Perolehan Umpan Balik	Keterlibatan Karyawan (Partisipatif)
Jumlah Soal	3	7	4
Skor	463	1439	635
Rata-rata	154,3	205,6	158,8
Presentase	18.25%	56.72%	25.03%

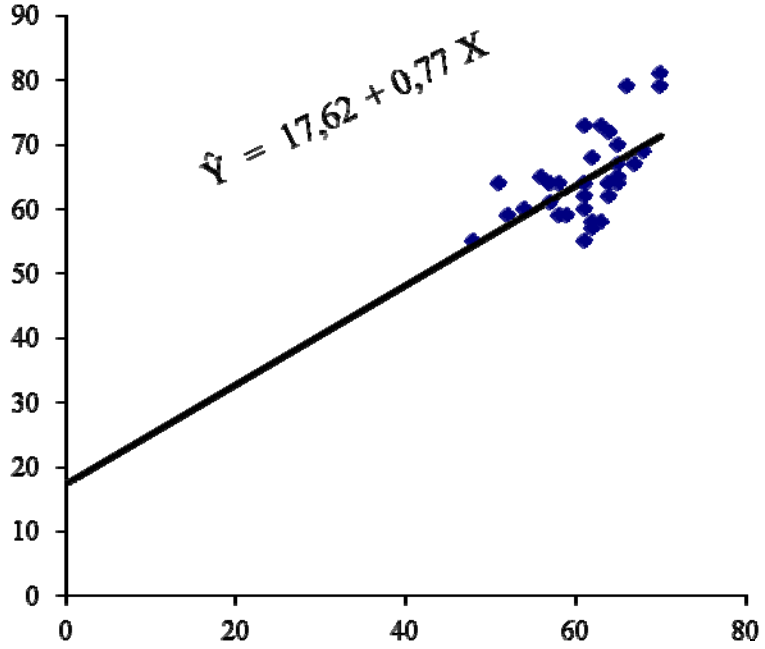
B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara motivasi dengan semangat kerja karyawan menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,77 dan menghasilkan konstanta sebesar 17,62 dengan demikian bentuk hubungan antara variabel motivasi dengan semangat kerja karyawan memiliki persamaan regresi $\hat{Y}$ = 17,62+0,77X. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja (X) akan mengakibatkan peningkatan semangat kerja (Y) sebesar 0,77 skor pada konstanta 17,62 (proses perhitungan terdapat di lampiran 27 hal. 106)

Persamaan garis regresi $\hat{Y}$ = 17,62+ 0,77X dapat dilukiskan pada grafik berikut ini:

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Gambar IV.3 Persamaan Regresi Ŷ = 17,62 + 0,77X

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis 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 (α = 0,05), untuk sampel sebanyak 36 karyawan dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t) dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan uji liliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan Lo = 0,1112 sedangkan Lt = 0,1476. Ini berarti Lo < Lt (perhitungan terdapat pada lampiran 32 hal. 111) artinya data berdistribusi normal. Untuk lebih jelasnya, hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5 sebagai berikut:

Tabel IV.5
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	L_o	L_{tabel} (0.05)	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,1112	0.1476	Terima Ho	Normal

Kemudian dalam persyaratan analisis juga dilakukan pengujian linearitas regresi, untuk melihat apakah persamaan regresi tersebut berbentuk linear atau non linear, dengan kriteria pengujian $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi dinyatakan linear.

Hasil perhitungan menyimpulkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan F_{hitung} = 0,38 sedangkan F_{tabel} = 2,86. Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ (perhitungan terdapat pada lampiran 36 hal. 115). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.5

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

Dalam uji hipotesis terdapat uji keberartian regresi yang bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi yang digunakan berarti atau tidak.

Kriteria pengujian, yaitu H_o diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_o ditolak, jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_o adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_o.

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 19,80 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,13. Jadi, dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa F_{hitung} 19,80 > F_{tabel} 4,13, ini berarti H_o ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (proses perhitungan terdapat pada lampiran 37 hal. 116). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV.6
Anava Untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi Motivasi dengan Semangat Kerja Karyawan
$\hat{Y}$ = 17,62+0,77X

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	36	152766			
Regresi (a)	1	151321,00			
Regresi (b/a)	1	531,81	531,81	19,80*	4,13
Residu	34	913,19	26,86		
Tuna Cocok	15	212,73	14,18	0,38*	2,86
Galat Kekeliruan	19	700,47	36,87		

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena F_{hitung} (19,80) > F_{tabel} (4,13)
ns) Persamaan regresi linear karena F_{hitung} (0,38) < F_{tabel} (2,86)

Pengujian koefisien korelasi bertujuan untuk mengetahui besar atau kuatnya hubungan antara variabel X dan variabel Y. Penelitian ini menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* dari *pearson*.

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan semangat kerja diperoleh koefisien korelasi sederhana r_{xy} = 0,607 (proses perhitungan dilihat pada lampiran 38 hal. 117). Untuk uji signifikan koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.7

Tabel IV.7

Pengujian Signifikan Koefisien Korelasi Sederhana Antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0,607	36,80%	4,450	1,70

Berdasarkan pengujian signifikan koefisien korelasi antara motivasi kerja dengan semangat kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh t_{hitung} = 4,450 > t_{tabel} = 1,70 . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana r_{xy} = 0,607 adalah signifikan. Artinya, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan semangat kerja. Koefisien determinasi r_{xy} = $0,607^2$ = 0,3680 berarti sebesar 36,80% semangat kerja karyawan PT Surya Lintas Nusantara di Jakarta ditentukan oleh motivasi kerja karyawan itu sendiri (proses perhitungan dapat terlihat pada lampiran 40 hal. 119).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, di ketahui adanya hubungan positif antara motivasi dengan semangat kerja pada karyawan PT Surya Lintas Nusantara di Jakarta.

Dari perhitungan itu pula, maka dapat di interpretasikan bahwa motivasi kerja mempengaruhi semangat kerja, atau semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi semangat kerja pada karyawan PT Surya Lintas Nusantara di Jakarta.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Dan disadari juga bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti, yakni hanya mengenai hubungan antara motivasi dengan semangat kerja pada karyawan. Sementara semangat kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada karyawan PT Surya Lintas Nusantara di Jakarta Divisi Sales sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan fakta dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi dengan semangat kerja pada karyawan PT Surya Lintas Nusantara di Jakarta pada divisi Logistik dan divisi Sales. Motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingginya semangat kerja pada karyawan.

Semangat kerja ditentukan oleh motivasi sebesar 36,80% dan sisanya sebesar 63,20% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja .

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka implikasi dari penelitian di atas adalah hubungan positif antara motivasi dengan semangat kerja berimplikasi pada kerja PT Surya Lintas Nusantara di Jakarta dalam meningkatkan semangat kerjanya.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, untuk variabel semangat kerja di ketahui bahwa hubungan dengan atasan dan teman sekerja memperoleh skor terendah, yaitu 31,29%. Ini berarti bahwa hubungan karyawan dengan atasan dan teman sekerja butuk

Target juga di ketahui memperoleh skor terendah, yaitu 18,25% untuk variabel motivasi kerja dalam penelitian. Ini berarti bahwa motivasi kerja pegawai masih kurang akibat target kerja yang diberikan kurang detail.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi karyawan PT Surya Lintas Nusantara di Jakarta, sebagai berikut:

1. Untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, maka sebaiknya PT Surya Lintas Nusantara di Jakarta menperbaiki hubungan antara teman sekerja dan atasan.
2. Dapat dilihat motivasi pegawai masih kurang. Oleh sebab itu, untuk meningkatkannya, PT Surya Lintas Nusantara di Jakarta seharusnya menjelaskan lebih detail target yang diberikan kepada karyawan.
3. Karyawan sebaiknya dapat meningkatkan motivasi agar meningkatkan semangat kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Darmawan, Didit, *Prinsip – Prinsip Perilaku Organisasi.* Surabaya: PT Temprina Media Grafika

Djaali dan Puji Muljono. *Pengukuran dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: PT. Grasindo. 2008)

Farida. Yulianti, *Al'Ulum Volume 47 No. 1*. Januari, 2011

Griffin. Ricky W, Ronald J. Ebert. *Business 7th edition.* New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2004

Halsey. George D. *Bagaimana Memimpin dan Mengawasi Pegawai Anda.*. Jakarta: PT Rineka Cipta, 2003

Ho. Andrew Ho. *Life Is Wonderful, 101 Kiat Hidup Sukses dan Bahagia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2009

http:// puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/.../16791.

http://arida.blog.fisip.uns.ac.id/2012/11/04/kepemimpinan-dalam-organisasi/.

http://bisnisukm.com/menciptakan-lingkungan-kerja-yang-produktif.html.

http://cokroaminoto.wordpress.com/2007/05/23/meningkatkan-kinerja-karyawan-1/.

http://health.kompas.com/read/2011/11/18/1010184/Mengapa.Pekerjaan.Jadi.Sumber.Depresi.

http://internasional.kompas.com/read/2010/06/09/1536024/Studio.Bau..Wartawan.TV.Mundur

http://regional.kompas.com/read/2009/10/29/17155848/4.000.Buruh.PT.SBK.Mogok.Kerja.

http://regional.kompas.com/read/2011/10/25/19000765/Karyawan.Kecam.Upaya.Sogok.oleh.Freeport.

http://regional.kompas.com/read/2011/11/17/17010654/Karyawan.Newmont.Masih.Mogok.

http://www.bahanakaryainsani.org/component/content/article/46-cakrawala/100-pengaruh-lingkungan-kerja-terhadap-motivasi-pekerja.html,

http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-kompensasi-financial-tujuan.html .

Kepemimpinan yang efektif ,diakses dari http://gmup.ugm.ac.id/buku/detail/69.

La Mente. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Pegawai Kecamatan Kabupaten Takalar*.(Pusat Penerbitan dan Publikasi Ilmiah FE-UMI: Jurnal Economic Resources. Vol. 11, No.30, Februari 2010).ISSN: 0852-1158.

Memahami Kepuasan Kerja, diakses dari http://ronawajah.wordpress.com/2010/01/31/memahami-kepuasan-kerja/. diakses tanggal 19/3/2013.

Nurgiyanto. Burhan Gunawan dan Marzuki. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), hal. 350

Panggabean Mutiara Sibarani. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2004

Pramestari Diah, *Enase Volume 5 No. 1*, Juli 2008

Sapir. *Jurnal Ekonomi Arthavidya Fakultas Ekonomi Universitas WisnuWardhana Malang Tahun 4 No.1*, Januari 2003

Sastrohardiwiryo. B. Siswanto. *Manajemen Tenaga kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional.*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2002

Siswano, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT Bumi Aksara,2010). Hal 128

Soekidjo. Notoatmodjo. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta,2009

Sudjana. *Metoda Statistika.* Bandung: Tarsito, 2005

Sugiyono. *Metode Penelitian Administrasi.* Bandung: CV Alfabetha, 2005

Sunarto.*Manajemen Karyawan*. Yogyakarta: AMUS Yogyakarta dan Aditya Media Yogyakarta, 2005

Veithzal. Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010

Widyastuti. Umi dan Sudarti,*Pengantar Manajemen.* Jakarta: Fakultas Ekonomi FE UNJ

Wijayanto Dian, Pengantar Manajemen. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2012

LAMPIRAN 1

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

Building Future Leaders

Nomor : 1212/UN39.12/KM/2013 **17 April 2013**
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. **HRD PT Surya Lintas Nusantara**
Bapak Denny Dharma
Di tempat

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

N a m a : **Leonard**
Nomor Registrasi : 8105097478
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **PT Surya Lintas Nusantara**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul ***"Hubungan motivasi terhadap semangat kerja."***

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syarifullah
NIP 19570216 198403 1 001

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

LAMPIRAN 2

PT. Surya Lintas Nusantara

Authorized Distributor for
PT Procter & Gamble Indonesia

SURAT PENGANTAR

Bahwa yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : LEONARD

Jurusan : PENDIDIKAN TATA NIAGA

Fakultas : EKONOMI

Mendapat izin dari PT. Surya Lintas Nusantara untuk melakukan pengambilan data melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan untuk melihat ***"Hubungan Motivasi terhadap Semangat Kerja"***.

Adapun ketentuan mengenai penelitian ini, antara lain:

1. Mengikuti peraturan perusahaan
2. Pengambilan data disesuaikan dengan jam kerja karyawan
3. Menggandakan hasil penelitian untuk diberikan kepada perusahaan
4. Pemanfaatan data-data yang diperoleh dari perusahaan akan digunakan untuk kepentingan penelitian tugas akhir semata dan tidak akan digunakan untuk kepentingan diluar itu.

Selasa, 23 April 2013

Tertanda,

PT. Surya Lintas Nusantara

Astri Lestari
HR Departemen

Jl. Raya Bekasi KM. 25 No. 168 Ujung Menteng Cakung, Jakarta Timur 13960
Telp. (021) 461 1372 Fax. (021) 461 1373

LAMPIRAN 3

KUESIONER UJI COBA

PROFIL RESPONDEN

1. Nama Anda :
2. No. Responden: (Diisi Peneliti)
3. Jenis kelamin Anda:
   a. Pria b. Wanita
4. Lama bekerja : _____ Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Semangat Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan mendapatkan promosi jabatan					
2	Perusahaan mengadakan pelatihan kerja					
3	Mentor memberikan arahan kepada saya sebagai karyawan baru					
4	Perusahaan memberikan beasiswa untuk kuliah kembali kepada karyawan yang					

	berprestasi					
5	Adanya kesempatan untuk berpindah ke cabang lain di daerah lain					
6	Setiap meja karyawan mempunyai satu unit computer					
7	Kursi kerja tersedia untuk semua karyawan					
8	Adanya bimbingan kerja yang diberikan mentor dalam penyelesaian pekerjaan					
9	Saya menerima pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
10	Pimpinan dan karyawan tidak pernah bertikai					
11	Setiap karyawan mempunyai hubungan baik dengan karyawan lainnya					
12	Setiap karyawan akan saling membantu dan bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan					
13	Karyawan sulit mendapatkan promosi jabatan					
14	Perusahaan tidak mengadakan pelatihan kerja					
15	Mentor tidak memberikan arahan kepada saya sebagai karyawan baru					
16	Tidak ada kesempatan untuk sekolah kembali yang diberikan perusahaan					
17	Tidak ada perpindahan kecabang manapun					
18	Tidak disediakan komputer untuk karyawan					
19	Kursi tidak tersedia untuk semua karyawan					
20	Tidak adanya bimbingan kerja yang diberikan mentor dalam penyelesaian pekerjaan					
21	Saya acap kali melanggar perintah dari atasan					
22	Terjadi pertikaian antara staf dengan atasan					
23	Antar teman sekerja, tidak mempunyai hubungan baik dengan karyawan lainnya					
24	Antar teman sekerja tidak saling membantu					

KUESIONER UJI COBA

PROFIL RESPONDEN

1. Nama Anda :
2. No. Responden: (Diisi Peneliti)
3. Jenis kelamin Anda:
   a. Pria b. Wanita
4. Lama bekerja : _____ Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Atasan memberikan penjelasan detail disetiap pekerjaanya					
2	Atasan memberikan target yang dicapai dalam pekerjaan secara jelas					
3	Karyawan memberikan kritikan kepada atasan					

4	Karyawan sukarela memberikan kritik kepada atasan					
5	Karyawan tidak memberikan pendapat kepada pimpinan					
6	Pimpinan tidak menerima masukan / pendapat dari karyawan					
7	Karyawan tidak aktif dalam kegiatan diluar pekerjaan seperti dalam kepanitiian					
8	Karyawan tidak pernah diikutsertakan dalam pengambilan keputusan					
9	Tidak diberikan penjelasan detail kepada karyawan dalam melaksanaan pekerjaan					
10	Tidak pernah diberikan target kerja yang jelas dalam setiap pekerjaan					
11	Karyawan tidak memberikan kritik kepada atasan					
12	Pimpinan menolak dikritik dari karyawan					
13	Atasan meminta saran kepada staf					
14	Karyawan sukarela memberikan pendapat kepada pimpinan					
15	Karyawan aktif dalam kegiatan diluar pekerjaan seperti dalam kepanitiian					
16	Pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan					

LAMPIRAN 4

SKOR UJI COBA INSTRUMEN
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

No. Resp.	Butir Pernyataan 1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	Xt	Xt^2
1	3	3	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	66	4356
2	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	69	4761
3	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	67	4489
4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	67	4489
5	3	4	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	60	3600
6	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	71	5041
7	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	71	5041
8	5	4	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	69	4761
9	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	73	5329
10	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	55	3025
11	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	72	5184
12	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	73	5329
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	1	5	3	60	3600
14	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	63	3969
15	3	4	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	64	4096
16	4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	65	4225
17	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	61	3721
18	5	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	59	3481
19	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	55	3025
20	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	75	5625
21	5	3	5	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	54	2916
22	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	68	4624
23	4	3	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	62	3844
24	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	71	5041
25	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	74	5476
26	4	4	3	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	67	4489
27	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	61	3721
28	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62	3844
29	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	63	3969
30	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	73	5329
$\sum X_i$	122	113	131	117	124	129	121	127	132	117	122	126	119	124	122	124	1970	130400
$\sum X_i^2$	506	439	583	469	528	569	505	553	592	477	508	548	485	530	510	524		

LAMPIRAN 5

SKOR UJI COBA INSTRUMEN
VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA)

No. Resp.	Butir Pernyataan																								Xt	Xt^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	2	5	5	3	5	5	4	4	5	105	11025
2	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	110	12100
3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	3	4	4	3	4	100	10000
4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	107	11449
5	4	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	5	100	10000
6	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	109	11881
7	5	3	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	103	10609
8	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	106	11236
9	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	111	12321
10	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	5	101	10201
11	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	107	11449
12	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	107	11449
13	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	99	9801
14	4	4	4	5	5	4	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	105	11025
15	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	107	11449
16	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	99	9801
17	4	5	5	4	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	4	101	10201
18	4	2	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	2	3	98	9604
19	4	3	5	5	2	5	4	4	5	2	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	88	7744
20	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	106	11236
21	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	110	12100
22	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	2	5	5	5	107	11449
23	3	3	5	5	2	4	3	2	2	2	3	5	2	3	5	2	3	4	3	3	4	2	3	4	77	5929
24	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	5	101	10201
25	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	106	11236
26	4	5	4	3	3	3	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	94	8836
27	3	4	4	4	3	2	4	4	2	3	3	4	5	3	4	4	4	4	3	3	2	3	4	3	82	6724
28	5	3	4	5	3	5	4	4	5	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	2	3	4	4	94	8836
29	4	2	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	92	8464
30	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	112	12544
$\sum X_i$	128	116	130	134	119	129	129	124	134	119	129	129	127	128	132	125	125	132	130	129	125	119	125	127	3044	310900
$\sum X_i^2$	558	474	570	608	495	569	567	524	620	495	567	565	555	558	590	537	535	592	578	569	547	495	539	559		

LAMPIRAN 6

PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom ΣXi = Jumlah butir ke satu

$\Sigma Xi = 3 + 3 + 5 + 4 + \ldots\ldots + 4$

$= 66$

2. Kolom ΣXt = Jumlah total butir dari setiap responden

$\Sigma Xt = 67 + 68 + 67 + 67 + \ldots\ldots\ldots\ldots + 72$

$= 1970$

3. Kolom ΣXt^2

$\Sigma Xt^2 = 67^2 + 68^2 + 67^2 + 67^2 + \ldots + 72^2$

$= 130400$

4. Kolom ΣX_i^2

$\Sigma Xi^2 = 3^2 + 4^2 + 4^2 + 4^2 + \ldots + 4^2$

$= 506$

5. Kolom $\Sigma X_i.X_t$

$\Sigma X_i.X_t = 201 + 272 + 268 + 268 + \ldots + 28$

$= 8037$

6. Kolom Σx_i^2

$$\Sigma x_i^2 = \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}$$

$$= 506 - \frac{122^2}{30}$$

$= 9.867$

7. Kolom $\Sigma x_i.x_t$

$$\Sigma x_i.x_t = \Sigma X_i.X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n}$$

$$= 8037 - \frac{122 \times 1970}{30}$$

$= 25.67$

8. Kolom Σx_t^2

$$\Sigma x_t^2 = \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$$

$$= 130400 - \frac{1970^2}{30}$$

$= 1036.67$

9. Kolom r_{hitung}

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

$$= \frac{25.667}{\sqrt{9.867 \quad 1036.667}} = \mathbf{0.254}$$

Kolom SYt2 (hitung kembali)

$$\Sigma Yt2 = \Sigma Yt2 - \frac{(\Sigma Yt)2}{n}$$

$$= 99233 - \frac{1717^2}{30}$$

$= 963.367$

LAMPIRAN 7

PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR
VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA)
Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom ΣXi = Jumlah butir ke satu

ΣXi = 4 + 5+ 4 + 5 + …….. + 5
= 105

2. Kolom ΣXt = Jumlah total butir dari setiap responden

ΣXt = 105 + 107 + 96 + 102 +…….+ 115
= 3044

3. Kolom ΣXt^2

$\Sigma Xt^2 = 105^2 + 107^2 + 96^2 + 102^2 + \ldots + 115^2$
= 310900

4. Kolom ΣX_i^2

$\Sigma Xi^2 = 4^2 + 3^2 + 4^2 + 3^2 + \ldots + 5^2$
= 558

5. Kolom $\Sigma X_i.X_t$

$\Sigma X_i.X_t$ = 420 + 321 + 384 + 306 +….. + 575
= 13068

6. Kolom Σx_i^2

$$\Sigma x_i^2 = \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n}$$

$$= 558 - \frac{128^2}{30}$$

= 11.867

7. Kolom $\Sigma x_i.x_t$

$$\Sigma x_i.x_t = \Sigma X_i.X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n}$$

$$= 13068 - \frac{128 \times 3044}{30}$$

= 80.27

8. Kolom Σx_t^2

$$\Sigma x_t^2 = \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n}$$

$$= 310900 - \frac{3044^2}{30}$$

= 2035.47

9. Kolom r_{hitung}

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

$$= \frac{80.267}{\sqrt{11.867 \quad 2035.467}} = \mathbf{0.516}$$

Kolom SYt2 (hitung kembali)

$$\Sigma Yt2 = \Sigma Yt2 - \frac{(\Sigma Yt)2}{n}$$

$$= 213545 - \frac{2519^2}{30}$$

= 2032.967

LAMPIRAN 8

DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i.X_t$	Σx_i^2	$\Sigma x_i.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	122	506	8037	9.87	25.67	1036.67	0.254	0.361	Drop
2	113	439	7487	13.37	66.67	1036.67	0.566	0.361	Valid
3	131	583	8625	10.97	22.67	1036.67	0.213	0.361	Drop
4	117	469	7757	12.70	74.00	1036.67	0.645	0.361	Valid
5	124	528	8237	15.47	834.58	1036.67	6.591	0.361	Valid
6	129	569	8521	14.30	50.00	1036.67	0.411	0.361	Valid
7	121	505	8035	16.97	7312.67	1036.67	55.139	0.361	Valid
8	127	553	8408	15.37	68.33	1036.67	0.541	0.361	Valid
9	132	592	8762	11.20	94.00	1036.67	0.872	0.361	Valid
10	117	477	7749	20.70	66.00	1036.67	0.451	0.361	Valid
11	122	508	8061	11.87	49.67	1036.67	0.448	0.361	Valid
12	126	548	8325	18.80	51.00	1036.67	0.365	0.361	Valid
13	119	485	7898	12.97	83.67	1036.67	0.722	0.361	Valid
14	124	530	8209	17.47	66.33	1036.67	0.493	0.361	Valid
15	122	510	8070	13.87	58.67	1036.67	0.489	0.361	Valid
16	124	524	8219	11.47	76.33	1036.67	0.700	0.361	Valid

LAMPIRAN 9

DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA)

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i.X_t$	Σx_i^2	$\Sigma x_i.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	128	558	13068	11.87	80.27	2035.47	0.516	0.361	Valid
2	116	474	11864	25.47	93.87	2035.47	0.412	0.361	Valid
3	130	570	13192	6.67	1.33	2035.47	0.011	0.361	Drop
4	134	608	13589	9.47	-7.53	2035.47	-0.054	0.361	Drop
5	119	495	12236	22.97	161.47	2035.47	0.747	0.361	Valid
6	129	569	13161	14.30	71.80	2035.47	0.421	0.361	Valid
7	129	567	13162	12.30	72.80	2035.47	0.460	0.361	Valid
8	124	524	12666	11.47	84.13	2035.47	0.551	0.361	Valid
9	134	620	13728	21.47	131.47	2035.47	0.629	0.361	Valid
10	119	495	12236	22.97	161.47	2035.47	0.747	0.361	Valid
11	129	567	13178	12.30	88.80	2035.47	0.561	0.361	Valid
12	129	565	13080	10.30	-9.20	2035.47	-0.064	0.361	Drop
13	127	555	12968	17.37	81.73	2035.47	0.435	0.361	Valid
14	128	558	13068	11.87	80.27	2035.47	0.516	0.361	Valid
15	132	590	13427	9.20	33.40	2035.47	0.244	0.361	Drop
16	125	537	12782	16.17	98.67	2035.47	0.544	0.361	Valid
17	125	535	12774	14.17	90.67	2035.47	0.534	0.361	Valid
18	132	592	13468	11.20	74.40	2035.47	0.493	0.361	Valid
19	130	578	13288	14.67	97.33	2035.47	0.563	0.361	Valid
20	129	569	13175	14.30	85.80	2035.47	0.503	0.361	Valid
21	125	547	12776	26.17	92.67	2035.47	0.402	0.361	Valid
22	119	495	12236	22.97	161.47	2035.47	0.747	0.361	Valid
23	125	539	12787	18.17	103.67	2035.47	0.539	0.361	Valid
24	127	559	12991	21.37	104.73	2035.47	0.502	0.361	Valid

LAMPIRAN 10

PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS

VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

No. Resp.	Butir Pernyataan														Xt	Xt^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	3	4	4	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	4	58	3364
2	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	61	3721
3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	59	3481
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	58	3364
5	4	3	3	4	3	5	4	4	4	5	3	4	4	3	53	2809
6	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	62	3844
7	4	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	4	62	3844
8	4	4	5	4	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	60	3600
9	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	63	3969
10	3	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	47	2209
11	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	63	3969
12	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	64	4096
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	3	1	5	3	52	2704
14	3	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	54	2916
15	4	3	5	5	3	5	4	4	5	4	4	4	3	4	57	3249
16	4	4	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	58	3364
17	4	3	4	5	4	3	4	4	4	2	3	4	4	4	52	2704
18	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	50	2500
19	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	48	2304
20	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	65	4225
21	3	3	3	3	3	4	3	1	4	3	3	3	4	4	44	1936
22	4	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	5	5	4	59	3481
23	3	3	3	5	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	53	2809
24	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	63	3969
25	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	66	4356
26	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	60	3600
27	3	4	4	4	3	5	4	4	5	3	4	4	3	3	53	2809
28	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	2916
29	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	55	3025
30	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	64	4096
$\sum X_i$	113	117	124	129	121	127	132	117	122	126	119	124	122	124	1717	99233
$\sum X_i^2$	439	469	528	569	505	553	592	477	508	548	485	530	510	524		

LAMPIRAN 11

PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS

VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA)

No. Resp.	Butir Pernyataan																				Xt	Xt^2
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	2	5	5	3	5	5	4	4	5	87	7569
2	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	93	8649
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	5	5	3	4	4	3	4	82	6724
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	88	7744
5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	84	7056
6	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	92	8464
7	5	3	4	5	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	86	7396
8	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	88	7744
9	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	93	8649
10	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	82	6724
11	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	3	90	8100
12	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	89	7921
13	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	82	6724
14	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	87	7569
15	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	4	4	5	4	3	5	90	8100
16	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	82	6724
17	4	5	3	4	4	4	5	3	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	4	83	6889
18	4	2	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	2	3	80	6400
19	4	3	2	5	4	4	5	2	5	4	4	4	3	4	3	4	4	2	3	2	71	5041
20	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	4	87	7569
21	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3	5	5	3	91	8281
22	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	5	5	5	90	8100
23	3	3	2	4	3	2	2	2	3	2	3	2	3	4	3	3	4	2	3	4	57	3249
24	5	2	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	86	7396
25	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5	5	88	7744
26	4	5	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	78	6084
27	3	4	3	2	4	4	2	3	3	5	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	66	4356
28	5	3	3	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	3	4	4	2	3	4	4	77	5929
29	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	75	5625
30	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	95	9025
$\sum X_i$	128	116	119	129	129	124	134	119	129	127	128	125	125	132	130	129	125	119	125	127	2519	213545
$\sum X_i^2$	558	474	495	569	567	524	620	495	567	555	558	537	535	592	578	569	547	495	539	559		

LAMPIRAN 12

PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

No.	Varians
1	0.45
2	0.42
3	0.52
4	0.48
5	0.57
6	0.51
7	0.37
8	0.69
9	0.40
10	0.63
11	0.43
12	0.58
13	0.46
14	0.38
∑Si²	**6.88**

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

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

$$= \frac{439 - \frac{113^2}{30}}{30} = 1.67$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{99233 - \frac{1717^2}{30}}{30} = 32.11$$

3. Menghitung Reabilitas

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

$$= \frac{14}{14 - 1}\left(1 - \frac{6.88}{32.11}\right)$$

$$= 0.846$$

Kesimpulan

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

LAMPIRAN 13

PERHITUNGAN VARIANS BUTIR, VARIANS TOTAL DAN UJI RELIABILITAS VARIABEL Y (KEPUASAN KERJA)

No.	Varians
1	0.40
2	0.85
3	0.77
4	0.48
5	0.41
6	0.38
7	0.72
8	0.77
9	0.41
10	0.58
11	0.40
12	0.54
13	0.47
14	0.37
15	0.49
16	0.48
17	0.87
18	0.77
19	0.61
20	0.71
∑Si²	11.45

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus (Contoh No.1)

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

$$= \frac{558 - \frac{128^2}{30}}{30} = 1.86$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{213545 - \frac{2519^2}{30}}{30} = 67.77$$

3. Menghitung Reabilitas

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

$$= \frac{20}{20 - 1}\left(1 - \frac{11.45}{67.77}\right)$$

$$= 0.875$$

Kesimpulan

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

LAMPIRAN 14

KUESIONER FINAL

PROFIL RESPONDEN

5. Nama Anda :
6. No. Responden: (Diisi Peneliti)
7. Jenis kelamin Anda:
   a. Pria b. Wanita
8. Lama bekerja : _____ Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

RR = Ragu-Ragu

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Semangat Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Karyawan mendapatkan promosi jabatan					
2	Perusahaan mengadakan pelatihan kerja					
3	Adanya kesempatan untuk berpindah ke cabang lain di daerah lain					
4	Setiap meja karyawan mempunyai satu unit computer					
5	Kursi kerja tersedia untuk semua karyawan					

6	Adanya bimbingan kerja yang diberikan mentor dalam penyelesaian pekerjaan					
7	Saya menerima pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan					
8	Pimpinan dan karyawan tidak pernah bertikai					
9	Setiap karyawan mempunyai hubungan baik dengan karyawan lainnya					
10	Karyawan sulit mendapatkan promosi jabatan					
11	Perusahaan tidak mengadakan pelatihan kerja					
12	Tidak ada kesempatan untuk sekolah kembali yang diberikan perusahaan					
13	Tidak ada perpindahan kecabang manapun					
14	Tidak disediakan komputer untuk karyawan					
15	Kursi tidak tersedia untuk semua karyawan					
16	Tidak adanya bimbingan kerja yang diberikan mentor dalam penyelesaian pekerjaan					
17	Saya acap kali melanggar perintah dari atasan					
18	Terjadi pertikaian antara staf dengan atasan					
19	Antar teman sekerja, tidak mempunyai hubungan baik dengan karyawan lainnya					
20	Antar teman sekerja tidak saling membantu					

KUESIONER FINAL

PROFIL RESPONDEN

5. Nama Anda :
6. No. Responden: (Diisi Peneliti)
7. Jenis kelamin Anda:
   a. Pria b. Wanita
8. Lama bekerja : _____ Tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Kuesioner di bawah ini memuat sejumlah pernyataan. Silahkan Anda memberikan tanda checklist (√) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan

SS = Sangat Setuju
S = Setuju
RR = Ragu-Ragu
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

Motivasi Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Atasan memberikan target yang dicapai dalam pekerjaan secara jelas					
2	Karyawan sukarela memberikan kritik kepada atasan					
3	Karyawan tidak memberikan pendapat kepada pimpinan					
4	Pimpinan tidak menerima masukan / pendapat dari karyawan					

5	Karyawan tidak aktif dalam kegiatan diluar pekerjaan seperti dalam kepanitiian					
6	Karyawan tidak pernah diikutsertakan dalam pengambilan keputusan					
7	Tidak diberikan penjelasan detail kepada karyawan dalam melaksanaan pekerjaan					
8	Tidak pernah diberikan target kerja yang jelas dalam setiap pekerjaan					
9	Karyawan tidak memberikan kritik kepada atasan					
10	Pimpinan menolak dikritik dari karyawan					
11	Atasan meminta saran kepada staf					
12	Karyawan sukarela memberikan pendapat kepada pimpinan					
13	Karyawan aktif dalam kegiatan diluar pekerjaan seperti dalam kepanitiian					
14	Pimpinan mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan					

LAMPIRAN 15

SKOR UJI COBA INSTRUMEN

VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

No. Resp	Butir Pernyataan														Xt	Xt²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	64	4096
2	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	5	4	2	4	58	3364
3	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	67	4489
4	5	5	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	4	3	61	3721
5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	4	4	4	58	3364
6	4	3	4	4	3	4	2	2	2	4	4	4	4	4	48	2304
7	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	1	4	3	4	52	2704
8	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	61	3721
9	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3	62	3844
10	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	65	4225
11	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	65	4225
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	5	5	4	54	2916
13	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	64	4096
14	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57	3249
15	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	61	3721
16	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	59	3481
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4900
18	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	65	4225
19	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	5	5	4	4	61	3721
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70	4900
21	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	65	4225
22	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	3	5	61	3721
23	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	64	4096
24	5	5	5	2	4	4	2	3	3	4	2	4	4	4	51	2601
25	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	68	4624
26	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	65	4225
27	5	4	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	3	4	57	3249
28	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	61	3721
29	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	66	4356
30	5	5	3	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	64	4096
31	2	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	62	3844
32	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	63	3969
33	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	56	3136
34	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	63	3969
35	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	62	3844
36	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	57	3249
	166	168	169	164	165	165	150	147	146	149	151	162	149	156	2207	136191

LAMPIRAN 16

DATA MENTAH VARIABEL Y

VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA)

No. Resp.	Butir Pernyataan																				Yt	Yt²
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20		
1	4	4	3	4	4	4	1	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	64	4096
2	2	4	2	2	4	3	4	4	2	2	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	64	4096
3	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	67	4489
4	4	4	2	4	3	4	2	2	4	3	4	4	3	2	2	1	4	4	2	4	62	3844
5	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	3	59	3481
6	2	4	3	2	4	2	2	2	4	2	3	2	2	2	2	4	4	3	4	2	55	3025
7	2	4	4	2	2	2	4	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	3	4	3	59	3481
8	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	64	4096
9	2	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	4	2	4	3	1	4	2	2	4	57	3249
10	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	65	4225
11	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	67	4489
12	3	4	2	2	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	4	4	2	60	3600
13	2	4	3	4	4	4	1	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	62	3844
14	2	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	64	4096
15	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	64	4096
16	2	3	4	2	3	4	2	2	4	2	4	4	2	2	4	2	4	2	4	3	59	3481
17	4	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	79	6241
18	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	65	4225
19	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	2	3	3	2	55	3025
20	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	81	6561
21	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	64	4096
22	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	73	5329
23	5	3	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	72	5184
24	4	2	4	2	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	64	4096
25	5	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	69	4761
26	4	2	4	4	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	70	4900
27	2	4	3	4	3	4	4	3	2	1	3	3	2	4	2	4	3	4	4	2	61	3721
28	3	3	2	4	2	4	2	2	4	3	3	4	2	2	4	4	2	4	4	2	60	3600
29	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	79	6241
30	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	64	4096
31	3	4	3	2	2	4	2	3	3	4	3	2	2	2	3	4	3	2	3	4	58	3364
32	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	73	5329
33	3	2	4	2	3	4	2	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	2	4	65	4225
34	4	4	2	4	2	2	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	3	2	58	3364
35	4	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	68	4624
36	3	2	4	2	4	4	2	4	2	3	4	4	3	4	3	4	2	4	2	4	64	4096
	115	113	128	100	123	134	94	125	89	108	128	125	99	131	119	130	119	133	99	122	2334	152766

LAMPIRAN 17

DATA MENTAH VARIABEL X (MOTIVASI KERJA) DAN VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA)		
NO	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	64	64
2	58	64
3	67	67
4	61	62
5	58	59
6	48	55
7	52	59
8	61	64
9	62	57
10	65	65
11	65	67
12	54	60
13	64	62
14	57	64
15	61	64
16	59	59
17	70	79
18	65	65
19	61	55
20	70	81
21	65	64
22	61	73
23	64	72
24	51	64
25	68	69
26	65	70
27	57	61
28	61	60
29	66	79
30	64	64
31	62	58
32	63	73
33	56	65
34	63	58
35	62	68
36	57	64
JUMLAH	2207	2334

LAMPIRAN 18

Rekapitulasi Skor Total Instrumen Hasil Penelitian					
No. Resp	X	Y	X^2	Y^2	XY
1	64	64	4096	4096	4096
2	58	64	3364	4096	3712
3	67	67	4489	4489	4489
4	61	62	3721	3844	3782
5	58	59	3364	3481	3422
6	48	55	2304	3025	2640
7	52	59	2704	3481	3068
8	61	64	3721	4096	3904
9	62	57	3844	3249	3534
10	65	65	4225	4225	4225
11	65	67	4225	4489	4355
12	54	60	2916	3600	3240
13	64	62	4096	3844	3968
14	57	64	3249	4096	3648
15	61	64	3721	4096	3904
16	59	59	3481	3481	3481
17	70	79	4900	6241	5530
18	65	65	4225	4225	4225
19	61	55	3721	3025	3355
20	70	81	4900	6561	5670
21	65	64	4225	4096	4160
22	61	73	3721	5329	4453
23	64	72	4096	5184	4608
24	51	64	2601	4096	3264
25	68	69	4624	4761	4692
26	65	70	4225	4900	4550
27	57	61	3249	3721	3477
28	61	60	3721	3600	3660
29	66	79	4356	6241	5214
30	64	64	4096	4096	4096
31	62	58	3844	3364	3596
32	63	73	3969	5329	4599
33	56	65	3136	4225	3640
34	63	58	3969	3364	3654
35	62	68	3844	4624	4216
36	57	64	3249	4096	3648
JUMLAH	2207	2334	136191	152766	143775

LAMPIRAN 19

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil
= 70 - 48
= 22

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

K = 1 + (3.3) Log n
= 1 + (3.3) log 36
= 1 + (3.3) 1.56
= 1 + 5,15
= 6,15 (ditetapkan menjadi 6)

3. Panjang Kelas Interval (KI)

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

$$= \frac{22}{6} = 3.67$$ (ditetapkan menjadi 4)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
48 - 51	47.5	51.5	2	5.6%
52 - 55	51.5	55.5	2	5.56%
56 - 59	55.5	59.5	7	19.4%
60 - 63	59.5	63.5	11	30.6%
64 - 67	63.5	67.5	11	30.6%
68 - 71	67.5	71.5	3	8.3%
Jumlah			36	100%

Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA)

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

= 81 - 55

= 26

2. Banyaknya Interval Kelas (aturan sturges)

K = 1 + (3.3) Log n

= 1 + (3.3) log 36

= 1 + (3.3) 1.56

= 1 + 5,15

= 6,15 (ditetapkan menjadi 6)

3. Panjang Kelas Interval

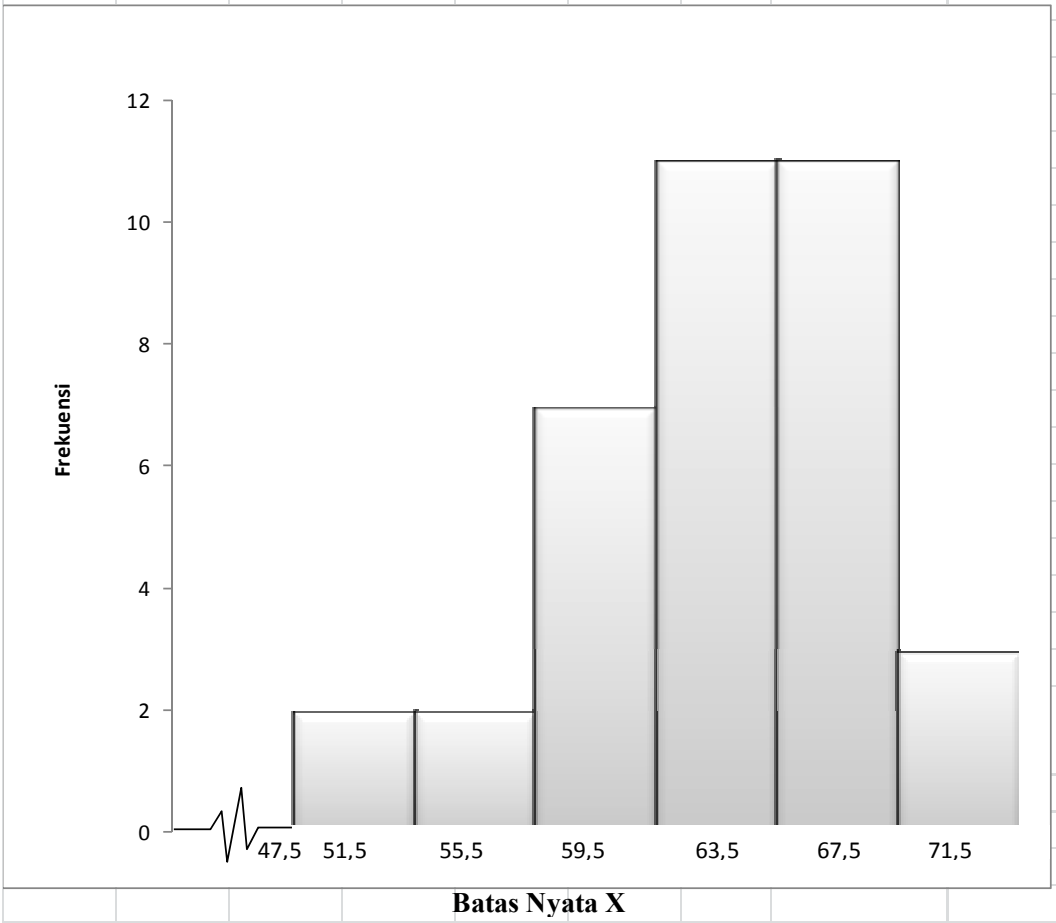
$$P = \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}}$$

$$= \frac{26}{6} = 4.33 \text{ (dibulatkan menjadi 4)}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
55 - 58	54.5	58.5	5	13.9%
59 - 62	58.5	62.5	8	22.2%
63 - 66	62.5	66.5	12	33.3%
67 - 70	66.5	70.5	5	13.9%
71 - 74	70.5	74.5	3	8.3%
75 - 81	74.5	81.5	3	8.3%
Jumlah			36	100%

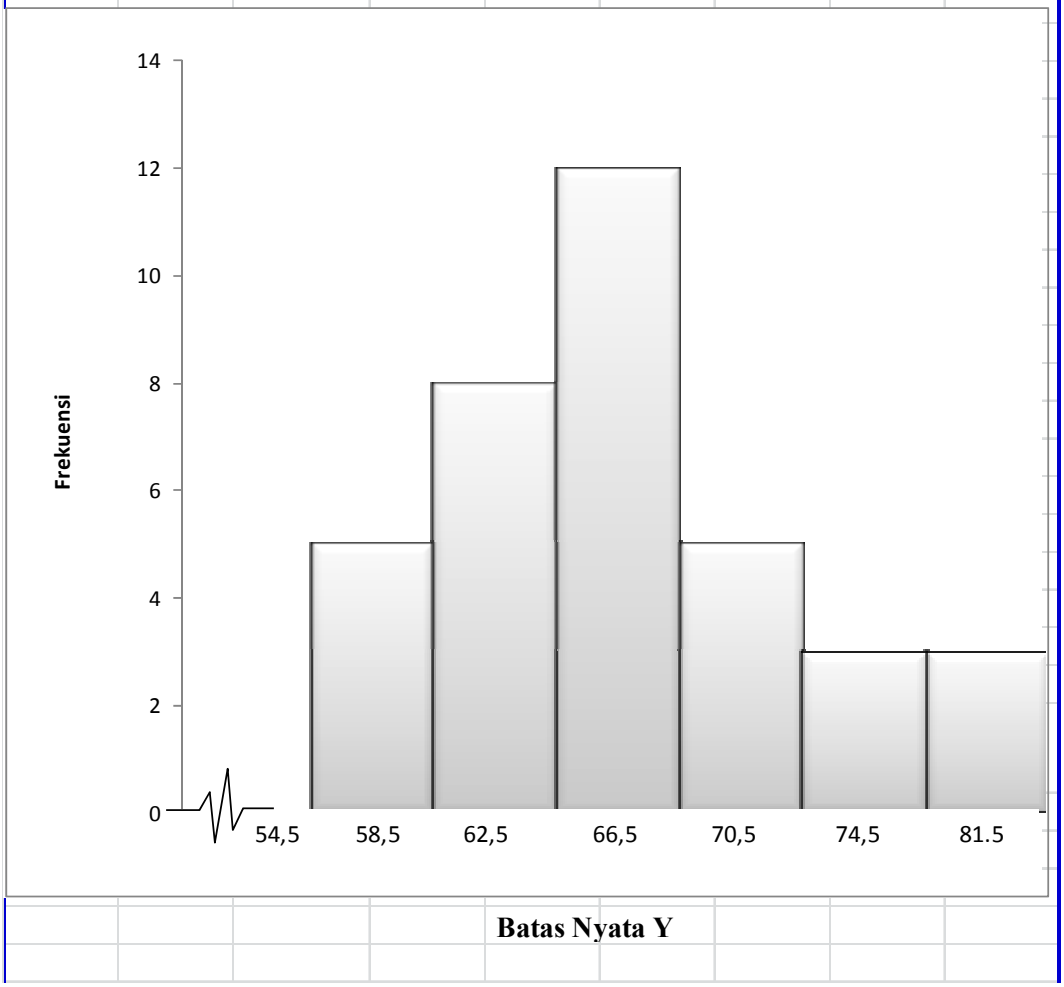
LAMPIRAN 21

GRAFIK HISTOGRAM
VARIABEL X (MOTIVASI KERJA)



LAMPIRAN 22

GRAFIK HISTOGRAM
VARIABEL Y (SEMANGAT KERJA)



LAMPIRAN 23

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA,
VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU, VARIABEL X DAN Y

No.	X	Y	$\bar{X}$ - X	$\bar{Y}$ - Y	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	64	64	2.69	-0.83	7.26	0.69
2	58	64	-3.31	-0.83	10.93	0.69
3	67	67	5.69	2.17	32.43	4.69
4	61	62	-0.31	-2.83	0.09	8.03
5	58	59	-3.31	-5.83	10.93	34.03
6	48	55	-13.31	-9.83	177.04	96.69
7	52	59	-9.31	-5.83	86.59	34.03
8	61	64	-0.31	-0.83	0.09	0.69
9	62	57	0.69	-7.83	0.48	61.36
10	65	65	3.69	0.17	13.65	0.03
11	65	67	3.69	2.17	13.65	4.69
12	54	60	-7.31	-4.83	53.37	23.36
13	64	62	2.69	-2.83	7.26	8.03
14	57	64	-4.31	-0.83	18.54	0.69
15	61	64	-0.31	-0.83	0.09	0.69
16	59	59	-2.31	-5.83	5.32	34.03
17	70	79	8.69	14.17	75.59	200.69
18	65	65	3.69	0.17	13.65	0.03
19	61	55	-0.31	-9.83	0.09	96.69
20	70	81	8.69	16.17	75.59	261.36
21	65	64	3.69	-0.83	13.65	0.69
22	61	73	-0.31	8.17	0.09	66.69
23	64	72	2.69	7.17	7.26	51.36
24	51	64	-10.31	-0.83	106.20	0.69
25	68	69	6.69	4.17	44.82	17.36
26	65	70	3.69	5.17	13.65	26.69
27	57	61	-4.31	-3.83	18.54	14.69
28	61	60	-0.31	-4.83	0.09	23.36
29	66	79	4.69	14.17	22.04	200.69
30	64	64	2.69	-0.83	7.26	0.69
31	62	58	0.69	-6.83	0.48	46.69
32	63	73	1.69	8.17	2.87	66.69
33	56	65	-5.31	0.17	28.15	0.03
34	63	58	1.69	-6.83	2.87	46.69
35	62	68	0.69	3.17	0.48	10.03
36	57	64	-4.31	-0.83	18.54	0.69
Jumlah	**2207**	**2334**			**890**	**1445.00**

LAMPIRAN
24

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU

1. Rata-rata (X)

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{2207}{36} = 61.31$$

1. Rata-rata (Y)

$$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{2334}{36} = 64.83$$

2. Varians (X)

$$S^2 = \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} = \frac{889.64}{35} = 25.42$$

2. Varians (Y)

$$S^2 = \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} = \frac{1445.00}{35} = 41.29$$

3. Simpangan Baku (X)

$$S = \sqrt{S^2} = \sqrt{25.42} = 5.04$$

3. Simpangan Baku (Y)

$$S = \sqrt{S^2} = \sqrt{41.29} = 6.43$$

LAMPIRAN 25

PERHITUNGAN PERSAMAAN REGRESI LINEAR SEDERHANA

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

$n = 36$

$SXY = 143775$

$SX = 2207$

$SY = 2334$

$SX^2 = 136191$

$SY^2 = 152766$

$\bar{Y} = \frac{SY}{n} = \frac{2334}{36} = 64.83$

$\bar{X} = \frac{SX}{n} = \frac{2207}{36} = 61.31$

$\sum x^2 = \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}$

$= 136191 - \frac{4870849}{36}$

$= 889.64$

$\sum xy = \sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{n}$

$= 143775 - \frac{5151138}{36}$

$= 687.83$

$\sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$

$= 152766 - \frac{5447556}{36}$

$= 1445.00$

$b = \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2}$

$= \frac{687.83}{889.64}$

$= 0.77$

$= \mathbf{0.77}$

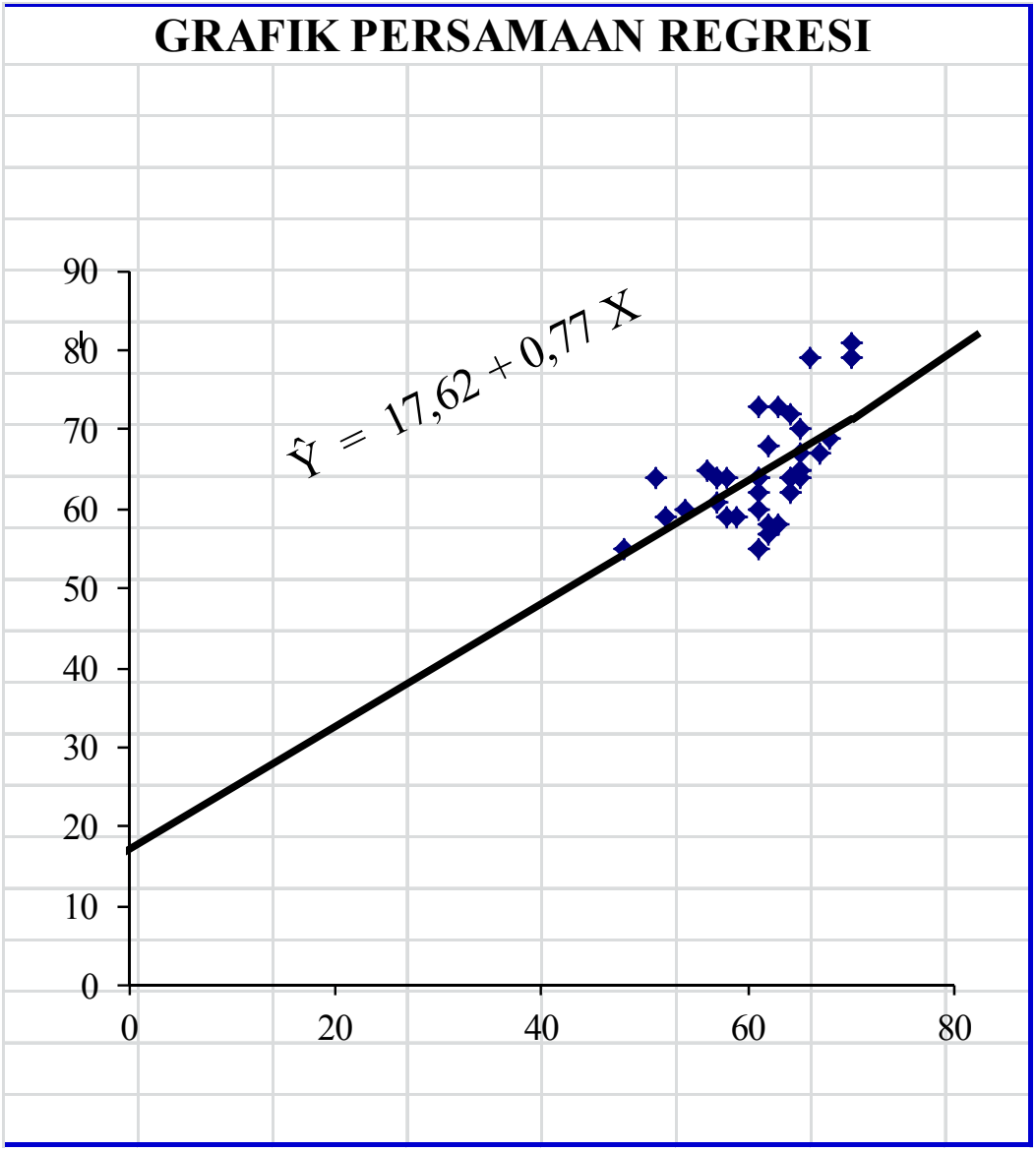
$a = \bar{Y} - \bar{b}X$

$= 64.83 - (\times 0.77 \quad 61.31)$

$= \mathbf{17.62}$

Jadi Persamaan Regresi adalah $\hat{Y} = 17{,}62 + 0{,}77X$

LAMPIRAN 26


GRAFIK PERSAMAAN REGRESI
Ŷ = 17,62 + 0,77 X
90
80
70
60
50
40
30
20
10
0
0
20
40
60
80

LAMPIRAN 27

TABEL PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIANS DAN SIMPANGAN BAKU

REGRESI $\hat{Y} = 17,62 + 0,77X$

No.	X	Y	$\hat{Y}$	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	48	73	54.73	18.27	18.45	340.55
2	51	60	57.05	2.95	3.13	9.83
3	52	79	57.82	21.18	21.36	456.31
4	54	68	59.37	8.63	8.82	77.70
5	56	64	60.92	3.08	3.27	10.68
6	57	64	61.69	2.31	2.50	6.23
7	57	65	61.69	3.31	3.50	12.22
8	57	73	61.69	11.31	11.50	132.15
9	58	64	62.46	1.54	1.72	2.97
10	58	64	62.46	1.54	1.72	2.97
11	59	59	63.24	-4.24	-4.05	16.41
12	61	64	64.78	-0.78	-0.60	0.36
13	61	64	64.78	-0.78	-0.60	0.36
14	61	55	64.78	-9.78	-9.60	92.10
15	61	59	64.78	-5.78	-5.60	31.33
16	61	61	64.78	-3.78	-3.60	12.94
17	61	55	64.78	-9.78	-9.60	92.10
18	62	67	65.56	1.44	1.63	2.66
19	62	70	65.56	4.44	4.63	21.43
20	62	57	65.56	-8.56	-8.37	70.06
21	63	72	66.33	5.67	5.86	34.30
22	63	62	66.33	-4.33	-4.14	17.17
23	64	59	67.10	-8.10	-7.92	62.67
24	64	64	67.10	-3.10	-2.92	8.51
25	64	65	67.10	-2.10	-1.92	3.67
26	64	62	67.10	-5.10	-4.92	24.17
27	65	58	67.88	-9.88	-9.69	93.89
28	65	65	67.88	-2.88	-2.69	7.23
29	65	64	67.88	-3.88	-3.69	13.61
30	65	81	67.88	13.12	13.31	177.16
31	65	58	67.88	-9.88	-9.69	93.89
32	66	67	68.65	-1.65	-1.46	2.14
33	67	60	69.42	-9.42	-9.24	85.30
34	68	64	70.19	-6.19	-6.01	36.11
35	70	69	71.74	-2.74	-2.56	6.53
36	70	79	71.74	7.26	7.44	55.42
JUMLAH	**2207**	**2334**		**-6.68**		**2113.14**
				-0.19		

LAMPIRAN 28

Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$							
n	X	$\hat{Y}$ = 17,62+ 0,77 X					$\hat{Y}$
1	64	17.62	+	0.77	.	64	67.10
2	58	17.62	+	0.77	.	58	62.46
3	67	17.62	+	0.77	.	67	69.42
4	61	17.62	+	0.77	.	61	64.78
5	58	17.62	+	0.77	.	58	62.46
6	48	17.62	+	0.77	.	48	54.73
7	52	17.62	+	0.77	.	52	57.82
8	61	17.62	+	0.77	.	61	64.78
9	62	17.62	+	0.77	.	62	65.56
10	65	17.62	+	0.77	.	65	67.88
11	65	17.62	+	0.77	.	65	67.88
12	54	17.62	+	0.77	.	54	59.37
13	64	17.62	+	0.77	.	64	67.10
14	57	17.62	+	0.77	.	57	61.69
15	61	17.62	+	0.77	.	61	64.78
16	59	17.62	+	0.77	.	59	63.24
17	70	17.62	+	0.77	.	70	71.74
18	65	17.62	+	0.77	.	65	67.88
19	61	17.62	+	0.77	.	61	64.78
20	70	17.62	+	0.77	.	70	71.74
21	65	17.62	+	0.77	.	65	67.88
22	61	17.62	+	0.77	.	61	64.78
23	64	17.62	+	0.77	.	64	67.10
24	51	17.62	+	0.77	.	51	57.05
25	68	17.62	+	0.77	.	68	70.19
26	65	17.62	+	0.77	.	65	67.88
27	57	17.62	+	0.77	.	57	61.69
28	61	17.62	+	0.77	.	61	64.78
29	66	17.62	+	0.77	.	66	66.65
30	64	17.62	+	0.77	.	64	67.10
31	62	17.62	+	0.77	.	62	65.56
32	63	17.62	+	0.77	.	63	66.33
33	56	17.62	+	0.77	.	56	60.92
34	63	17.62	+	0.77	.	63	66.33
35	62	17.62	+	0.77	.	62	65.56
36	57	17.62	+	0.77	.	57	61.69

LAMPIRAN 29

PERHITUNGAN RATA-RATA, VARIAN, SIMPANGAN BAKU

REGRESI $\hat{Y} = 17{,}62 + 0{,}77X$

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

$= \dfrac{-6.68}{36}$

$= -0.186$

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

$= \dfrac{2113.14}{35}$

$= 60.38$

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

$= \sqrt{60.38}$

$= 7.77$

LAMPIRAN 30

PERHITUNGAN NORMALITAS GALAT TAKSIRAN Y ATAS X

REGRESI $\hat{Y}$ = 17,62 + 0,77X

No.	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	|F(zi) - S(zi)|
1	-9.88	-9.69	-1.247	0.3925	0.108	0.0278	0.0797
2	-9.88	-9.69	-1.247	0.3925	0.108	0.0556	0.0519
3	-9.78	-9.60	-1.235	0.3907	0.109	0.0833	0.0260
4	-9.78	-9.60	-1.235	0.3907	0.109	0.1111	0.0018
5	-9.42	-9.24	-1.189	0.3810	0.119	0.1389	0.0199
6	-8.56	-8.37	-1.077	0.3577	0.142	0.1667	0.0244
7	-8.10	-7.92	-1.019	0.3438	0.156	0.1944	0.0382
8	-6.19	-6.01	-0.773	0.2794	0.221	0.2222	0.0016
9	-5.78	-5.60	-0.720	0.2642	0.236	0.2500	0.0142
10	-5.10	-4.92	-0.633	0.2357	0.264	0.2778	0.0135
11	-4.33	-4.14	-0.533	0.2019	0.298	0.3056	0.0075
12	-4.24	-4.05	-0.521	0.1985	0.302	0.3333	0.0318
13	-3.88	-3.69	-0.475	0.1808	0.319	0.3611	0.0419
14	-3.78	-3.60	-0.463	0.1772	0.323	0.3889	0.0661
15	-3.10	-2.92	-0.375	0.1443	0.356	0.4167	0.0610
16	-2.88	-2.69	-0.346	0.1331	0.367	0.4444	0.0775
17	-2.74	-2.56	-0.329	0.1255	0.375	0.4722	0.0977
18	-2.10	-1.92	-0.247	0.0948	0.405	0.5000	0.0948
19	-1.65	-1.46	-0.188	0.0714	0.429	0.5278	0.0992
20	-0.78	-0.60	-0.077	0.0279	0.472	0.5556	0.0835
21	-0.78	-0.60	-0.077	0.0279	0.472	0.5833	0.1112
22	1.44	1.63	0.210	0.0793	0.579	0.6111	0.0318
23	1.54	1.72	0.222	0.0871	0.587	0.6389	0.0518
24	1.54	1.72	0.222	0.0871	0.587	0.6667	0.0796
25	2.31	2.50	0.321	0.1255	0.626	0.6944	0.0689
26	2.95	3.13	0.403	0.1554	0.655	0.7222	0.0668
27	3.08	3.27	0.421	0.1628	0.663	0.7500	0.0872
28	3.31	3.50	0.450	0.1700	0.670	0.7778	0.1078
29	4.44	4.63	0.596	0.2224	0.722	0.8056	0.0832
30	5.67	5.86	0.754	0.2734	0.773	0.8333	0.0599
31	7.26	7.44	0.958	0.3289	0.829	0.8611	0.0322
32	8.63	8.82	1.134	0.3708	0.871	0.8889	0.0181
33	11.31	11.50	1.479	0.4292	0.929	0.9167	0.0125
34	13.12	13.31	1.713	0.4564	0.956	0.9444	0.0120
35	18.27	18.45	2.375	0.4911	0.991	0.9722	0.0189
36	21.18	21.36	2.749	0.4969	0.997	1.0000	0.0031

Dari perhitungan, didapat nilai L hitung terbesar = 0.1112 Ltabel untuk n = 36 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0.14767. Lhitung < Ltabel. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

LAMPIRAN 31

LANGKAH PERHITUNGAN UJI NORMALITAS GALAT TAKSIRAN

REGRESI $\hat{Y} = 17,62 + 0,77X$

Disertai contoh perhitungan untuk no. 1 (pada tabel normalitas)

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

   Data diurutkan dari data yang terkecil sampai yang terbesar

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

   Mengikuti kolom $Y - \hat{Y}$

3. Kolom Zi

   $$Zi = \frac{\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}}{S} = \frac{-9.69}{7.77} = -1.247$$

4. Kolom Zt

   Nilai Zt dikonsultasikan pada daftar F, misalnya :

   Cari -1.25 diperoleh Zt = 0.3925

   Untuk Zi= -1.247044 , maka F(zi) = 0.5 - 0.3925 = 0.1075

5. Kolom F(zi)

   Jika Zi negatif, maka F(zi) = 0,5 - Zt

   Jika Zi positif, maka F(zi) = 0,5 + Zt

6. Kolom S(zi) $= \frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}}$

   Kolom S(zi) $= \frac{1}{36} = 0.0278$

7. Kolom |F(zi) - S(zi)|

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

   $= |0.1075 - 0.0278| = 0.0797$

   Merupakan harga mutlak dan selisih F(Zi) dan S(Zi)

LAMPIRAN 32

PERHITUNGAN JK (G)

No.	K	n	X	Y	Y^2	XY	ΣY^2	(ΣY)	$(\Sigma Y)^2$	$\frac{(\Sigma Y)^2}{nK}$	$\left\{\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{nK}\right\}$
1	I	1	48	73	5329	3504					
2	II	1	51	60	3600	3060					
3	III	1	52	79	6241	4108					
4	IV	1	54	68	4624	3672					
5	V	1	56	64	4096	3584					
6	VI	3	57	64	4096	3648	13650	202	40804	13,601.33	48.67
7			57	65	4225	3705					
8			57	73	5329	4161					
9	VII	2	58	64	4096	3712	8192	128	16384	8,192.00	0.00
10			58	64	4096	3712					
11	VIII	1	59	59	3481	3481					
12	IX	6	61	64	4096	3904	21444	358	128164	21,360.67	83.33
13			61	64	4096	3904					
14			61	55	3025	3355					
15			61	59	3481	3599					
16			61	61	3721	3721					
17			61	55	3025	3355					
18	X	3	62	67	4489	4154	12638	194	37636	12,545.33	92.67
19			62	70	4900	4340					
20			62	57	3249	3534					
21	XI	2	63	72	5184	4536	9028	134	17956	8,978.00	50.00
22			63	62	3844	3906					
23	XII	4	64	59	3481	3776	15646	250	62500	15,625.00	21.00
24			64	64	4096	4096					
25			64	65	4225	4160					
26			64	62	3844	3968					
27	XIII	5	65	58	3364	3770	21610	326	106276	21,255.20	354.80
28			65	65	4225	4225					
29			65	64	4096	4160					
30			65	81	6561	5265					
31			65	58	3364	3770					
32	XIV	1	66	67	4489	4422					
33	XV	1	67	60	3600	4020					
34	XVI	1	68	64	4096	4352					
35	XVII	2	70	69	4761	4830	11002	148	21904	10,952.00	50.00
36			70	79	6241	5530					
Σ	**17**	**36**	**2207**	**2334**	**152766**	**142999**					**700.47**

LAMPIRAN 33

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

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

$= 152766$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

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

$$= \frac{2334^2}{36}$$

$= 151321.00$

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

$JK\ (b/a) = b.\ \Sigma xy$

$= 0.773 \quad x \quad 687.83333$

$= 531.81$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$JK\ (S) = JK\ (T) - JK\ (a) - JK\ (b/a)$

$= 152766 - 151321.00 - 531.81$

$= 913.19$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$dk_{(T)} = n = 36$

$dk(a) = 1$

$dk(b/a) = 1$

$dk_{(res)} = n - 2 = 34$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{531.81}{1} = 531.81$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{913.19}{34} = 26.86$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{531.81}{26.86} = 19.80$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} =$ 19.80

Berdasakan taraf signifikan 0.05, pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang 1 dan dk penyebut n-2 =36-2 = 34 dihasilkan Ftabel sebesar =4,13

sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah **signifikan**

LAMPIRAN 34

PERHITUNGAN UJI KELINIERAN REGRESI

1. Mencari Jumlah Kuadrat Error JK (G)

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

$= 700.47$ (Lihat tabel Perhitungan JK $G_{(galat)}$)

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

JK (TC) = JK (S) - JK(G)
= 913.19 – 700.47
= 212.73

3. Mencari Derajat Kebebasan

k = 17
$dk_{(TC)}$ = k - 2 = 15
$dk_{(G)}$ = n - k = 19

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{212.73}{15} = 14.18$$

$$RJK_{(G)} = \frac{700.47}{19} = 36.87$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{14.18}{36.87} = 0.38$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} = 0.38
Berdasakan taraf signifikan 0,05, pada tabel distribusi F dengan
Menggunakan dk pembilang 25 dan dk penyebut 9 dihasilkan Ftabel sebesar = 2,86
sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan
regresi adalah **linier**

LAMPIRAN 35

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	n	ΣY^2			
Regresi (a)	1	$\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$			
					Fo > Ft
Regresi (b/a)	1	$b \cdot \Sigma xy$	$\frac{b \cdot \Sigma xy}{1}$	*)	Maka
				$\frac{RJK(b/a)}{RJK(res)}$	regresi
Residu	n - 2	Jk (S)	$\frac{JK(S)}{n-2}$		Berarti
				ns)	
Tuna Cocok	k - 2	JK (TC)	$\frac{JK\ (TC)}{k-2}$		Fo < Ft
				$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Maka
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK\ (G)}{n-k}$		Regresi
					Linier

Keterangan : *) **Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} > F_{tabel}$**

ns) **Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} < F_{tabel}$**

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	36	152766			
Regresi (a)	1	151321.00			
Regresi (b/a)	1	531.81	531.81	19.80 *)	4.13
Residu	34	913.19	26.86		
Tuna Cocok	15	212.73	14.18	0.38 ns)	2.86
Galat Kekeliruan	19	700.47	36.87		

Keterangan : *) **Persamaan regresi berarti karena F_{hitung} (19,80) > F_{tabel} (4,13)**

ns) **Persamaan regresi linear karena F_{hitung} (0,38) < F_{tabel} (2,86)**

LAMPIRAN 36

PERHITUNGAN KOEFISIEN KORELASI PRODUCT MOMENT

Mencari Koefisien Korelasi dengan Rumus Product Moment

Diketahui :

Σx^2 = 889.63889

Σy^2 = 1445

Σxy = 687.83333

$$r_{XY} = \frac{\Sigma xy}{\sqrt{(\Sigma x^2) \cdot (\Sigma y)^2}}$$

$$r_{XY} = \frac{687.83}{\sqrt{889.64 \quad 1445.0}}$$

$$r_{XY} = \frac{687.83}{1133.8114}$$

$$r_{XY} = 0.607$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(r_{xy})$ = 0.607

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang **positif** antara variabel X terhadap variabel Y.

LAMPIRAN 37

PERHITUNGAN UJI KEBERARTIAN KOEFISIEN KORELASI (Uji-t)

Koefisien Korelasi Product Moment (Uji-t)

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

$$= \frac{0.607\sqrt{34}}{\sqrt{1-0.368}}$$

$$= \frac{0.607 \times 5.83095}{\sqrt{0.632}}$$

$$= \frac{3.537}{0.795}$$

$$= 4.450$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2) = (36-2) = 34 sebesar 1,70

Kriteria pengujian :

Ho ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel.}$

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel.}$

Dari hasil pengujian :

t_{hitung} (4.450) > t_{tabel} (1,70), maka terdapat hubungan yang **signifikan** antara variabel X dengan variabel Y

LAMPIRAN 38

PERHITUNGAN KOEFISIEN DETERMINASI

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

$$KD = r_{XY}^2$$

$$= 0.607^2$$

$$= 0.3680$$

$$= 36.80\%$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa motivasi belajar ditentukan oleh prestasi belajar sebesar 36,80%.

LAMPIRAN 39

SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL X
MOTIVASI KERJA

SKOR INDIKATOR = Jumlah skor butir tiap soal indikator / Banyaknya soal indikator

Indikator	Jumlah Soal	No. Soal	Skor	Persentase
Target	3 Soal	1,7,8	463 154.3	**18.25%**
Perolehan Umpan Balik	7 Soal	2,3,4,9,10,11,12	1439 205.6	**56.72%**
Keterlibatan Karyawan (Partisipatif)	4Soal	5,6,13,14	635 158.8	**25.03%**
TOTAL	14 Soal		2,537	**100.00%**

Σ Skor Indikator

Σ = 154,3+205,6+158,8= 518.7

1. Menghitung presentase indikator dengan rumus No.1

$$\frac{154,3}{518,7} \times 100\ \% = 18,25\ \%$$

2. Menghitung presentase indikator dengan rumus No.2

$$\frac{205,6}{518,7} \times 100\ \% = 56,72\ \%$$

3. Menghitung presentase indikator dengan rumus No.3

$$\frac{158,8}{518,7} \times 100\ \% = 25,03\ \%$$

LAMPIRAN 40

SKOR INDIKATOR DOMINAN VARIABEL Y

SEMANGAT KERJA

SKOR IND $\frac{\text{Jumlah skor butir tiap soal indikator}}{\text{Banyaknya soal indikator}}$

Indikator	Jumlah Soal	No. Soal	Skor	Persentase
Kesempatan Kembali Mengembangkan Karier	9 Soal	1,2,3,6,10,11,12,13,16	717 79.7	**33.88%**
Fasilitas yang Mendukung	4 Soal	4,5,14,15	737 184.3	**53.44%**
Hubungan dengan Atasan dan Teman Sekerja	7 Soal	7,8,9,17,18,19,20	662 94.6	**31.29%**
TOTAL	20 Soal		2,116	**100.00%**

Σ Skor Indikator

Σ = 79,7+184,3+94,6= 358.5

1. Menghitung presentase indikator dengan rumus No.1

$$\frac{79,7}{358,5} \text{ X } 100\ \% = 33,88\ \%$$

2. Menghitung presentase indikator dengan rumus No.2

$$\frac{79,7}{358,5} \text{ X } 100\ \% = 53,44\ \%$$

3. Menghitung presentase indikator dengan rumus No.3

$$\frac{94,6}{319,8} \text{ X } 100\ \% = 31,29\ \%$$

LAMPIRAN 41

TABEL 5.1

PENENTUAN JUMLAH SAMPEL DARI POPULASI TERTENTU DENGAN TARAF KESALAHAN 1%, 5%, DAN 10%

N	s			N	s			N	s		
	1%	5%	10%		1%	5%	10 %		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138	2800	537	310	247
15	15	14	14	290	202	158	140	3000	543	312	248
20	19	19	19	300	207	161	143	3500	558	317	251
25	24	23	23	320	216	167	147	4000	569	320	254
30	29	28	27	340	225	172	151	4500	578	323	255
35	33	32	31	360	234	177	155	5000	586	326	257
40	38	36	35	380	242	182	158	6000	598	329	259
45	42	40	39	400	250	186	162	7000	606	332	261
50	47	44	42	420	257	191	165	8000	613	334	263
55	51	48	46	440	265	195	168	9000	618	335	263
60	55	51	49	460	272	198	171	10000	622	336	263
65	59	55	53	480	279	202	173	15000	635	340	266
70	63	58	56	500	285	205	176	20000	642	342	267
75	67	62	59	550	301	213	182	30000	649	344	268
80	71	65	62	600	315	221	187	40000	563	345	269
85	75	68	65	650	329	227	191	50000	655	346	269
90	79	72	68	700	341	233	195	75000	658	346	270
95	83	75	71	750	352	238	199	100000	659	347	270
100	87	78	73	800	363	243	202	150000	661	347	270
110	94	84	78	850	373	247	205	200000	661	347	270
120	102	89	83	900	382	251	208	250000	662	348	270
130	109	95	88	950	391	255	211	300000	662	348	270
140	116	100	92	1000	399	258	213	350000	662	348	270
150	122	105	97	1100	414	265	217	400000	662	348	270
160	129	110	101	1200	427	270	221	450000	663	348	270
170	135	114	105	1300	440	275	224	500000	663	348	270
180	142	119	108	1400	450	279	227	550000	663	348	270
190	148	123	112	1500	460	283	229	600000	663	348	270
200	154	127	115	1600	469	286	232	650000	663	348	270
210	160	131	118	1700	477	289	234	700000	663	348	270
220	165	135	122	1800	485	292	235	750000	663	348	270
230	171	139	125	1900	492	294	237	800000	663	348	271
240	176	142	127	2000	498	297	238	850000	663	348	271
250	182	146	130	2200	510	301	241	900000	663	348	271
260	187	149	133	2400	520	304	243	950000	663	348	271
270	192	152	135	2600	529	307	245	1000000	663	348	271
								∞	664	349	272

LAMPIRAN 42

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	0.463	75	0.227	0.296
8	0.707	0.834	31	0.355	0.456	80	0.220	0.286
9	0.666	0.798	32	0.349	0.449	85	0.213	0.278
10	0.632	0.765	33	0.344	0.442	90	0.207	0.270
11	0.602	0.735	34	0.339	0.436	95	0.202	0.263
12	0.576	0.708	35	0.334	0.430	100	0.194	0.256
13	0.553	0.684	36	0.329	0.424	125	0.176	0.230
14	0.532	0.661	37	0.325	0.418	150	0.159	0.210
15	0.514	0.641	38	0.320	0.413	175	0.148	0.194
16	0.497	0.623	39	0.316	0.408	200	0.138	0.181
17	0.482	0.606	40	0.312	0.403	300	0.113	0.148
18	0.463	0.590	41	0.308	0.398	400	0.098	0.128
19	0.456	0.575	42	0.304	0.393	500	0.088	0.115
20	0.444	0.561	43	0.301	0.389	600	0.080	0.105
21	0.433	0.549	44	0.297	0.384	700	0.074	0.097
22	0.423	0.537	45	0.294	0.380	800	0.070	0.091
23	0.413	0.526	46	0.291	0.376	900	0.065	0.086
24	0.404	0.515	47	0.288	0.372	1000	0.062	0.081
25	0.396	0.505	48	0.284	0.368			
			49	0.281	0.364			
			50	0.279	0.361			

LAMPIRAN 43

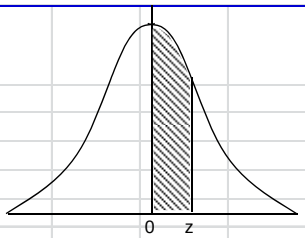
Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

Ukuran Sampel		Taraf Nyata (a)				
		0.01	0.05	0.10	0.15	0.20
n =	4	0.417	0.381	0.352	0.319	0.300
	5	0.405	0.337	0.315	0.299	0.285
	6	0.364	0.319	0.294	0.277	0.265
	7	0.348	0.300	0.276	0.258	0.247
	8	0.331	0.285	0.261	0.244	0.233
	9	0.311	0.271	0.249	0.233	0.223
	10	0.294	0.258	0.239	0.224	0.215
	11	0.284	0.249	0.230	0.217	0.206
	12	0.275	0.242	0.223	0.212	0.199
	13	0.268	0.234	0.214	0.202	0.190
	14	0.261	0.227	0.207	0.194	0.183
	15	0.257	0.220	0.201	0.187	0.177
	16	0.250	0.213	0.195	0.182	0.173
	17	0.245	0.206	0.289	0.177	0.169
	18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
	19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
	20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
	25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
	30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n >	30	$\frac{1.031}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.886}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.805}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.768}{\sqrt{n}}$	$\frac{0.736}{\sqrt{n}}$

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

LAMPIRAN 44

Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z



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

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

LAMPIRAN 45

Tabel Titik Kritis Distribusi t

	α 0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
Df							
1	3.077684	6.313752	12.706205	31.820516	63.656741	127.321336	318.308839
2	1.885618	2.919986	4.302653	6.964557	9.924843	14.089047	22.327125
3	1.637744	2.353363	3.182446	4.540703	5.840909	7.453319	10.214532
4	1.533206	2.131847	2.776445	3.746947	4.604095	5.597568	7.173182
5	1.475884	2.015048	2.570582	3.364930	4.032143	4.773341	5.893430
6	1.439756	1.943180	2.446912	3.142668	3.707428	4.316827	5.207626
7	1.414924	1.894579	2.364624	2.997952	3.499483	4.029337	4.785290
8	1.396815	1.859548	2.306004	2.896459	3.355387	3.832519	4.500791
9	1.383029	1.833113	2.262157	2.821438	3.249836	3.689662	4.296806
10	1.372184	1.812461	2.228139	2.763769	3.169273	3.581406	4.143700
11	1.363430	1.795885	2.200985	2.718079	3.105807	3.496614	4.024701
12	1.356217	1.782288	2.178813	2.680998	3.054540	3.428444	3.929633
13	1.350171	1.770933	2.160369	2.650309	3.012276	3.372468	3.851982
14	1.345030	1.761310	2.144787	2.624494	2.976843	3.325696	3.787390
15	1.340606	1.753050	2.131450	2.602480	2.946713	3.286039	3.732834
16	1.336757	1.745884	2.119905	2.583487	2.920782	3.251993	3.686155
17	1.333379	1.739607	2.109816	2.566934	2.898231	3.222450	3.645767
18	1.330391	1.734064	2.100922	2.552380	2.878440	3.196574	3.610485
19	1.327728	1.729133	2.093024	2.539483	2.860935	3.173725	3.579400
20	1.325341	1.724718	2.085963	2.527977	2.845340	3.153401	3.551808
21	1.323188	1.720743	2.079614	2.517648	2.831360	3.135206	3.527154
22	1.321237	1.717144	2.073873	2.508325	2.818756	3.118824	3.504992
23	1.319460	1.713872	2.068658	2.499867	2.807336	3.103997	3.484964
24	1.317836	1.710882	2.063899	2.492159	2.796940	3.090514	3.466777
25	1.316345	1.708141	2.059539	2.485107	2.787436	3.078199	3.450189
26	1.314972	1.705618	2.055529	2.478630	2.778715	3.066909	3.434997
27	1.313703	1.703288	2.051831	2.472660	2.770683	3.056520	3.421034
28	1.312527	1.701131	2.048407	2.467140	2.763262	3.046929	3.408155
29	1.311434	1.699127	2.045230	2.462021	2.756386	3.038047	3.396240
30	1.310415	1.697261	2.042272	2.457262	2.749996	3.029798	3.385185
31	1.309464	1.695519	2.039513	2.452824	2.744042	3.022118	3.374899
32	1.308573	1.693889	2.036933	2.448678	2.738481	3.014949	3.365306
33	1.307737	1.692360	2.034515	2.444794	2.733277	3.008242	3.356337
34	1.306952	1.690924	2.032245	2.441150	2.728394	3.001954	3.347934
35	1.306212	1.689572	2.030108	2.437723	2.723806	2.996047	3.340045
36	1.305514	1.688298	2.028094	2.434494	2.719485	2.990487	3.332624
37	1.304854	1.687094	2.026192	2.431447	2.715409	2.985244	3.325631

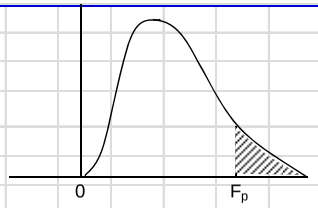
38	1.304230	1.685954	2.024394	2.428568	2.711558	2.980293	3.319030
39	1.303639	1.684875	2.022691	2.425841	2.707913	2.975609	3.312788
40	1.303077	1.683851	2.021075	2.423257	2.704459	2.971171	3.306878
41	1.302543	1.682878	2.019541	2.420803	2.701181	2.966961	3.301273
42	1.302035	1.681952	2.018082	2.418470	2.698066	2.962962	3.295951
43	1.301552	1.681071	2.016692	2.416250	2.695102	2.959157	3.290890
44	1.301090	1.680230	2.015368	2.414134	2.692278	2.955534	3.286072
45	1.300649	1.679427	2.014103	2.412116	2.689585	2.952079	3.281480
46	1.300228	1.678660	2.012896	2.410188	2.687013	2.948781	3.277098
47	1.299825	1.677927	2.011741	2.408345	2.684556	2.945630	3.272912
48	1.299439	1.677224	2.010635	2.406581	2.682204	2.942616	3.268910
49	1.299069	1.676551	2.009575	2.404892	2.679952	2.939730	3.265079
50	1.298714	1.675905	2.008559	2.403272	2.677793	2.936964	3.261409
51	1.298373	1.675285	2.007584	2.401718	2.675722	2.934311	3.257890
52	1.298045	1.674689	2.006647	2.400225	2.673734	2.931765	3.254512
53	1.297730	1.674116	2.005746	2.398790	2.671823	2.929318	3.251268
54	1.297426	1.673565	2.004879	2.397410	2.669985	2.926965	3.248149
55	1.297134	1.673034	2.004045	2.396081	2.668216	2.924701	3.245149
56	1.296853	1.672522	2.003241	2.394801	2.666512	2.922521	3.242261
57	1.296581	1.672029	2.002465	2.393568	2.664870	2.920420	3.239478
58	1.296319	1.671553	2.001717	2.392377	2.663287	2.918394	3.236795
59	1.296066	1.671093	2.000995	2.391229	2.661759	2.916440	3.234207
60	1.295821	1.670649	2.000298	2.390119	2.660283	2.914553	3.231709
61	1.295585	1.670219	1.999624	2.389047	2.658857	2.912729	3.229296
62	1.295356	1.669804	1.998972	2.388011	2.657479	2.910967	3.226964
63	1.295134	1.669402	1.998341	2.387008	2.656145	2.909262	3.224709
64	1.294920	1.669013	1.997730	2.386037	2.654854	2.907613	3.222527
65	1.294712	1.668636	1.997138	2.385097	2.653604	2.906015	3.220414
66	1.294511	1.668271	1.996564	2.384186	2.652394	2.904468	3.218368
67	1.294315	1.667916	1.996008	2.383302	2.651220	2.902968	3.216386
68	1.294126	1.667572	1.995469	2.382446	2.650081	2.901514	3.214463
69	1.293942	1.667239	1.994945	2.381615	2.648977	2.900103	3.212599
70	1.293763	1.666914	1.994437	2.380807	2.647905	2.898734	3.210789
71	1.293589	1.666600	1.993943	2.380024	2.646863	2.897404	3.209032
72	1.293421	1.666294	1.993464	2.379262	2.645852	2.896113	3.207326
73	1.293256	1.665996	1.992997	2.378522	2.644869	2.894857	3.205668
74	1.293097	1.665707	1.992543	2.377802	2.643913	2.893637	3.204056
75	1.292941	1.665425	1.992102	2.377102	2.642983	2.892450	3.202489
76	1.292790	1.665151	1.991673	2.376420	2.642078	2.891295	3.200964
77	1.292643	1.664885	1.991254	2.375757	2.641198	2.890171	3.199480
78	1.292500	1.664625	1.990847	2.375111	2.640340	2.889077	3.198035
79	1.292360	1.664371	1.990450	2.374482	2.639505	2.888011	3.196628
80	1.292224	1.664125	1.990063	2.373868	2.638691	2.886972	3.195258
81	1.292091	1.663884	1.989686	2.373270	2.637897	2.885960	3.193922
82	1.291961	1.663649	1.989319	2.372687	2.637123	2.884973	3.192619
83	1.291835	1.663420	1.988960	2.372119	2.636369	2.884010	3.191349

84	1.291711	1.663197	1.988610	2.371564	2.635632	2.883071	3.190111
85	1.291591	1.662978	1.988268	2.371022	2.634914	2.882154	3.188902
86	1.291473	1.662765	1.987934	2.370493	2.634212	2.881260	3.187722
87	1.291358	1.662557	1.987608	2.369977	2.633527	2.880386	3.186569
88	1.291246	1.662354	1.987290	2.369472	2.632858	2.879533	3.185444
89	1.291136	1.662155	1.986979	2.368979	2.632204	2.878699	3.184345
90	1.291029	1.661961	1.986675	2.368497	2.631565	2.877884	3.183271
91	1.290924	1.661771	1.986377	2.368026	2.630940	2.877088	3.182221
92	1.290821	1.661585	1.986086	2.367566	2.630330	2.876309	3.181194
93	1.290721	1.661404	1.985802	2.367115	2.629732	2.875547	3.180191
94	1.290623	1.661226	1.985523	2.366674	2.629148	2.874802	3.179209
95	1.290527	1.661052	1.985251	2.366243	2.628576	2.874073	3.178248
96	1.290432	1.660881	1.984984	2.365821	2.628016	2.873360	3.177308
97	1.290340	1.660715	1.984723	2.365407	2.627468	2.872661	3.176387
98	1.290250	1.660551	1.984467	2.365002	2.626931	2.871977	3.175486
99	1.290161	1.660391	1.984217	2.364606	2.626405	2.871308	3.174604
100	1.290075	1.660234	1.983972	2.364217	2.625891	2.870652	3.173739
101	1.289990	1.660081	1.983731	2.363837	2.625386	2.870009	3.172893
102	1.289907	1.659930	1.983495	2.363464	2.624891	2.869379	3.172063
103	1.289825	1.659782	1.983264	2.363098	2.624407	2.868761	3.171250
104	1.289745	1.659637	1.983038	2.362739	2.623932	2.868156	3.170452
105	1.289666	1.659495	1.982815	2.362388	2.623465	2.867562	3.169670
106	1.289589	1.659356	1.982597	2.362043	2.623008	2.866980	3.168904
107	1.289514	1.659219	1.982383	2.361704	2.622560	2.866409	3.168152
108	1.289439	1.659085	1.982173	2.361372	2.622120	2.865848	3.167414
109	1.289367	1.658953	1.981967	2.361046	2.621688	2.865298	3.166690
110	1.289295	1.658824	1.981765	2.360726	2.621265	2.864759	3.165979
111	1.289225	1.658697	1.981567	2.360412	2.620849	2.864229	3.165282
112	1.289156	1.658573	1.981372	2.360104	2.620440	2.863709	3.164597
113	1.289088	1.658450	1.981180	2.359801	2.620039	2.863198	3.163925
114	1.289022	1.658330	1.980992	2.359504	2.619645	2.862696	3.163265
115	1.288957	1.658212	1.980808	2.359212	2.619258	2.862203	3.162616
116	1.288892	1.658096	1.980626	2.358924	2.618878	2.861719	3.161979
117	1.288829	1.657982	1.980448	2.358642	2.618504	2.861244	3.161353
118	1.288767	1.657870	1.980272	2.358365	2.618137	2.860776	3.160738
119	1.288706	1.657759	1.980100	2.358093	2.617776	2.860317	3.160133
120	1.288646	1.657651	1.979930	2.357825	2.617421	2.859865	3.159539
121	1.288587	1.657544	1.979764	2.357561	2.617072	2.859421	3.158954
122	1.288529	1.657439	1.979600	2.357302	2.616729	2.858984	3.158380
123	1.288472	1.657336	1.979439	2.357047	2.616392	2.858554	3.157815
124	1.288416	1.657235	1.979280	2.356797	2.616060	2.858132	3.157259
125	1.288361	1.657135	1.979124	2.356550	2.615733	2.857716	3.156712
126	1.288307	1.657037	1.978971	2.356307	2.615412	2.857308	3.156175
127	1.288253	1.656940	1.978820	2.356069	2.615096	2.856905	3.155645
128	1.288200	1.656845	1.978671	2.355834	2.614785	2.856509	3.155125
129	1.288149	1.656752	1.978524	2.355602	2.614479	2.856120	3.154612

130	1.288098	1.656659	1.978380	2.355375	2.614177	2.855736	3.154107
131	1.288047	1.656569	1.978239	2.355150	2.613880	2.855358	3.153611
132	1.287998	1.656479	1.978099	2.354930	2.613588	2.854986	3.153122
133	1.287949	1.656391	1.977961	2.354712	2.613300	2.854620	3.152640
134	1.287901	1.656305	1.977826	2.354498	2.613017	2.854260	3.152166
135	1.287854	1.656219	1.977692	2.354287	2.612738	2.853904	3.151699
136	1.287807	1.656135	1.977561	2.354079	2.612463	2.853554	3.151239
137	1.287762	1.656052	1.977431	2.353875	2.612192	2.853210	3.150786
138	1.287716	1.655970	1.977304	2.353673	2.611925	2.852870	3.150339
139	1.287672	1.655890	1.977178	2.353474	2.611662	2.852535	3.149899
140	1.287628	1.655811	1.977054	2.353278	2.611403	2.852206	3.149466
141	1.287585	1.655732	1.976931	2.353085	2.611147	2.851880	3.149038
142	1.287542	1.655655	1.976811	2.352895	2.610895	2.851560	3.148617
143	1.287500	1.655579	1.976692	2.352707	2.610647	2.851244	3.148202
144	1.287458	1.655504	1.976575	2.352522	2.610402	2.850933	3.147792
145	1.287417	1.655430	1.976460	2.352340	2.610161	2.850626	3.147389
146	1.287377	1.655357	1.976346	2.352160	2.609923	2.850323	3.146991
147	1.287337	1.655285	1.976233	2.351983	2.609688	2.850024	3.146598
148	1.287298	1.655215	1.976122	2.351808	2.609456	2.849730	3.146211
149	1.287259	1.655145	1.976013	2.351635	2.609228	2.849439	3.145829
150	1.287221	1.655076	1.975905	2.351465	2.609003	2.849152	3.145453
151	1.287183	1.655007	1.975799	2.351297	2.608780	2.848870	3.145081
152	1.287146	1.654940	1.975694	2.351131	2.608561	2.848591	3.144714
153	1.287109	1.654874	1.975590	2.350967	2.608344	2.848315	3.144353
154	1.287073	1.654808	1.975488	2.350806	2.608131	2.848044	3.143996
155	1.287037	1.654744	1.975387	2.350646	2.607920	2.847776	3.143643
156	1.287002	1.654680	1.975288	2.350489	2.607712	2.847511	3.143296
157	1.286967	1.654617	1.975189	2.350334	2.607506	2.847250	3.142952
158	1.286933	1.654555	1.975092	2.350180	2.607304	2.846992	3.142613
159	1.286899	1.654494	1.974996	2.350029	2.607103	2.846737	3.142279
160	1.286865	1.654433	1.974902	2.349880	2.606906	2.846486	3.141949
161	1.286832	1.654373	1.974808	2.349732	2.606711	2.846238	3.141623

LAMPIRAN 46

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)



ν_2 = dk	ν_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	∞
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

penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.31	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	2.26	2.23	2.18	2.12	2.08	2.08	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17

26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	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
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.44	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.16	2.39	2.26	2.18	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	1.96	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	1.56	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	1.79	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	2.51	2.13	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25
	6.81	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	3.86	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
	6.68	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

LAMPIRAN 47

DAFTAR NAMA RESPONDEN UJI COBA
KARYAWAN PT SURYA LINTAS NUSANTARA
DIVISI LOGISTIK

No.	Nama Karyawan	No.	Karyawan
1.	Amin Hasan	**16.**	Astri
2.	Mulya Syafrudin	**17.**	Rokaaf Latha .D
3.	Sabina	**18.**	Kintan Novianti
4.	Siti Luthfiana	**19.**	Denny
5.	Pricia Marafika	**20.**	Muhammad Didit Adiputra
6.	Dwi Wahyuni	**21.**	Nurmaya Dewi
7.	Oki Indah .P	**22.**	Maria Maksimiana . M
8.	Isran Adapta Yudha .P	**23.**	Firdaus
9.	Gendis Swaraswati	**24.**	Deasy L
10.	Denty Fitriyani	**25.**	Muhammad Iqbal
11.	Nadia Shabrina	**26.**	Dina Nur
12.	Ana Rohana .N	**27.**	Nanang Supriyatna
13.	Dina	**28.**	Dimas Satria
14.	Triyanti	**29**	Resti Pratiwi
15.	Ratih K.	**30.**	Dinda Ayu

LAMPIRAN 48

DAFTAR NAMA RESPONDEN FINAL
KARYAWAN PT SURYA LINTAS NUSANTARA
DIVISI SALES

No.	Nama Karyawan	No.	Karyawan
1.	Deni Handoko	**19.**	Zainul Abidin
2.	Benny Ali Akbar Kasim	**20.**	Raditya Pratama
3.	Prayogo Adi .NS	**21.**	Okky Permadi
4.	Bambang .H	**22.**	Yepriyansyah
5.	Eva Haryati	**23.**	Muzenan
6.	Miftahullah	**24.**	Asep S
7.	Ikhsan	**25.**	Maulana
8.	Feri .F	**26.**	Nanang
9.	Yusep	**27.**	Karyana
10.	Hermanto	**28.**	Daniel
11.	Ery .S	**29.**	Sofyan Effendi
12.	Rachmat Kurnia	**30.**	Abdul Bari
13.	Asdinur	**31.**	Nur Ali
14.	A. Hidayat	**32.**	Jaka Aryadi .P
15.	Dubenu	**33.**	Ali Subkhan
16.	Lutfi	**34.**	Puji Astuti
17.	Charles Kristian .M	**35.**	Adi S
18	Nuraeni	**36.**	Habib Fauzan .F

Daftar Riwayat Hidup

Leonard, lahir di Jakarta tanggal 15 September 1991. Bertempat tinggal di Jl. Palmeriam No. 19a rt 015/008 Kec.Matraman Kel.Palmeriam Jakarta Timur 13140. Peneliti memulai pendidikan di TK Islam Sapta Marga pada tahun 1996-1997. Melanjutkan pendidikan di SD Negeri Palmeriam 01 pagi pada tahun 1997-2003. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 216 Jakarta Pusat tahun 2003-2006. Kemudian, peneliti menamatkan pendidikan sekolah menengah di SMA Negeri 54 Jakarta jurusan IPS pada tahun 2006-2009. Saat ini, peneliti tengah menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti memiliki beberapa pengalaman berorganisasi, yaitu menjadi Ketua Umum Majelis Perwakilan Kelas (MPK) periode 2007-2008 di SMAN 54 yang bergerak dalam badan legislatif lembaga sekolah. Menjadi anggota Palang Merah Remaja (PMR) SMAN 54 periode 2007-2009 yang bergerak dalam kegiatan sosial. Selanjutnya, menjadi anggota Rohani Islam (ROHIS) SMAN 54 periode 2007-2009 yang bergerak dalam kerohanian.

Memasuki dunia kampus, peneliti melanjutkan karir pengalaman organisasinya, menjadi staff Sosial dan Kemahasiswaan Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi (HMJ EA) FE UNJ periode 2010-2011 yang bergerak dalam lembaga eksekutif mahasiswa. Selanjutnya aktif dalam lembaga BSO Al Iqtishodi yang bergerak dalam kerohanian FE UNJ sebagai staff Kaderisasi periode 2010-2011, Kepala Departemen Kaderisasi periode 2011-2012, Ketua Umum (Mas'ul) periode 2012-2013, dan Dewan Penasehat Organisasi

(DPO) periode 2013-2014. Dilembaga EconoChannel FE UNJ, lembaga yang bergerak dibidang jurnalistik dan pers mahasiswa, peneliti aktif sebagai Pemimpin Umum periode 2011-2012 dan Dewan Penasehat Umum (2012-2013). Di lembaga PANDAWA, lembaga yang bergerak dalam tim aksi mahasiswa, peneliti aktif sebagai Kepala Departemen Propaganda periode 2011-2012. Sekarang peneliti masih aktif di Lembaga Dakwah Kampus (LDK) Salim UNJ sebagai Kepala Departemen Syiar periode 2013-2014.

Peneliti memiliki beberapa pengalaman kerja, yaitu, Praktik Kerja lapangan (PKL) di Surveyor Indonesia pada tahun 2012, Sebagai Staff Pengajar di Bimbingan Belajar Islam (BBI) Salemba tahun 2010 sampai sekarang dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Negeri 16 Jakarta pada tahun 2012.