

**HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN
PT.YAMAHA INDONESIA MOTOR JAKARTA TIMUR**

**LINCA AZRI NAOMI
8125087890**



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

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PENDIDIKAN EKONOMI KOPERASI
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2013**

**CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMUNICATIONS
WITH JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES KOPERASI KARYAWAN
PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR, CAKUNG EAST JAKARTA**

**LINCA AZRI NAOMI
8125087890**



Skripsi is written as part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

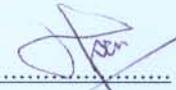
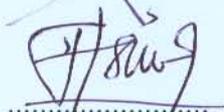
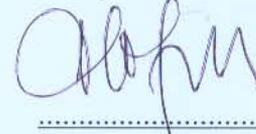
**CONCERATION IN ECONOMIC AND COOPERATIVE
STUDY PROGRAM OF ECONOMIC EDUCATION
DEPARTEMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMIC
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013**

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus
NIP. 1967 1207 1992031001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dr. Saparuddin, SE, M.Si</u> NIP. 1977 0115 200501 1001	Ketua		<u>18 Juli 2013</u>
2. <u>Ari Saptono, SE, MPd</u> NIP. 19720715 200112 1001	Sekretaris		<u>15 Juli 2013</u>
3. <u>Dr. I. Ketut R. Sudiarditha</u> NIP. 196 0207 198602 1 001	Penguji Ahli		<u>13 Juli 2013</u>
4. <u>Dr. Siti Nrujannah, SE, M.Si</u> NIP. 1972 0114 199802 2 001	Pembimbing I		<u>23 Juli 2013</u>
5. <u>Dr. Haryo Kuncoro, SE, M.Si</u> NIP. 1970 0207 200812 1 001	Pembimbing II		<u>15 Juli 2013</u>

Tanggal Lulus : 12 Juli 2013

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian 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, Juli 2013

Yang Membuat Pernyataan



ABSTRAK

LINCA AZRI NAOMI. HUBUNGAN ANTARA KOMUNIKASI ORGANISASI DENGAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA KOPERASI KARYAWAN PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR DI CAKUNG TIMUR. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan pengetahuan berdasarkan data dan fakta yang fasih, benar dan dapat dipercaya. Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung mulai bulan Februari sampai dengan April 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode *survey korelasi* dengan pendekatan korelasional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sampel total.

Dalam hipotesis penelitian ini terdapat pengaruh positif antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan, makin tinggi komunikasi organisasi maka semakin meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Hipotesis tersebut di uji dengan menggunakan uji analisis *korelasi productmoment* dari Karl Pearson dan uji-t untuk mengetahui keberartian korelasi kedua variabel serta koefisien determinasi untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel X terhadap variabel Y.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 54,334 + 0,536X$. Hasil uji normalitas Liliefors menghasilkan $L_{hitung} (L_o) = 0,082$ sedangkan L_{tabel} untuk $n = 40$ pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,140. Karena $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal. Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} 22,95 > F_{tabel} 4,10$ yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} 0,50 < F_{tabel} 2,61$ sehingga disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linier. Uji koefisien korelasi *Product Moment* menghasilkan $r_{hitung} = 0,597$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} 0,597 > t_{tabel} 0,312$.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan perhitungan koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 0, 3566. Ini berarti komunikasi organisasi memberikan kontribusi atau sumbangan sebesar 35,66% terhadap kepuasan kerja karyawan.

ABSTRACT

LINCA AZRI NAOMI. *Correlation Between Organizational Communications With Job Satisfaction of Employees Koperasi Karyawan PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR, Cakung East Jakarta. Concentration of Cooperative Economi Education. Departement of Economi and Administration. Faculty of Economi State University of Jakarta. 2013.*

The purpose of this research is to find valid and reliability, data and facta about the possibility a positive correlation beetwen Organizational Communications With Job Satisfaction of Employees Koperasi Karyawan PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR, Cakung East Jakarta. This research, conducted for three months from February 2013 to April 2013. The method of research usedis survey method with correlation approach. The population research were all employees of Koperasi Karyawan PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR. Variable data Y Job Satisfaction of Employees is primer data from questionnaire and data X Organizational Communications is primer data from questionnaire.

The analiysis test by finding regression aquctionb, that is $\hat{Y} = 54,334 + 0,536X$. After that, data normality test by using Liliefors and the result is $L_{count} = 0,082$ while L_{tabel} for 40 in significant level 0,05 is 0,140So $L_{count} < L_{tabel}$ mean that mistake of predication regression Y to X has normal distribution. For regression significance test and result is $F_{count} 22,95 > F_{tabel} 4,10$ showing that, is has significance regression. While regression linierity test, $F_{count} 0,50 < F_{tabel} 2,61$ showing that regression is linier. The result of product moment of corelations coefficient test, is $r_{xy} = 0,597$. Continued by using correlationcoefficient significance test with t-test. Counting result is $t_{count} 0,597 > t_{tabel} 0,312$.

The result of this research is that there is positive influence between Organizational Communications With Job Satisfaction of Employees. Beside that the result of determination coefficient test is 0, 3566. This mean that the Organizational Communications (X) can give 35,66% contribution to Job Satisfaction of Employees.

LEMBAR PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang yang saya cintai, khususnya

Effendi.M

Meriza.S

Ika, Kornel, Martha, Eve

Robin my lovely dog

Dan...

Untuk mengenang anjingku, Ciripo,

"hidup dan cintanya meniupkan semangat ke dalam tiap halaman skripsi ini"

-i'm done guys :D -

~MY MOTIVATION~

YOHANES 7:38

'barang siapa percaya kepada-Ku, seperti yang dikatakan oleh Kitab Suci:

Dari dalam hatinya akan mengalir aliran-aliran air yang hidup'

Majulah, dan Akuilah jika hari ini kamu belum mencapai apa yang kamu inginkan, katakan: "AKU SIAP UNTUK TERUS BERJUANG!!"

~@tweetHEBAT~

"Jangan mudah putus asa, karena hidup tidak selamanya mulus"

~UzumakiNaruto~

... LIVE WITH NO REGRETS!!!!!!

~Monkey D.Luffi~

Thanks to all my

...besties 'sisterhood' ...

HANII . F

NOVALINA

I WEE..

RINNA, UGI, IDA, MONIC, love you all....

**THANK YOU,
YOUR SPIRIT LIVES IN MY HEART
'ALWAYS'**

X.O.X.O

2008 until now....

That's what friends are for
THANKS TO ALL EKKOP NR'08
MEMBER....

THANKS ALL, REMEMBER FOREVER FRIENDSHIP!!!

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan kasih-Nya, penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi dengan judul “Hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT. Yamaha Indonesia Motor Jakarta Timur”. Penulisan ini bertujuan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian Strata Satu (S1) pada Konsentrasi Pendidikan Koperasi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Penulisan skripsi ini dapat terselesaikan atas dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pantas kiranya penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Siti Nurjanah, SE.M.Si, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Ekonomi Koperasi dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bantuan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dr. Haryo Kuncoro, SE, MSi, selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bantuan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
3. Drs. Nurdin Hidayat MM, M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
4. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
5. Seluruh dosen-dosen Fakultas Ekonomi khususnya Konsentrasi Pendidikan Koperasi yang telah mengajarkan banyak hal kepada peneliti.
6. My beloved euri Appa mo Omma saranghaeyo, euri eoni Ika, Martha, Eve, ggeurigo Oneil oppa, nan chongmal Gwomawoyo. Akirnya lulus semua yah pajang fotoo w ya mom!!
7. Serta Robin dan tCiripo yang selalu menemani, “saranghaeyo”.

8. Para karyawan Koperasi PT. Yamaha Indonesia Motor yang bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam pengisian kuesioner.
9. Sahabat-sahabat terbaik dan seperjuangan Rohani, Novalina, Yulianti, Sugiarti, Monik, dan Marida beserta teman kelas Pendidikan Ekonomi Koperasi Non reg 2008 yang telah membantu penulis. Thanks all “ that’s what friends are for guys :* “
10. Pihak-pihak lain yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang telah turut membantu dalam menyelesaikan penulisan ini.

Semoga hasil penelitian ini bermanfaat untuk semua pihak yang memerlukan bahan referensi khususnya di bidang pendidikan koperasi. Namun demikian masih banyak terdapat kekurangan dalam karya tulis ini, untuk itulah penulis menerima saran dan kritik yang membangun guna kesempurnaan karya tulis ini.

Jakarta, Juli 2013

Linca A. Naomi

DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
ABSTRAK	ii
LEMBAR PERSETUJUAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah.....	10
E. Kegunaan Penelitian	10
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	12
1. Kepuasan Kerja Karyawan.....	12
2. Komunikasi Organisasi	22
C. Penelitian Relevan	41
B. Kerangka Berpikir	41
C. Perumusan Hipotesis	43

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian	44
B. Waktu dan Tempat Penelitian	44
C. Metode Penelitian.....	44
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	45
E. Instrumen Penelitian	46
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	54
G. Teknik Analisis Data.....	54
1. Persamaan Regresi	54
2. Uji Persyaratan Analisis.....	55
3. Uji Hipotesis	56
4. Uji Keberartian Koefisien Korelasi.....	58
5. Uji Koefisien Determinasi	59

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data.....	60
1. Data Kepuasan Kerja Karyawan	60
2. Data Komunikasi Organisasi.....	65
B. Analisis Data	70
1. Pengujian Persyaratan Analisis	70
2. Persamaan Garis Regresi, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi	70
a. Persamaan Regresi.....	70
b. Koefisien Korelasi	71
c. Koefisien Determinasi	72
3. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	72
a. Uji Keberartian dan Linearitas.....	72
b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	74
C. Interpretasi Penelitian.....	75
D. Keterbatasan Penelitian	78

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
A. Kesimpulan	79
B. Implikasi	80
C. Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN	85
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

Nomor	Halaman
III.1 Kisi – kisi Instrumen Kepuasan Kerja	45
III.2 Skala Penilaian Kepuasan Kerja	45
III.1 Kisi – kisi Instrumen Komunikasi Organisasi.....	48
III.2 Skala Penilaian Komunikasi Organisasi	49
III.4 Konstelasi Hubungan Antar Variabel.....	51
III.5 Tabel ANAVA.....	54
IV. 1 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan.....	59
IV. 2 Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada Kepuasan Kerja Karyawan.....	60
IV. 3 Perhitungan Sub-Indikator Yang Dominan Pada Kepuasan Kerja Karyawan.....	62
IV. 4 Distribusi Frekuensi Komunikasi Organisasi.....	64
IV. 5 Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada Komunikasi Organisasi.....	66
IV. 6 Perhitungan Sub-Indikator Yang Dominan Pada Komunikasi Organisasi.....	67
IV. 7 Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi.....	71
IV. 8 Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Data.....	73

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Halaman
IV.1 Grafik Histogram Kepuasan Kerja Karyawan	60
IV.2 Grafik Histogram Komunikasi Organisasi.....	65
IV.3 Grafik Persamaan Garis Regresi.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia bisnis semakin berkembang pesat seiring dengan berjalannya waktu. Perkembangan dunia bisnis itu terlihat dari makin maraknya perusahaan-perusahaan ataupun organisasi koperasi baru bermunculan. Perusahaan-perusahaan yang bergerak di berbagai bidang tersebut membuat persaingan dalam dunia bisnis makin ketat. Oleh karena itu, koperasi yang tidak mau hilang pastilah selalu berusaha meningkatkan kualitas dan menunjukkan bahwa ia adalah yang terbaik.

Keberhasilan suatu koperasi dalam usaha mencapai tujuan sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya. Manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan karena manusialah yang akhirnya menentukan dan memprediksikan keberhasilan atau kegagalan suatu kebijaksanaan, strategi, maupun langkah-langkah kegiatan operasional yang dilaksanakan.

Sumber daya manusia, dalam hal ini adalah pekerja atau karyawan, merupakan sumber daya yang mempunyai peranan sangat penting untuk kelangsungan hidup koperasi. Tanpa sumber daya ini, maka suatu koperasi hanyalah suatu wadah kosong yang tidak akan menghasilkan apa-apa. Sebagaimana diketahui, suatu organisasi terdiri dari tiga elemen: adanya wadah

atau tempat, adanya tujuan yang hendak dicapai, dan adanya sumber daya manusia yang menjalankan usaha.

Sebagaimana yang telah disebutkan, sumber daya manusia dalam suatu perusahaan adalah para karyawan, dimana mereka inilah yang menggerakkan roda usaha perusahaan. Mereka merupakan aset yang sangat berharga. Tetapi, karyawan yang benar-benar berharga bagi perusahaan adalah mereka yang bertanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Tentu saja tidak mudah bagi setiap karyawan untuk dapat bertanggung jawab sekaligus memiliki komitmen yang tinggi.

Hal tersebut dapat diwujudkan seorang karyawan bila ia merasakan senang dan puas terhadap pekerjaannya. Seseorang yang merasakan puas terhadap suatu pekerjaan, maka ia akan selalu senang dan akan berusaha melakukan yang terbaik pada pekerjaan berikutnya. Kepuasan inilah yang dapat menimbulkan tanggung jawab yang lebih besar lagi dan komitmen yang lebih tinggi. Bila setiap karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, maka hasilnya juga akan optimal. Koperasi pun diuntungkan karena tujuan yang hendak dicapai akan lebih cepat terwujud. Namun begitu, banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan karyawan ini. Faktor tersebut yaitu dukungan fasilitas yang kurang, gaji dan tunjangan yang kurang memadai, sikap pimpinan yang terlalu kaku dan formal, penghargaan bagi karyawan yang kurang, persaingan antar karyawan yang tidak sehat, beban pekerjaan terlalu berat, kesempatan untuk mengembangkan karir yang masih kurang, dan komunikasi organisasi yang kurang efektif.

Dukungan fasilitas yang didapat untuk menunjang cepat atau tidaknya pekerjaan selesai. Fasilitas yang dimaksud di sini yaitu berupa peralatan bantu pekerjaan, seperti contohnya alat-alat kantor, ruangan bekerja yang nyaman, mesin-mesin, komputer, meja dan bangku yang layak, penerangan yang cukup, kendaraan operasional, alat pengatur suhu ruangan, dan sebagainya.

Kurangnya dukungan fasilitas dapat menghambat pekerjaan yang berdampak pada kurangnya kepuasan kerja karyawan. Dengan dukungan penuh fasilitas yang didapat dari koperasi, karyawan akan merasakan nyaman dalam bekerja, dan akan berdampak pada timbulnya suatu kepuasan dalam bekerja. Banyak karyawan yang mengeluhkan kurangnya dukungan fasilitas sebagai penunjang mereka dalam bekerja. Akibatnya, mereka menjadi kurang puas dalam bekerja dan hasilnya pun kurang optimal.

Faktor lain yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu gaji dan tunjangan yang diberikan koperasi kepada para karyawannya. Tidak dapat dipungkiri bahwa tujuan utama seseorang bekerja adalah untuk mencari nafkah selain untuk yang lainnya. Gaji adalah imbalan yang didapat seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Bagi karyawan, gaji ataupun tunjangan merupakan suatu pengharapan. Bagi perusahaan, gaji merupakan suatu beban yang harus ditanggung. Karyawan merasakan gaji mereka tidak sesuai dengan yang diharapkan, maka sudah tentu mereka akan merasa tidak puas. Bukan berarti pula mereka bisa seenaknya meminta gaji yang tinggi. Gaji yang diberikan idealnya harus sesuai dengan beban pekerjaan yang dijalankan. Koperasi pun tidak bisa sewenang-wenang dalam memberikan gaji dan tunjangan.

Koperasi sudah menganggap bahwa mereka memberikan gaji dan tunjangan yang sesuai, namun belum tentu cocok dengan pendapat para karyawan. Kesepakatan di antara keduanya harus dibuat terlebih dahulu mengenai besar gaji yang wajib diberikan koperasi kepada karyawan agar kedua belah pihak merasakan kepuasan yang sama.

Kepuasan bekerja yang didapat oleh para karyawan juga dipengaruhi oleh sikap dari pimpinan. Keberhasilan suatu organisasi atau koperasi dalam mencapai tujuannya sebagian besar ditentukan oleh peranan pemimpinnya. Pimpinan yang baik tentu akan mengupayakan kondisi kerja yang baik dan akan lebih memperhatikan para bawahan demi tercapainya kondisi kerja seperti itu.

Para karyawan juga akan merasa senang bila dipimpin oleh seorang pimpinan yang berkualitas. Sikap pimpinan tidak jarang membuat para karyawan merasa kurang puas dalam bekerja. Mereka terkadang merasakan pimpinan mereka terlalu kaku dan formal dalam berinteraksi. Situasi tersebut membuat karyawan menjadi cenderung enggan bila bertemu dengan pemimpinnya. Lebih jauh lagi, mereka menjadi kurang nyaman untuk melakukan pekerjaan mereka. Pimpinan harus memiliki pendekatan yang lebih santai dengan karyawan dalam bersosialisasi dengan begitu, karyawan juga akan lebih rileks bekerja dan merasa mendapat dukungan dari pemimpinnya. Kepuasan kerja karyawan pun akan terwujud dengan adanya dukungan dan sikap yang baik dari pimpinan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah adanya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan. Penghargaan di sini maksudnya adalah sesuatu yang menarik yang diberikan perusahaan kepada

pekerjanya sebagai perhatian dan kepedulian terhadap apa yang sudah dikerjakan. Penghargaan ini bisa berupa ucapan, pujian, dukungan, bonus tertentu, dan bahkan hadiah-hadiah. Karyawan merasa kurang puas dalam bekerja karena merasa dirinya tidak cukup mendapat penghargaan, padahal mereka sudah lama bekerja dan hasil pekerjaannya dirasa sudah cukup memuaskan. Koperasi jika bekerja tidak dengan kepuasan, maka hasilnya tidak akan maksimal, dan proses usaha koperasi pun tidak akan berjalan dengan lancar.

Lingkungan kerja terdapat persaingan antar para karyawan. Persaingan ini timbul karena tiap karyawan pasti ingin menunjukkan bahwa ia adalah pekerja yang terbaik. Persaingan yang tidak sehat malah akan mengakibatkan suasana kerja yang tidak kondusif. Dalam suasana yang tidak kondusif itu, karyawan pun tidak akan bisa bekerja dengan tenang dan nyaman. Koordinasi tim dan hubungan antar karyawan bisa terganggu. Akibatnya, kepuasan bekerja pun tidak akan terwujud. Bila persaingan yang ada terjadi secara sehat, para karyawan akan terdorong untuk bekerja semaksimal mungkin dan menunjukkan bahwa mereka adalah yang terbaik. Dengan begitu kepuasan kerja akan timbul dengan sendirinya.

Manusia bisa melakukan sesuatu dengan baik sesuai dengan beban yang dapat ia pikul. Apabila diberi beban yang tidak dapat ditanggung, maka ia tidak akan bisa melakukan pekerjaan dengan optimal. Begitu pula dalam dunia kerja. Beban pekerjaan yang berlebihan yang diberikan kepada seorang karyawan akan mengakibatkan kinerja karyawan itu tidak bagus. Ia akan merasa tertekan terus-menerus dan tidak bisa merasakan kenyamanan dalam bekerja. Pada akhirnya,

kepuasan kerja akan menurun karena merasa selalu dituntut untuk terus memikul beban pekerjaan yang tidak bisa ia penuhi.

Hal lainnya yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kesempatan untuk mengembangkan karir. Karir adalah kemajuan seseorang dalam profesi atau pilihan bidang pekerjaan tertentu. Kemajuan yang dimaksudkan di sini adalah peningkatan keberadaan subjek didalam sebuah organisasi yang bergerak pada jenis atau pilihan usaha tertentu. Sudah tentu setiap karyawan mengidam-idamkan adanya peningkatan karir. Dengan adanya peningkatan karir, maka status dan peranan karyawan juga ikut meningkat, begitu pula dengan pendapatannya. Akan tetapi, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan karir dapat berpengaruh pada kepuasan kerja para karyawan. Mereka akan merasa bosan dengan pekerjaannya yang itu-itu saja. Adanya kesempatan untuk mengembangkan karir bisa meningkatkan rasa puas karyawan dalam bekerja.

Menurut hasil wawancara dari karyawan koperasi PT. Yamaha Indonesia Motor, bahwa terdapat masalah yang terjadi didalam koperasi. Permasalahan yang terjadi ini sangat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Permasalahan tersebut mengurangi pendapatan koperasi, seperti:

1. Penurunan pendapatan penjualan toko
2. Penurunan pendapatan simpanan

T a h u n	Pendapatan Penjualan (Rp.)	Simpanan (Rp.)
2010	833.238.659,40	861.267.745
2011	787.905.923,25	812.481.076
2012	712.350.589,76	766.983.364,25

Sumber: Data Keuangan Koperasi Yamaha

Di lingkungan Koperasi Karyawan Yamaha Jakarta Timur dalam menjalankan kegiatannya sehari-hari juga memerlukan komunikasi. Komunikasi ini digunakan dalam rangka menyampaikan informasi kepada semua pegawai dan anggota yang ada. Kelancaran komunikasi ini merupakan faktor yang sangat menentukan pengelolaan koperasi karyawan Yamaha tersebut. Masalah komunikasi yang kurang efektif dalam penyampaian informasi, gagasan dan perencanaan tersebut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sehingga menyebabkan konflik antarkaryawan. Kemudian terlewatnya informasi yang perlu diketahui dengan segera oleh karyawan yang bersangkutan, sehingga pekerjaan yang seharusnya dikerjakan dengan tepat waktu harus diselesaikan dalam waktu yang mendesak. Selain itu, terjadi konflik atau perbedaan pandangan akibat dari ketidakjelasan dalam berkomunikasi, sehingga menimbulkan ketidakpuasan para karyawan dengan pekerjaannya. Hal tersebut sangat mempengaruhi target penjualan barang (toko) serta simpanan yang belum seluruhnya tercapai.

Komunikasi yang efektif dapat menyelesaikan konflik atau kesalahpahaman, sebaliknya komunikasi yang tidak efektif akan menimbulkan konflik yang bersumber dari hambatan dalam proses berkomunikasi. Komunikasi

yang berjalan dengan efektif dalam suatu organisasi akan menciptakan suatu iklim kerja yang kondusif dimana terjadinya hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan. Dengan demikian akan tercipta pula kerjasama yang baik dalam mencapai tujuan organisasi. Hal tersebut diharapkan akan menimbulkan kepuasan bekerja diantara para karyawan di lingkungan Koperasi Karyawan Yamaha Jakarta Timur.

Kepuasan kerja karyawan menjadi masalah yang cukup penting karena besar manfaatnya bagi kepentingan individu, koperasi, dan individu. Komunikasi didalam suatu organisasi atau perusahaan juga sangat penting untuk diperhatikan, serta dapat mempengaruhi rasa puas karyawan dalam pekerjaannya. Peranan komunikasi sangat besar dalam interaksi dan koordinasi di dalam koperasi. Dengan kepuasan kerja karyawan yang tinggi dan komunikasi yang efektif dan lancar, maka tujuan koperasi dapat berjalan dengan baik. Hubungan yang baik juga akan terjalin antara sesama karyawan, karyawan dengan pimpinan, maupun pimpinan dengan pimpinan. Situasi tersebut pada akhirnya berdampak pula pada ketenangan dan kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk mneliti apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan di Koperasi Karyawan Yamaha Indonesia Motor Jakarta Timur.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka dapat diidentifikasi berbagai masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat hubungan antara dukungan fasilitas dengan kepuasan kerja karyawan Koperasi Yamaha?
2. Apakah terdapat hubungan antara gaji dan tunjangan dengan kepuasan kerja karyawan Koperasi Yamaha?
3. Apakah terdapat hubungan antara Sikap pimpinan dengan kepuasan kerja karyawan Koperasi Yamaha?
4. Apakah terdapat hubungan antara Penghargaan bagi karyawan dengan kepuasan kerja karyawan Koperasi Yamaha?
5. Apakah terdapat hubungan antara Persaingan antar karyawan yang tidak sehat dengan kepuasan kerja karyawan Koperasi Yamaha?
6. Apakah terdapat hubungan antara Beban pekerjaan terlalu berat dengan kepuasan kerja karyawan Koperasi Yamaha?
7. Apakah terdapat hubungan antara Kesempatan untuk mengembangkan karir dengan kepuasan kerja karyawan Koperasi Yamaha?
8. Apakah terdapat hubungan antara Komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan Koperasi Yamaha?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, perlu adanya pembatasan masalah agar diperoleh hasil penelitian yang jelas, mengingat keterbatasan waktu,

tenaga, dan biaya yang peneliti miliki. Oleh karena itu, peneliti membatasi penelitian ini pada masalah “hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka permasalahan dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi :

1. Kegunaan secara teoretis
 - a. Mengembangkan wawasan tentang pentingnya memperhatikan komunikasi organisasi yang dibutuhkan untuk menambah kepuasan kerja karyawan, khususnya pada Koperasi Karyawan Yamaha di Jakarta Timur.
 - b. Sebagai bahan referensi yang dapat digunakan untuk mengetahui gambaran mengenai ada tidaknya hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja.
 - c. Sebagai bahan pertimbangan dan input yang relevan bagi penelitian di masa yang akan datang.
2. Kegunaan secara praktis
 - a. Sebagai bahan pertimbangan dan input bagi Koperasi Karyawan Yamaha di Jakarta Timur untuk mengambil langkah-langkah yang

lebih baik lagi dalam upaya memperhatikan komunikasi organisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

- b. Memberikan masukan bagi pengusaha untuk meningkatkan komunikasi organisasi, sehingga akan berdampak positif pada kepuasan kerja karyawan.

BAB II

PENYUSUNAN KERANGKA TEORETIS

DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Hakikat Kepuasan Kerja Karyawan

Setiap manusia selalu berusaha untuk menemukan kepuasan dalam hidupnya. Usaha tersebut dilakukan dalam berbagai kegiatan selama proses kehidupannya berlangsung, pekerjaan adalah salah satu diantaranya. Oleh karena itu setiap orang atau karyawan akan selalu berusaha untuk menemukan kepuasan dalam pekerjaannya.

Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang penting dan menentukan didalam suatu koperasi. Seorang karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi tentunya akan menguntungkan bagi koperasi tempat ia bekerja. Apabila karyawan memiliki kepuasan kerja tinggi maka karyawan tersebut akan mengoptimalkan potensi dirinya demi tercapainya tujuan koperasi.

Pekerjaan itu adalah kegiatan yang direncanakan.¹ Hal ini berarti pekerjaan memerlukan sesuatu pemikiran yang matang sehingga pelaksanaannya menyenangkan dan dilakukan sungguh-sungguh untuk mendapatkan hasil yang diinginkan.

¹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1992), hal. 11

Banyak ahli yang mendefinisikan kepuasan kerja, antara lain Hani Handoko yang mengungkapkan bahwa “kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dengan pekerjaannya.”² Sementara itu Kuncoro Hadi mendefinisikan “kepuasan kerja sebagai perasaan orang terhadap pekerjaannya yang merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan, refleksi ini bisa positif dan bisa negatif.”³

T. M. Fraser mengatakan “pekerjaan adalah sesuatu yang dilakukan seseorang agar dapat memberikan imbalan, baik berupa uang atau balas jasa lain.”⁴ Tetapi pekerjaan yang dilakukan dengan sungguh-sungguh pun belum tentu mendapatkan hasil yang diinginkan. Bekerja tidak lagi menjadi nyaman dan menyenangkan, atau dalam kata lain tidak merasakan kepuasan. Kepuasan itu tidak hanya dirasakan oleh orang yang mengerjakan pekerjaan itu sendiri, tetapi juga dirasakan oleh orang lain.

Menurut Obsorn, “bekerja adalah kegiatan yang menghasilkan suatu nilai bagi orang lain. Apabila keuntungan yang dirasakan dari pekerjaannya melampaui biaya marjinal yang dikeluarkan, yang oleh pekerja disebut cukup memadai, maka akan muncul kepuasan kerja.”⁵ Sedangkan Lussier berpendapat bahwa “*job satisfaction is a set of attitudes toward job*”, yang artinya kepuasan kerja adalah suatu set perilaku terhadap pekerjaan.”⁶ Definisi ini menggambarkan

² Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: Liberty, 2002), hal. 143

³ Kuncoro Hadi, *Pokok-Pokok Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 1998), hal. 83

⁴ T.M. Fraser, *Stress dan Kepuasan Kerja*, Alih Bahasa: L. Mulyana (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1992), hal. 34

⁵ Badan Penelitian dan Pengembangan, *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2002), hal. 875

⁶ Robert N. Lussier, *Human Relation in Organization 3 Edition* (USA: Irwin, 1996), hal.

bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kebutuhan karyawan. Jadi kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang karyawan pada pekerjaannya yang dapat dilihat dari aspek pekerjaannya, apakah pekerjaan yang dilakukannya dapat memenuhi kebutuhan karyawan atau tidak.

Selain teori-teori yang telah dijabarkan di atas, definisi secara singkat mengenai kepuasan kerja disampaikan oleh Wexley dan Yuki yang dikutip dari As'ad. Mereka menyebutkan kepuasan kerja *is the way an employee feels about his or her job.*⁷ (sebagai apa yang dirasakan karyawan tentang pekerjaannya). Selain itu, Bloom memberikan penjelasan “kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individual di luar kerja.”⁸

Malayu Hasibuan mengatakan “kepuasan kerja ialah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.”⁹ Selanjutnya Hasibuan berpendapat bahwa :

Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan yang dinikmati diluar pekerjaan biasanya ditentukan oleh besarnya balas jasa. Sedangkan kombinasi keduanya berarti karyawan memperoleh kepuasan dari dalam dan luar pekerjaannya.¹⁰

Berdasarkan definisi diatas, kepuasan kerja adalah perasaan suka seseorang dalam hal ini karyawan terhadap pekerjaan yang dijalannya. Perasaan

⁷ Moch. As'ad, *Psikologi Industri*, Edisi Keempat (Yogyakarta: Liberty, 2002), hal. 104

⁸ *Ibid*, hal. 104

⁹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 202

¹⁰ *Ibid*, hal. 203

suka ini dapat dinikmati dalam pekerjaan misalnya mendapatkan pujian dari atasan maupun sesama karyawan, penempatan kerja yang sesuai dengan minatnya, peralatan kerja yang memadai dan sebagainya. Hal ini membuat karyawan semakin puas karena lingkungan kerja yang dirasakannya cukup baik. Sedangkan menurut Stephen P. Robbins menyatakan:

Kepuasan merujuk ke sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan itu.¹¹

Pendapat lain dikemukakan oleh FX. Suwanto yang menyatakan kepuasan adalah keseluruhan sikap terhadap pekerjaan; perbedaan di antara jumlah penghargaan dan jumlah kepercayaan atau pengorbanan yang akan mereka terima.¹²

Terdapat dua faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg yang dikutip oleh Malayu Hasibuan, ia mencoba membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu:

1. Faktor Satisfiers (motivator) meliputi :
 - a) *Achievement* (keberhasilan pelaksanaan)
 - b) *Recognition* (pengakuan)
 - c) *The work it self* (pekerjaan itu sendiri)
 - d) *Responsibility* (tanggung jawab yang dipercayakan)
 - e) *Advancement* (pengembangan potensi individu)
2. Faktor Dissatisfiers (Hygiene) meliputi :
 - a) *Company policy and administration* (kebijakan dan administrasi)
 - b) *Quality supervisor* (supervisi)
 - c) *Interpersonal realition* (hubungan antar pribadi)
 - d) *Working condition* (kondisi kerja)

¹¹ Stephen P. Robbins, *op. cit.*, hal. 170

¹² FX. Suwanto, *Perilaku Keorganisasian* (Yogyakarta: Universitas Atmajaya, 1999), hal.

e) *Wages* (gaji)¹³

Menurut Herzberg, apabila faktor hygiene tidak dipenuhi, seseorang akan merasa tidak puas, namun jika besarnya faktor hygiene memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, seseorang tidak lagi kecewa tetapi dia belum terpuaskan, tetapi apabila faktor satisfiers dapat memenuhi kebutuhan seseorang atau terdapat jumlah yang memadai maka seseorang akan terpuaskan, jadi pada dasarnya kedua faktor tersebut harus berjalan bersama dan saling membutuhkan, untuk mencapai efektifitas, suatu organisasi harus dapat memuaskan kedua faktor tersebut bagi para karyawannya. Sedangkan aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut pendapat Mangkunegara adalah :

Ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya. Faktor pegawai yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Sedangkan faktor kerja yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.¹⁴

Berdasarkan pendapat diatas, struktur organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan hal ini kerana besar kecilnya struktur organisasi akan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi karyawan.

Luthans yang mengutip pendapat John Locke mengemukakan,

¹³ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), hal. 202

¹⁴ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005), hal. 117

*Job satisfaction is pleasurable on positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experience. Job satisfaction is a result of employee's perception of how well their job provides those things which are viewed as important.*¹⁵

Dalam arti bebas, kepuasan kerja adalah kesenangan pada pernyataan sikap positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting.

Hal serupa juga dikemukakan oleh Griffin dan Ebert, "kepuasan kerja adalah tingkat kenikmatan yang diterima orang dalam mengerjakan pekerjaan mereka."¹⁶ Artinya kepuasan kerja karyawan merupakan suatu kenikmatan dan kesenangan karyawan dalam mengerjakan tugas yang kepada mereka. Keith Davis yang dikutip oleh Mangkunegara mengemukakan definisi kepuasan kerja, "*job satisfaction in the favorableness or unfavorableness with employees with their work.*"¹⁷ Yang diartikan secara bebas kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam bekerja.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila memperoleh kepuasan kerja baik dari dalam maupun dari luar pekerjaannya. Seperti mendapatkan pujian terhadap hasil kerja, perlakuan, peralatan, dan lingkungan kerja yang baik, serta mendapatkan balas jasa yang sesuai.

Menurut Martoyo, kepuasan kerja adalah

Kedadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan dengan

¹⁵ Fred Luthans, *organizational Behavior 7th Edition* (USA: McGraw-Hill, 2000), hal. 126

¹⁶ Ricky W. Griffin dan Ronald J. Ebert, *Business Essential 6th Edition* (New Jersey: Prentice Hall, 2000), hal. 198

¹⁷ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit.*, hal. 118

tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.¹⁸

Bass dan Ryter mengungkapkan bahwa ada tiga cara untuk meningkatkan kepuasan kerja, yaitu:

(1) Meningkatkan pengharapan kepada pekerja untuk memperoleh nilai yang diinginkan, (2) meningkatkan keyakinan kepada pekerja bahwa ia melakukan pekerjaan yang memberi hasil yang bernilai, (3) meningkatkan pemenuhan kebutuhan sesuai dengan nilai hasil kerjanya.¹⁹

Mangkunegara mengatakan bahwa:

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan mengembangkan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.²⁰

Secara lebih terperinci, Sutrisno Hadi mengatakan kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:

- a) Sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
- b) Sosial psikologi:
 - Kesempatan untuk maju
 - Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya²¹

Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan antar pengurus koperasi, penempatan kerja, struktur organisasi koperasi, dan lain

¹⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPFE, 2001), hal. 152

¹⁹ Rika Anggrainie Yuningsih, *Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Anugerah Semata*, Volume 4, No. 03, Mei 2008, hal. 221

²⁰ A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Op. Cit.*, hal. 306

²¹ Pandji Anoraga, *op. cit.*, hal. 82

sebagainya. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, dan pendidikan. Pengurus akan merasa puas bila aspek-aspek tersebut terpenuhi, begitu pula sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak dapat terpenuhi, maka para pengurus akan merasa tidak puas.

Perasaan puas terhadap pekerjaan seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Fournet, Distefano, dan Prier menemukan bahwa:

Kepuasan kerja ditentukan oleh faktor-faktor perbedaan individu, umur, pendidikan dan kecakapan, jenis kelamin, tingkatpekerjaan, karakteristik pekerjaan, manajemen organisasi, supervise mendadak, lingkungan social, komunikasi, keamanan, monotomi, dan pembayaran.²²

Sedangkan menurut Gilmer, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

1. Kesempatan untuk maju
2. Keamanan kerja
3. Gaji
4. Perusahaan dan manajemen
5. Pengawasan
6. Faktor intrinsic
7. Kondisi kerja
8. Aspek sosial dalam pekerjaan
9. Komunikasi
10. Fasilitas²³

Agar tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat tercapai, maka salah satu faktor yang paling menentukan tercapainya tujuan adalah komunikasi. Karena dengan adanya komunikasi yang baik aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dapat langsung diketahui oleh karyawan dan kemudian dilaksanakan dengan baik. Komunikasi yang diharapkan terjadi dalam perusahaan

²² Alo Liliweri, *Sosiologi Organisasi* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1997), hal. 287

²³ Moch. As'ad, *op. cit.*, hal. 114-115

adalah komunikasi organisasi yang efektif antara hubungan pimpinan dan bawahan atau antara sesama rekan kerja.

Hezberg menyatakan bahwa faktor-faktor yang terlibat dalam kepuasan kerja adalah kemajuan, pengakuan, tanggung jawab, perkembangan, karir, dan pekerjaan itu sendiri.²⁴ Adapun Anthony mengemukakan ada beberapa faktor internal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- 1) Kita harus menyukai pekerjaan kita
- 2) Kita harus berorientasi mencapai prestasi yang tinggi
- 3) Kita harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan²⁵

Mathis dan Jackson berpendapat bahwa kepuasan kerja mempunyai banyak dimensi. Secara umum, tahap yang diamati adalah kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju.²⁶ Lain halnya dengan Judge, ada enam faktor dominan yang menentukan kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. *Social status*
- b. *Recognition*
- c. *Independence*
- d. *Compensation*
- e. *Activity*
- f. *Social serve*²⁷

Kepuasan kerja tidak begitu saja dapat dinilai. Menurut Robbins, ada dua pendekatan yang paling meluas digunakan adalah suatu angka nilai global tunggal

²⁴ T. M. Fraser, *op. cit.*, hal. 46

²⁵ Pandji Anoraga, *op. cit.*, hal. 83-84

²⁶ Robert L. Mahtisdan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku I (Jakarta: Salemba Empat, 2001), hal. 93

²⁷ I Wayan Bagj, *Analisis Faktor Pribadi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pada Karyawan Pemerintah Dati II Propinsi Bali (Bali: STKIP Singaraja, 2002)*

(*single global rating*) dan skor penjumlahan (*sumaration score*) yang tersusun atas sejumlah aspek kerja. Robbins mengatakan bahwa:

Metode nilai angka global tunggal tidak bias lebih baik dari meminta individu-individu untuk menjawab satu pertanyaan, misalnya: “Bila semua hal dipertimbangkan, betapa terpuaskan anda oleh pekerjaan anda?” Kemudian responden menjawab dengan melingkasi suatu bialangan antara 1 dan 5 yang berpadanan dengan jawaban dari ‘sangat dipuaskan’, sampai ‘sangat tidak dipuaskan’. Pendekatan yang lain yaitu penjumlahan aspek pekerjaan lebih canggih. Metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur. Faktor-fakor yang lazim yang akan dicakup adalah kodrat (*nature*) kerja, penyelia, upah sekarang, dan hubungan dengan rekan sekerja. Faktor-faktor ini dinilai dengan sebuah angka pada suatu skala baku dan kemudian dijumlahkan untuk menciptakan skor kepuasan kerja keseluruhan.²⁸

Adapun Gilmer dan Fox menentukan tiga bidang pemikiran dalam kepuasan kerja, yaitu isi dari pekerjaan itu sendiri (keterampilan), lingkungan pekerjaan (organisasi dan system imbalan), dan kebutuhan individu dari pelaku pekerjaan.²⁹

Dalam hal pekerjaan, karyawan dituntut untuk mampu menunjukkan keahliannya, mengutarakan pendapat, kreatif dan fleksibel dalam menghadapi setiap permasalahan yang timbul. Lingkungan kerja meliputi sifat beban kerja, system gaji, lokasi kerja, prospek kenaikan jabatan, kebijakan manajemen, kelengkapan peralatan, dan sebagainya. Sementara itu, dalam hubungan antar karyawan dengan atasan, terdapat kebutuhan bekerja sama, komunikasi yang efektif, pemberian semangat dan kebutuhan-kebutuhan social lain yang tidak kalah pentingnya dalam tercapainya kepuasan kerja.³⁰

²⁸ Stephen P. Robbins, *op. cit.*, hal. 172

²⁹ T. M. Fraser, *op. cit.*, hal. 172

³⁰ *Ibid*

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut dapat timbul jika apa yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan. Indikator yang dipergunakan adalah menyenangkan pekerjaan seperti minat karyawan dalam bekerja, keahlian, dan penempatan kerja. Kesempatan untuk maju seperti pendidikan dan pengembangan, dan promosi jabatan. Gaji seperti jaminan sosial, penghargaan, dan tunjangan. Kondisi kerja meliputi keamanan dalam bekerja, pengawasan, dan peralatan kerja.

2. Hakikat Komunikasi Organisasi

Istilah komunikasi berasal dari kata latin "*Communicatio*" yang berarti "pemberitahuan" atau pertukaran pikiran. Makna hakiki dari *Communicatio* ini adalah "*Communis*" yang berarti "sama" atau lebih jelasnya "kesamaan arti".³¹ Jadi antara orang-orang yang terlibat dalam komunikasi harus ada kesamaan arti. Mereka harus sama-sama mengerti mengenai hal yang dikomunikasikan.

Komunikasi didefinisikan secara luas sebagai "berbagi pengalaman"³² Setiap makhluk dapat dikatakan melakukan komunikasi dalam pengertian berbagi pengalaman. Menurut Stewart, komunikasi diartikan secara luas dan sempit, yaitu:

Komunikasi secara luas adalah setiap bentuk tingkah laku seseorang baik verbal maupun non verbal yang ditanggapi oleh orang lain. Secara sempit komunikasi diartikan sebagai pesan yang dikirimkan seseorang kepada

³¹ Onong Uchjana Effendi, *Spektrum Komunikasi* (Bandung: Mandar Maju, 1992), hal. 4

³² Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss, *Human Communication, Prinsip-Prinsip Dasar*, Buku Pertama (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2001), hal. 4-5

salah satu atau lebih penerima dengan maksud sadar untuk mempengaruhi tingkah laku si penerima.³³

Sebagai makhluk sosial, manusia selalu akan berhubungan dengan manusia lainnya. Hubungan itu bisa berwujud komunikasi. Komunikasi merupakan salah satu aktivitas yang sangat fundamental dalam kehidupan manusia. Keberhasilan dan kegagalan seseorang dalam mencapai sesuatu yang diinginkan dalam hidupnya banyak ditentukan oleh kemampuannya berkomunikasi.

Secara sederhana, H. Anwar Arifin dalam bukunya mengeluarkan pendapat “komunikasi merupakan pernyataan manusia.”³⁴ Tetapi menurut asalnya, komunikasi berpangkal pada perkataan latin *Communis* yang artinya membuat kebersamaan atau membangun kebersamaan antara dua orang atau lebih.³⁵

Namun pengertian ini masih kurang jelas untuk ditelaah lebih jauh lagi.

B. Audrey Fisher membuat lima kategori definisi komunikasi, yaitu :

1. Definisi yang memusatkan perhatian pada penyampaian atau pengoperan
2. Definisi yang menempatkan komunikasi sebagai kontrol sosial
3. Definisi yang memandang komunikasi sebagai fenomena stimulirespon
4. Definisi yang menekankan pada unsur kebersamaan arti
5. Definisi yang memandang komunikasi sebagai integrator³⁶

Akan tetapi, definisi ini masih terlalu luas untuk dipahami. Untuk itu Davies memberikan pengertian yang lebih singkat tapi lebih mudah dipahami

³³ *Ibid.*

³⁴ H. Anwar Arifin, *Ilmu Komunikasi: Sebuah Pengantar Ringkas* (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 1998), hal.28

³⁵ Arni Muhammad, *Pengantar Ilmu Komunikasi*, PT. Raja Grafindo Persada, 2003), hal. 18

³⁶ H. Anwar Arifin, *Op. Cit.*, hal.25

yaitu “*The process of passing information and understanding from one person to another.*”³⁷ Pengertian ini dapat diartikan secara bebas yaitu proses meneruskan informasi dan memahami dari seseorang kepada yang lainnya. Disini, Davies melihat komunikasi lebih kepada suatu proses.

Senada dengan Davies, pengertian komunikasi yang dipandang sebagai suatu proses juga diutarakan oleh Richard Read. Ia mengutarakan :

*Communication may be defined as the process of successfully transferring information between two, or more parties. Communication may be in one direction only, or bidirectional. The parties themselves may be human, machine or combination of both.*³⁸

Dengan kata lain dapat diartikan secara bebas yaitu komunikasi dapat didefinisikan sebagai proses suksesnya pemindahan informasi antara dua pihak atau lebih. Komunikasi bisa terjadi hanya satu arah, atau dua arah. Pihak-pihak itu sendiri bias berupa manusia, mesin atau kombinasi keduanya.

Lain halnya dengan diutarakan Richard Read, D. Lawrence Kincaid menyatakan bahwa “ Komunikasi adalah suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi dengan satu sama lainnya, yang pada gilirannya akan tiba pada saling pengertian yang mendalam.”³⁹ Pada pengertian ini, ia menegaskan bahwa tujuan akhir suatu komunikasi adalah adanya saling pengertian dan pemahaman satu sama lain. Sedangkan Harold Kuntz menyatakan *Communication as the transfer of information from the sender to the*

³⁷ F. X. Soejadi, *Organization and Methods, Penunjang Proses Berhasilnya Manajemen* (Jakarta: PT. Gunung Agung, 1996), hal.76

³⁸ Richard Read, *The Essence of Communications Theory* (Hertfordshire: Prentice Hall Europe, 1998), hal.1

³⁹ Arni Muhammad, Op. Cit., hal. 19

*receiver with the information being understood by the receiver.*⁴⁰ (Komunikasi sebagai penyampaian informasi dari pengirim kepada penerima dimana informasi itu dipahami oleh penerima).

Definisi yang serupa juga diutarakan oleh Sikula : *Communication is the process of transmitting information, meaning and understanding from one person, place, or thing to another person, place, or thing.*⁴¹ (Komunikasi adalah proses penyampaian informasi, maksud dan pemahaman dari seseorang, suatu tempat, atau sebuah benda kepada orang, tempat, atau benda lain).

Ditinjau dari sudut sosiologis dan psikologis, Rayman S. Ross memberikan pengertian komunikasi sebagai :

*A transactional process involving cognitive sorting, selecting, and sharing of symbol in such a way to help another elicit from his own experiences a meaning or response similar to that intended by the source.*⁴²

Pengertian di atas diartikan secara bebas suatu proses transaksional yang meliputi pemisahan, pemilihan, dan saling membagi lambing secara kognitif begitu rupa sehingga membantu orang lain untuk mengeluarkan maksud atau respons dari pengalamannya sendiri yang serupa dengan yang diinginkan oleh sumber. Dalam pengertian ini Ross menekankan adanya proses berupa transaksi untuk mendapatkan respon dari penerima pesan.

Dari berbagai definisi di atas, komunikasi hanya bisa terjadi jika ada seseorang yang menyampaikan pesan kepada orang lain dengan tujuan tertentu.

⁴⁰ Harold Koontz, *Management* (Singapore : McGraw-Hill Book, Co., 1995), hal. 525

⁴¹ Andrew F. Sikula, *Personel Administration and Human Resources Management* (Santa Barba: Jhon Wiley & Sons, Inc., 1998), hal. 94

⁴² Maharudin Pangewa, *Perilaku Keorganisasian* (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2004), hal. 246-247

Ini artinya komunikasi dapat terjadi bila didukung oleh berbagai komponen atau unsur yang terkandung di dalamnya.

Adapun unsur-unsur yang terdapat di dalam komunikasi yaitu:

1. Sumber
2. Pesan
3. Pemanfaatan Media
4. Penerima
5. Pengaruh
6. Umpan Balik
7. Lingkungan⁴³

Bentuk komunikasi terbagi atas komunikasi verbal dan non verbal. Thill dan Bovee, dalam bukunya mengatakan *verbal communication consists of words arranged in meaningful patterns*.⁴⁴ (Komunikasi verbal terdiri dari kata-kata yang diatur dalam pola-pola yang berarti). Sedangkan komunikasi non verbal meliputi :

1. *Facial expressions and eye behavior* (ekspresi wajah dan perilaku mata)
2. *Gestures and postures* (gerakan tubuh dan postur)
3. *Vocal and characteristics* (karakteristik suara)
4. *Personal appearance* (penampilan pribadi)
5. *Touching behavior* (perilaku menyentuh)
6. *Use of time and space* (penggunaan waktu dan ruang)⁴⁵

Secara lebih singkat, Arni Muhammad mengatakan komunikasi verbal adalah komunikasi yang menggunakan simbol-simbol atau kata-kata, baik yang dinyatakan secara lisan maupun tulisan.⁴⁶ Sedangkan komunikasi non verbal yaitu pertukaran pesan dengan tidak menggunakan kata-kata, seperti komunikasi yang

⁴³ Arni Muhammad, op. cit., hal. 24-27

⁴⁴ John V. Thill and Courtland L. Bovee, *Excellence in Business Communication* (New Jersey: Prentice Hall, 1999), hal.22

⁴⁵ *Ibid.*, hal. 21

⁴⁶ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hal. 95

menggunakan gerakan tubuh, sikap tubuh, vocal yang bukan kata-kata, kontak mata, ekspresi muka, kedekatan jarak, dan sentuhan.⁴⁷

Adapun arah komunikasi terbagi menjadi tiga: “(1) vertikal ke bawah; (2) vertikal ke atas; (3) lateral.”⁴⁸ Komunikasi vertikal ke bawah merupakan komunikasi yang mengalir dari satu tingkat dalam suatu kelompok atau organisasi ke suatu tingkat yang berada di bawahnya. Komunikasi ini digunakan untuk menetapkan tujuan, memberikan instruksi pekerjaan, menginformasikan kebijakan dan prosedur pada bawahan, menunjukkan masalah yang memerlukan perhatian, dan mengemukakan umpan balik tentang kinerja.

Komunikasi vertikal ke atas dapat diartikan komunikasi yang mengalir ke suatu tingkat yang lebih tinggi dalam kelompok atau organisasi itu. Komunikasi ini dapat berupa memberikan umpan balik kepada atasan, menginformasikan atasan mengenai kemajuan ke arah tujuan organisasi atau perusahaan, dan meneruskan masalah-masalah yang ada.

Komunikasi lateral adalah komunikasi yang terjadi diantara anggota kelompok yang sama, di antara anggota kelompok-kelompok kerja pada tingkat yang sama, atau di antara setiap personel yang kedudukannya sama. Komunikasi lateral sering disebut juga sebagai komunikasi horizontal. Komunikasi ini sering diperlukan untuk menghemat waktu dan memudahkan organisasi.

Selain bentuk arah, komunikasi memiliki prinsip. Menurut Hadari Nawawi, aspek komunikasi ada tujuh yaitu:

1. Kejelasan informasi

⁴⁷ *Ibid.*, hal. 130

⁴⁸ Stephen P. Robbins, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujatmaka (Jakarta: Prenhalindo, 1996), hal. 5

2. Kesesuaian
3. Kecukupan
4. Waktu
5. Pemanfaatan media
6. Keseragaman
7. Menarik atau dapat diterima⁴⁹

Prinsip kejelasan maknanya yaitu setiap informasi yang disampaikan harus jelas agar maksudnya tidak ditafsirkan lain oleh si penerima informasi. Kesesuaian berarti informasi-informasi yang disampaikan tidak boleh bertentangan antara satu dengan yang lain sehingga tidak akan membingungkan. Kecukupan memiliki makna informasi harus cukup atau lengkap agar memadai untuk disampaikan dalam arti tidak terlalu banyak/lebih ataupun kurang.

Waktu memiliki arti informasi harus disampaikan pada waktu yang tepat dan datanya juga tidak using. Pemanfaatan media bermakna penggunaan media komunikasi sebagai sarana untuk menyampaikan informasi yang disampaikan harus mencapai orang yang tepat agar dapat dipergunakan secara efektif. Keseragaman artinya informasi yang bersifat umum harus disampaikan dalam bentuk yang sama atau seragam. Menarik atau dapat diterima berarti komunikator harus berusaha agar bahan yang disampaikannya menarik dan dapat dimengerti oleh si penerima (komunikan).

Menurut Seiler menerangkan ada empat prinsip dasar komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi adalah suatu proses
2. Komunikasi adalah sistem
3. Komunikasi bersifat interaksi dan transaksi
4. Komunikasi dapat terjadi disengaja maupun tidak disengaja⁵⁰

⁴⁹ Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan* (Jakarta: PT Gunung Agung, 1997), hal. 48-49

⁵⁰ Arni Muhammad, *op. cit.*, hal. 19-21

Komunikasi adalah suatu proses karena merupakan suatu seri kegiatan yang terus-menerus, yang tidak mempunyai permulaan atau akhir, serta selalu berubah-ubah. Sedangkan komunikasi dipandang sebagai sistem disebabkan di dalam komunikasi itu terdapat komponen atau unsur-unsur yang saling berkaitan satu sama lain agar proses komunikasi itu sendiri berjalan lancar. Oleh karena itu, komunikasi juga merupakan suatu sistem.

Dalam kehidupan sehari-hari, komunikasi yang terjadi bisa bersifat interaksi atau saling bertukar informasi secara simultan. Komunikasi dapat juga bersifat transaksi baik yang terjadi secara disengaja, maupun tidak disengaja.

Geoffrey dan Oliver Standingford mengemukakan pokok komunikasi, yaitu:

1. Komunikasi berlangsung antar pikiran seseorang dengan pikiran orang lain untuk mencapai kesamaan pengertian.
2. Orang hanya bisa mengerti sesuatu hal dengan menghubungkannya pada suatu hal lain yang telah dimengerti.
3. Orang yang melakukan komunikasi mempunyai suatu kewajiban untuk membuat dirinya dimengerti.
4. Orang yang tidak mengerti dalam menerima warta mempunyai suatu kewajiban untuk membuat dirinya mengerti.⁵¹

Pokok komunikasi tersebut memiliki suatu pencapaian yang utama dalam komunikasi, yaitu adanya saling pengertian atau pemahaman antara pengirim dan penerima pesan.

Laswell mengemukakan pendapat tentang fungsi komunikasi sebagai:

1. *The surveillance of the environment* (pengamatan lingkungan)
2. *The correlation of the parts of society in responding to the environment* (korelasi kelompok-kelompok dalam masyarakat ketika menanggapi lingkungan)

⁵¹ The Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern* (Yogyakarta: Liberty, 1998), hal. 65

3. *The transmission of the social heritage from one generation to the next* (transmisi warisan sosial dari generasi yang satu ke generasi yang lain)⁵²

Pendapat dari Laswell ini lebih menekankan fungsi komunikasi dalam lingkungan dan kultur sosial secara umum. Sedangkan bila dipersempit lagi menjadi dalam lingkup organisasi, Stephen P. Robbins mengatakan fungsi pokok komunikasi ada empat. Ia mengatakan “*communication serves four major functions within a group or organization: control, motivation, emotional expression, and information.*”⁵³ Pengertian secara bebas dapat diartikan menjadi komunikasi melayani empat fungsi utama dalam sebuah kelompok atau organisasi: control, kepuasan, ekspresi emosional, dan informasi.

Fungsi control sangat erat kaitannya dengan manajemen yang ada didalam organisasi tersebut. Pihak manajemen dapat melakukan control dengan berkomunikasi dengan karyawannya. Komunikasi juga berfungsi untuk membuat kepuasan para karyawan agar dapat bekerja lebih baik lagi. Komunikasi berfungsi sebagai ekspresi emosional yang terjadi dalam lingkungan kerja. Seorang karyawan dapat dikatakan berkomunikasi hanya dengan ekspresinya, baik terhadap rekan-rekannya, pimpinannya, maupun pekerjaannya itu sendiri. Pada saat tersebut, komunikasi berfungsi sebagai ekspresi emosional. Sedangkan komunikasi sebagai informasi dapat berwujud pemberian instruksi, pemberitahuan kebijaksanaan, laporan, dan sebagainya.

⁵² Onong Uchjana Effendi, *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 1995), hal. 253

⁵³ Stephen P. Robbins, *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, Application, Seventh Edition* (Englewood Cliffs: Prentice Hall International, Inc., 1996), hal. 377

Akan tetapi, komunikasi tidak akan berguna apa-apa bila tidak dilakukan secara efektif. Hal-hal yang dapat menjadi penghalang (*barrier*) terhadap komunikasi yang efektif adalah:

- a) Penyaringan
- b) Persepsi selektif
- c) Emosi
- d) Bahasa⁵⁴

Penyaringan mengacu pada pengirim yang memanipulasikan informasi sedemikian rupa sehingga akan tampak lebih menguntungkan di mata si penerima. Persepsi selektif muncul karena penerima, dalam proses komunikasi, secara selektif melihat dan mendengar berdasarkan kebutuhan, kepuasan, pengalaman, latar belakang, dan karakteristik pribadi mereka yang lain. Penerima juga memproyeksikan minat dan harapan mereka kedalam komunikasi ketika mereka mengkodekan komunikasi itu.

Bagaimana perasaan si penerima ketika menerima pesan komunikasi akan mempengaruhi bagaimana ia menafsirkan pesan tersebut. Pesan yang sama yang diterima saat marah atau binggung kemungkinan besar akan ditafsirkan secara lain daripada ketika berada dalam suasana netral.

Kata-kata tidak sama artinya pada orang yang berlainan. Usia pendidikan, dan latar belakang budaya merupakan tiga dari variabel yang jelas mempengaruhi bahasa yang digunakan seseorang dan definisi yang dia berikan kepada kata-kata itu.

Sedangkan Nicky Stanton mengatakan beberapa penghalang komunikasi:

- 1) *Differences in perception*

⁵⁴ *Ibid*

- 2) *Jumping to conclusion*
- 3) *Stereotyping*
- 4) *Lack of knowledge*
- 5) *Lack of interest*
- 6) *Difficulties with self-expression*
- 7) *Emotions*
- 8) *personality*⁵⁵

Efektivitas komunikasi dapat terwujud melalui berbagai criteria.

Komunikasi dapat dikatakan efektif jika:

1. pesan yang diterima sangat dekat dengan pesan yang dikirim (kemurnian pesan)
2. tindakan berkomunikasi menggunakan jumlah lambing minimum untuk pesan itu
3. pesan-pesan bukan verbal selaras dengan pesan verbal (kesesuaian)
4. komunikasi menghasilkan hubungan saling mempercayai antara pengirim dan penerima⁵⁶

Komunikasi berperan sangat penting dalam lingkungan organisasi.

Organisasi itu sendiri adalah sebuah wadah yang menampung orang-orang dan objek-objek; orang-orang dalam organisasi yang berusaha mencapai tujuan bersama.⁵⁷ Sedangkan Dydiet Hardjito mengatakan “organisasi adalah kesatuan social yang dikoordinasikan secara sadar, yang memungkinkan anggota mencapai tujuan yang tidak dapat dicapai melalui tindakan individu secara terpisah.”⁵⁸

Pengertian ini menegaskan bahwa adanya koordinasi dalam suatu kesatuan merupakan hal yang utama untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai.

⁵⁵ Nicky Stanton, *Mastering Communication*, Third Edition (Hampshire: Macmillan Press Ltd., 1996), hal. 4

⁵⁶ Udai Pareek, *Perilaku Organisasi*, Third Edition (Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1996), hal. 69-70

⁵⁷ R. Wayne Pace dan Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Alih Bahasa: Deddy Mulyana (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2002), hal. 17

⁵⁸ Dydiet Hardjito, *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 1995), hal.5

Manusia atau individu merupakan anggota dari suatu organisasi dan akan memperoleh hasil yang lebih besar daripada dikerjakan sendiri karena anggota lain dalam organisasi ikut berperan dalam mencapai hasil tersebut. Namun secara singkat James D. Mooney memberikan pendapat *organization is the form of every human association for the attainment of common purpose.*⁵⁹ (organisasi adalah bentuk setiap perkumpulan manusia untuk pencapaian tujuan bersama). Tetapi Schulze memberikan definisi yang lebih luas dan terperinci mengenai organisasi, yaitu:

*An organization is a combination of the necessary human beings, materials, tools, equipment, working space, and appurtenance, brought together in systematic and effective correlation to accomplish some desired object.*⁶⁰

Pengertian ini dapat secara bebas diartikan suatu organisasi adalah penggabungan dari orang-orang, benda-benda, alat-alat perlengkapan, ruang kerja, dan segala sesuatu yang berkaitan dengan hal tersebut, yang dihimpun dalam hubungan yang teratur dan efektif untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Senada dengan Schulze, Kochler mengatakan bahwa “organisasi adalah system hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu”⁶¹.

Jadi jelaslah bahwa organisasi itu merupakan kumpulan orang yang melakukan suatu aktivitas yang terkoordinasi demi tercapainya tujuan tertentu. Dalam koordinasi tersebut, komunikasi yang baik memberikan pengaruh yang sangat besar. Goldhaber memberikan pengertian mengenai komunikasi organisasi:

⁵⁹ Sutarto, *Dasar-dasar Organisasi* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 1995), hal. 22

⁶⁰ *Ibid.*, hal. 23

⁶¹ Arni Muhammad, *op. cit.*, hal. 23-24

*organizational communications is the process of creating and exchanging messages within a network of independent relationship to cope with environmental uncertainty*⁶² (komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan pertukaran pesan-pesan di dalam sebuah jaringan hubungan mandiri untuk mengatasi lingkungan yang tidak tentu atau selalu berubah-ubah).

Pengertian ini menjelaskan bahwa komunikasi dalam suatu organisasi memiliki suatu tujuan yaitu untuk mengatasi atau mengendalikan lingkungan yang selalu tak menentu. Lain halnya dengan Goldhaber, Redding dan Sanborn mengatakan bahwa komunikasi organisasi adalah pengiriman dan penerimaan informasi dalam organisasi yang kompleks.⁶³

Istilah kompleks disini mengacu kepada bidang-bidang: komunikasi internasional, hubungan manusia, hubungan persatuan pengelol, komunikasi *downward* (ke bawah), komunikasi *upward* (ke atas) komunikasi horizontal, keterampilan berkomunikasi dan berbicara, mendengarkan, menulis, dan komunikasi evaluasi program.

Pendapat lebih sederhana dikatakan oleh Katz dan Khan, yaitu komunikasi organisasi merupakan arus informasi, pertukaran informasi, dan pemindahan arti di dalam organisasi.⁶⁴ Secara singkat pengertian ini mengacu pada adanya arus pertukaran informasi didalam sebuah organisasi yang dinamakan komunikasi organisasi.

Lebih jauh lagi Thayer mengatakan arus informasi yang ada di dalam sebuah organisasi lebih luas. Ia mengatakan komunikasi organisasi sebagai arus

⁶² *Ibid.*, hal. 67

⁶³ Arni Muhamad, *op. cit.*, hal. 65

⁶⁴ *Ibid.*, hal. 65-66

data yang akan melayani komunikasi organisasi dan proses interkomunikasi dalam beberapa cara.⁶⁵

Cara atau sistem yang dimaksud yaitu berkenaan dengan kerja organisasi seperti data mengenai tugas-tugas atau beroperasinya organisasi, berkenaan dengan pengaturan organisasi seperti perintah, aturan, dan petunjuk, dan berkenaan dengan pemeliharaan dan pengembangan organisasi.

Sedangkan Udai Pareek mengatakan komunikasi organisasi adalah proses aliran (pengiriman dan penerimaan) pesan-pesan yang berorientasikan tujuan diantara sumber-sumber komunikasi, dalam suatu pola, dan melalui suatu medium atau media.⁶⁶

Menurutnya pula, unsur-unsur yang terkandung di dalam komunikasi organisasinya yaitu :

- 1) sumber pengirim
- 2) sumber penerimaan (sasaran)
- 3) pesan yang dikirimkan
- 4) pesan yang diterima
- 5) tujuan pesan
- 6) pemanfaatan media
- 7) pola arus (yang disebut jaringan)⁶⁷

adapun tujuan komunikasi organisasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. memberikan informasi
2. umpan balik
3. pengendalian
4. pengaruh
5. memecahkan persoalan
6. pengambilan keputusan
7. kejelasan informasi
8. pembentukan kelompok
9. menjaga pintu⁶⁸

⁶⁵ *Ibid.*, hal. 66

⁶⁶ Udai Pareek, *op. Cit.*, hal.97

⁶⁷ *Ibid.*

Tujuan utama komunikasi adalah mengirimkan informasi dari suatu sumber kepada orang-orang atau kelompok-kelompok alamat komunikasi. Berbagai jenis informasi dikirimkan dalam kebijakan organisasi, peraturan-peraturan dan perubahan-perubahan, serta perkembangan dalam organisasi, dan sebagainya.

Komunikasi berupa umpan balik membantu usaha mengambil langkah-langkah perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan, dan memberikan kepuasan kepada orang-orang untuk mengembangkan rencana-rencana yang menantang dan realistis.

Umpan balik kepada karyawan tentang prestasinya, tentang cara belajar lebih lanjut dan memperbaiki diri, dapat meningkatkan perkembangannya. Tujuannya sangat penting. Para manajer yang efektif menyisihkan waktu bagi tiap karyawan dalam segi-segi ini. Mekanisme yang utama digunakan ialah: pembicaraan tatap muka (di sini disebut percakapan); dan komunikasi tertulis. Suatu cara penting menggunakan komunikasi dalam pembinaan karyawan ialah umpan balik tentang prestasi dan penyuluhan karyawan.⁶⁹

Informasi diberikan untuk menjamin pelaksanaan rencana-rencana sesuai dengan maksud semula. Komunikasi membantu terlaksananya pengendalian seperti itu, atau dengan kata lain suatu mekanisme monitor. Salah satu tujuan komunikasi adalah mempengaruhi orang. Hal ini terwujud dalam contoh

⁶⁸ *Ibid.*, hal. 97-99

⁶⁹ *Ibid.*, hal. 104

komunikasi seorang pelatih dalam suatu kelompok pelatihan. Tujuan utama pelatih itu berkomunikasi adalah mempengaruhi para peserta pelatihan tersebut.

Dalam banyak hal, komunikasi bertujuan memecahkan persoalan. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawannya tentang beberapa hal (perundingan) bertujuan untuk menemukan suatu penyelesaian. Kemudian, untuk mencapai suatu keputusan, diperlukan lagi komunikasi. Komunikasi sangat membantu dalam pengambilan keputusan. Efektivitas suatu perubahan yang diadakan dalam suatu organisasi sebagian besar tergantung pada kejernihan dan spontanitas komunikasi. Selain itu, komunikasi juga membantu dalam pembangunan hubungan.

Dale Yoder mengemukakan bahwa tujuan komunikasi dalam ruang lingkup organisasi/perusahaan adalah:

1. untuk meningkatkan kesetiaan, kerjasama, dan pengertian karyawan.
2. Untuk memberikan informasi tentang kebutuhan dan tujuan karyawan
3. Untuk memberikan informasi kepada organisasi tentang reaksi karyawan terhadap tujuan, kebijaksanaan, dan praktek perusahaan.
4. Untuk memberikan informasi, menjelaskan, dan menafsirkan program-program demikian
5. Untuk meningkatkan hubungan pribadi dan peran sertakaryawan
6. Untuk kepuasan karyawan⁷⁰

Selain tujuan, komunikasi yang ada dalam organisasi seperti yang diungkapkan oleh Gibson yaitu komunikasi ke bawah, keatas, horizontal, dan diagonal.⁷¹ Komunikasi ke bawah (*downward communication*) berarti komunikasi yang mengalir dari orang pada jenjang yang lebih tinggi ke jenjang yang lebih

⁷⁰ Moekijat, *Teori Komunikasi* (Bandung: Mandar Maju, 1993), hal. 15

⁷¹ Maharuddin Pangewa, *op. Cit.*, hal.272

rendah, seperti intruksi, memo resmi, pernyataan kebijakan, prosedur, pedoman kerja, pengumuman, dan sebagainya.

Arus pesan yang mengalir dari pengiriman yang berada di jenjang yang lebih bawah kepada penerima di atasnya dapat disebut komunikasi ke atas (*upward communication*). Komunikasi ini dapat berupa saran-saran, pengaduan, kritik, dan lain sebagainya.

Komunikasi horizontal mengandung makna pertukaran informasi atau pesan sesama pekerja dalam sebuah organisasi pada jenjang yang setingkat. Sedangkan komunikasi yang diagonal dikatakan bila seorang pemimpin dari suatu bagian di dalam organisasi melakukan pertukaran informasi atau pesan pada jenjang dibawahnya pada bagian lain dalam organisasi tersebut, begitu pula sebaliknya.

Namun, tidak semua arus pertukaran informasi atau pesan yang dilakukan dalam sebuah organisasi berjalan dengan lancar. Ada beberapa hal yang dapat menghambat atau mengurangi efektifitas komunikasi dalam organisasi, seperti yang dikatakan oleh Steers, yaitu distorsi, pengebirian, beban berlebihan, ketepatan waktu, dan penerimaan.⁷²

Pengertian distorsi di sini mengandung makna bahwa pesan atau informasi yang dimaksud dari pengirim berubah dalam perjalannya menuju penerima. Lalu pengebirian berarti pesan atau informasi yang sampai hanya sebagian saja yang diterima oleh penerima.

⁷² *Ibid.*, hal. 275

Kadangkala penerima pesan menerima banjir informasi sehingga inti pesan yang hendak disampaikan pengirim tidak dapat ditangkap dengan baik oleh penerima. Hal ini dapat diartikan adanya beban berlebihan. Ketepatan waktu dalam penyampaian informasi juga dapat menghambat lancarnya komunikasi serta penerimaan baik juga diperlukan agar tidak mengganggu efektifitas komunikasi organisasi.

Robbin berpendapat bahwa “komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi merupakan mekanisme dasar yang dapat menunjukkan frustrasi atau kepuasan kerja pada karyawan.”⁷³ Dengan adanya komunikasi yang efektif antara pihak atasan dengan bawahan maupun dengan sesama rekan kerja maka diharapkan akan mendorong timbulnya kepuasan kerja. Komunikasi dalam hal ini merupakan salah satu cara untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan komunikasi merupakan upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pentingnya komunikasi organisasi di dalam koperasi tidak hanya hal yang dikemukakan diatas, tetapi juga karena ada pengaruh atau dampaknya terhadap faktor-faktor lain didalam organisasi, seperti yang diuraikan oleh Danowski, dikutip oleh Chatlinas Said mengatakan bahwa, “kepuasan berkomunikasi besar sekali sumbanganya terhadap kepuasan bekerja dan sekaligus memberikan dampak positif terhadap peningkatan produksi.”⁷⁴

Raymond V. Lesikar mengungkapkan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi efektifitas komunikasi organisasi, yaitu: saluran komunikasi

⁷³ Stephen P. Robbin, *Perilaku Organisaasi* (Jakarta: Prenhallindo, 1996), hal.179

⁷⁴ Chatlinas Said, *Birokrasi Kepuasan Kerja dan Perilaku Guru SD Ex Post Facto di Kodya Padang* (Padang: IKIP Padang, 1999), hal. 25

formal, struktur wewenang organisasi, spesialisasi pekerjaan, dan kepemilikan informasi.⁷⁵

Saluran komunikasi formal yang dimaksud adalah cara komunikasi yang didukung dan mungkin dikendalikan oleh pimpinan. Sedangkan struktur wewenang organisasi membantu menentukan siapa yang akan berkomunikasi dengan baik kepada seluruh pegawai. Spesialisasi pekerjaan mempermudah komunikasi dalam kelompok yang berbeda-beda. Kepemilikan informasi memiliki arti bahwa individu mempunyai informasi yang unik dan pengetahuan mengenai pekerjaan mereka.

Dalam interaksi yang terjadi di dalam suatu organisasi atau perusahaan terdapat berbagai macam komunikasi. Pada lingkungan kerja, komunikasi yang terjalin sangat penting peranannya. Lancar atau tidaknya pekerjaan tergantung pada efektifnya komunikasi yang terjadi. Lebih jauh lagi, Schuler dan Blank mengatakan bahwa “ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, dan komunikasi pembaharuan dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja.”⁷⁶

Pengertian dari Schuler dan Blank diatas menunjukkan adanya keterkaitan yang positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja para karyawan dalam lingkungan suatu organisasi.

Dari berbagai definisi teoretis di atas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa yang dimaksud dengan komunikasi organisasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan berpola di antara sumber komunikasi

⁷⁵ James A.F. Stoner, R. Edward Freeman, dan Daniel R. Gillbert JR., *Manajemen*, Alih Bahasa: Alexander Sindoro, Jilid II (Jakarta: PT. Indeks, Gramedia Group, 2003), hal. 224

⁷⁶ Arni Muhammad, *op. cit.*, hal. 92

melalui media di dalam suatu jaringan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator yang dipergunakan meliputi kesamaan pengertian seperti persepsi informasi, kesesuaian komunikasi, penerimaan pesan. Kejelasan informasi seperti penggunaan bahasa dan tanggapan pesan. Umpan balik seperti penyampaian ide dan laporan kerja. Pemanfaatan media komunikasi seperti penggunaan media dan jenis media. Keterbukaan antar karyawan seperti sikap jujur dan keakraban antarkaryawan.

B. Penelitian yang Relevan

1. Rika Anggreani Yunita, jurnal ilmiah bisnis. Laporan penelitian. 2008. “Hubungan Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Anugerah Semata di Bandarlampung”. Hasil analisis menunjukkan pendekatan komunikasi dalam organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Stiawan Farray, Skripsi, Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi, Jakarta: 2007. Hubungan Antara Komunikasi Dengan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,391, maka terdapat hubungan yang positif antara komunikasi dengan kepuasan kerja karyawan.

C. Kerangka Berpikir

Dalam setiap aktivitas hidup manusia, komunikasi menjadi komponen yang tidak dapat ditinggalkan. Manusia merupakan makhluk social yang dalam pemenuhan kebutuhan hidupnya perlu melakukan komunikasi. Tujuan

komunikasi pada umumnya adalah untuk mempengaruhi merubah sikap, pendapat atau opini.

Komunikasi organisasi merupakan salah satu dasar untuk berhasilnya suatu organisasi atau perusahaan. Koperasi merupakan suatu wadah organisasi ekonomi yang berwatak sosial, dimana dengan keberadaanya dapat memberikan sumbangan besar bagi kesejahteraan anggota khususnya dan masyarakat pada umumnya. Pengurus merupakan pelaksana dari usaha koperasi untuk mencapai tujuannya. Para pengurus yang merupakan suatu tim memerlukan adanya saling komunikasi dan koordinasi untuk menimbulkan kepuasan kerja yang diharapkan.

Keberhasilan atas pencapaian tujuan itu ditentukan dari cara kerja para pengurus. Bekerja dengan rasa tenang dan puas selalu diharapkan oleh para pengurus. Hasilnya pun akan terlihat lebih baik. Koperasi akan memahami hal itu demi kemajuan dan lancarnya proses usaha. Oleh sebab itu, koperasi akan terus melakukan berbagai cara untuk meningkatkan kepuasan para pengurus dan anggotanya.

Akan tetapi, kepuasan dalam bekerja tidak begitu saja dapat tercipta. Komunikasi yang berjalan lancar dan efektif dapat menunjang pekerjaan yang dilakukan pengurus. Sebagai makhluk sosial, manusia—dalam hal ini pengurus koperasi—selalu akan berinteraksi. Dalam interaksi tersebut, terdapat berbagai macam komunikasi, begitu pula dalam kehidupan berorganisasi. Komunikasi organisasi yang baik dengan sesama pengurus harus tetap terjalin agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, hubungan baik dan harmonis, serta terbina kerjasama yang efektif dalam koperasi, sehingga dapat mempengaruhi

kepuasan kerja pengurus. Jadi dapat disimpulkan bahwa bila komunikasi organisasi berjalan dengan baik, maka timbul kepuasan kerja yang diharapkan.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka hipotesis yang dapat diajukan adalah adanya hubungan positif antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Setiap kenaikan sebesar satu skor komunikasi organisasi dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengukur hubungan antara komunikasi organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel yang ditentukan pada Koperasi Karyawan Yamaha Indonesia di Jakarta Timur.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Koperasi Karyawan Yamaha Indonesia yang beralamat di Jalan DR KRT Radjiman Widyodiningrat Cakung, Jakarta Timur. Tempat ini dipilih dan dijadikan objek penelitian dikarenakan terdapat fenomena masalah yang sesuai dengan judul penelitian yang peneliti ambil.

Penelitian ini dilakukan dalam waktu 3 bulan yaitu mulai dari Februari 2013 – April 2012. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu yang paling efektif untuk melaksanakan penelitian.

C. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan korelasional. Metode ini digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi antara komunikasi organisasi (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y). Alasan peneliti menggunakan metode ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian korelasional merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara dua atau beberapa variabel.
2. Penelitian ini tidak menuntut subjek penelitian yang tidak terlalu banyak.
3. Perhatian peneliti ditujukan kepada variabel yang dikorelasikan.⁷⁶

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk memperoleh sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel total. Seperti yang dikemukakan oleh Usman dan Akbar bahwa “sampel total atau sensus adalah penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya.”⁷⁷

Menurut Arikunto, “Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian”⁷⁸. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan Koperasi PT. Yamaha Indonesia Motor yang berada di Cakung, Jakarta Timur. Selanjutnya Arikunto menjelaskan bahwa, “apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.”⁷⁹

Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang relatif kecil, yaitu sebanyak 40 orang. Sehingga dalam penelitian ini sampel yang digunakan merupakan populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian.

⁷⁶ Suharsini Arikunto, *Manajemen Penelitian* (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), hal. 326

⁷⁷ Husaini Usman dan Purnomo Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hal. 43

⁷⁸ *Ibid.*, hal. 139

⁷⁹ *Ibid.*, hal. 139

E. Instrumen Penelitian

1. Variabel Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja karyawan adalah perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Hal tersebut dapat timbul jika apa yang diterima karyawan sesuai dengan apa yang diharapkan.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja karyawan diukur dengan menggunakan instrumen model skala tingkat yang mencerminkan kepuasan kerja karyawan yang dirasakan selama bekerja pada perusahaan oleh karyawan, yaitu menyenangkan pekerjaan seperti minat karyawan dalam bekerja, keahlian, dan penempatan kerja. Kesempatan untuk maju seperti pendidikan dan pengembangan, dan promosi jabatan. Gaji seperti jaminan sosial, penghargaan, dan tunjangan. Kondisi kerja meliputi keamanan dalam bekerja, pengawasan, dan peralatan kerja.

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen kepuasan kerja yang disajikan pada bagian ini terdiri atas dua kisi-kisi

Tabel III.1

Kisi-kisi Instrumen variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Valid	
			+	-	+	-
Kepuasan Kerja	Menyenangi pekerjaan	- minat dalam bekerja	1,3	2	3	2
		- keahlian karyawan	4,6	5	4,6	5
		- penempatan kerja	8,9	7	8,9	
	Kesempatan untuk maju	- pendidikan dan pengembangan	10, 11		10,11	
		- promosi jabatan	12,13,14		12,14	
	Gaji karyawan	- jaminan sosial	15,16	17	15,16	17
		- penghargaan(bonus)	18,19,21,26		18,21,26	
		- Tunjangan karyawan	20,24,25	22,23	20,24,25	22
	Kondisi kerja	- keamanan kerja	27,28,		27,28	
		- pengawasan kerja	29,31,33,34	30,32	29,31,33,34	30,32
		- peralatan kerja	36	35	36	35
		Jumlah	27	9	24	7
		36		31		

Untuk mengisi kuisioner model skala tingkat (*rating scale*), dalam instrumen penelitian disediakan alternatif jawaban dari setiap butir pernyataan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap butir jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.2
Skala Penilaian Variabel Y

Pilihan	Nilai Positif (+)	Nilai Negatif (-)
SP = Sangat Puas	5	1
P = Puas	4	2
CP = Cukup Puas	3	3
KP = Kurang Puas	2	4
TD = Tidak Puas	1	5

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner skala likert sebanyak 36 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator seperti terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dari variabel kepuasan kerja. Setelah disetujui selanjutnya adalah instrumen diujicobkan kepada 30 orang karyawan Koperasi Karyawan Yamaha di Jakarta Timur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisa data hasil uji coba instrumen yaitu validasi butir dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* antara skor butir dengan skor butir instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{\sum y_i y_t}{\sqrt{(\sum y_i^2)(\sum y_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$\sum y_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

$\sum y_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Berdasarkan data hasil ujicoba yang diperoleh dari 35 butir pertanyaan mengenai kepuasan kerja yang telah dihitung validasinya ternyata

Pernyataan yang memenuhi kriteria atau valid, kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach :

$$r_{ii} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_1^2}{s_1} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas

K = Banyak butir pernyataan valid

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians butir

s_1^2 = Varians total

2. Komunikasi organisasi

a. Definisi Konseptual

Komunikasi organisasi adalah suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan-pesan berpola diantara sumber komunikasi melalui medium atau media di dalam suatu jaringan untuk mencapai tujuan tertentu. Indikator yang dijadikan alat ukur bagi variabel ini meliputi kesamaan pengertian dan pemahaman, kejelasan informasi, umpan balik, media komunikasi, dan keterbukaan.

b. Definisi Operasional

Komunikasi organisasi diukur dengan menggunakan instrumen model skala Likert tentang pemahaman karyawan terhadap pelaksanaan komunikasi organisasi yang bersumber dari kesamaan pengertian dan pemahaman meliputi persepsi informasi, kesesuaian komunikasi, dan penerimaan pesan, kejelasan informasi meliputi penggunaan bahasa dan tanggapan pesan, umpan balik meliputi penyampaian ide dan laporan kerja, pemanfaatan media komunikasi meliputi penggunaan media dan jenis media, dan keterbukaan antarkaryawan meliputi sikap jujur dan keakraban antarkaryawan.

c. Kisi-kisi Instrumen

Kisi –kisi pada bagian instrumen komunikasi organisasi yang disajikan ini terdiri atas :

Tabel III.3

Kisi-kisi Instrumen Variabel X

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Nomor Butir Uji Coba		Nomor Butir Valid	
			(+)	(-)	(+)	(-)
Komunikasi Organisasi	Kesamaan pengertian dan pemahaman	persepsi informasi	1,2	3	1,2	3
		kesesuaian komunikasi	4	5,6	4	6
		penerimaan pesan	7,8,9		7,8,9	
	kejelasan informasi	penggunaan bahasa	10,11,12	13	10,11,12	
		tanggapan pesan	15,16,	14	15,16,	
	Umpan balik	penyampaian ide	17,18	19,2	17,18	19,2
		laporan kerja	21,22,24,25	23	21,22,24,25	
	Pemanfaatan media komunikasi	penggunaan media	26,27	28	26,27	28
		jenis media	29,32,	30,31	29	31
	Keterbukaan antarkaryawan	sikap jujur	33,35,36,	34	33,35,36,	
		keakraban antarkaryawan	37,38,39		37,38,39	
	Jumlah			27	12	26
			39		32	

Untuk mengisi kuesioner model skala likert dalam instrumen penelitian, telah disediakan jawaban dari setiap butir pertanyaan dan responden dapat memilih satu jawaban yang sesuai. Setiap butir jawaban bernilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.4

Skala Penilaian Variabel X

Pilihan	Nilai Positif (+)	Nilai Negatif (-)
SS = Sangat Setuju	5	1
S = Setuju	4	2
KS = Kurang Setuju	3	3
TS = Tidak Setuju	2	4
STS = Sangat Tidak S	1	5

d. Validasi Instrumen

Proses pengembangan instrumen komunikasi organisasi dimulai dengan penyusunan instrumen berbentuk kuesioner skala likert sebanyak 39 butir pertanyaan yang mengacu pada indikator seperti terlihat pada tabel III.3 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel komunikasi kerja.

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur dari variabel komunikasi organisasi. Setelah disetujui selanjutnya adalah instrumen diujicobkan kepada 30 orang karyawan Koperasi Karyawan Yamaha di Jakarta Timur.

Proses validasi dilakukan dengan menganalisa data hasil ujicoba instrumen yaitu validasi butir dengan menggunakan rumus korelasi *Product moment* antara skor butir dengan skor butir instrumen. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$r_{it} = \frac{\sum y_1 y_t}{\sqrt{(\sum y_1^2)(\sum y_t^2)}}$$

Keterangan:

r_{it} = Koefisien antara skor butir soal dengan skor total

$\sum y_i$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_i

$\sum y_t$ = Jumlah kuadrat deviasi skor dari Y_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0,361$.

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan.

Berdasarkan data hasil ujicoba yang diperoleh dari 35 butir pertanyaan mengenai kepuasan kerja yang teh dihitung validasinya ternyata

Pernyataan yang memenuhi kriteria atau valid, kemudian dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach :

$$r_{ii} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_1^2} \right]$$

Keterangan :

r_{ii} = Reliabilitas

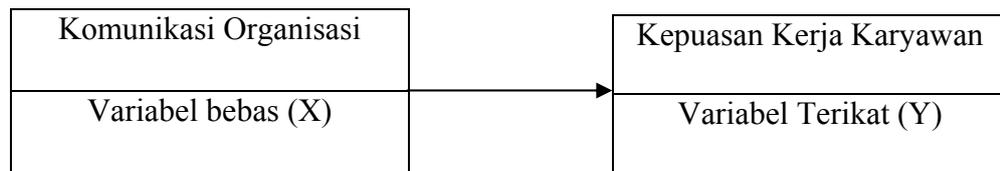
K = Banyak butir pernyataan valid

$\sum s_i^2$ = Jumlah varians butir

s_1^2 = Varians total

F. Konstelasi Hubungan Antara Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang digunakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi organisasi (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y) maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y adalah sebagai berikut :



Keterangan :

X : variabel bebas, yaitu komunikasi organisasi

Y : variabel terikat, yaitu kepuasan kerja karyawan

→ : arah hubungan

G. Teknik Analisis Data

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

1. Mencari Persamaan Regresi $\hat{Y} = a + bx$

Didapat dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus berikut :

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

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

Keterangan :

- \hat{Y} = Regresi Y atas X
- X = Variabel x
- a = Konstanta regresi
- b = Koefisien regresi
- $\sum XY$ = Hasil perkalian X dan Y
- $\sum X^2$ = Hasil perkalian skor x
- n = Jumlah responden

2. Uji Persyaratan analisis

Menguji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan Liliefors pada taraf signifikansi (α) = 0,05.

Rumus yang digunakan ialah :

$$L_0 = |F(Z_i) - S(Z_i)|$$

Keterangan :

F (Z_i) = Peluang angka baku

S (Z_i) = Proporsi angka baku

L_0 = L observasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis statistik :

H_0 : Regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kesimpulan :

H_0 diterima jika $L_0 < L_t$, maka galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberatian Regresi

Digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi diperoleh berarti atau tidak.

Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta < 0$$

$$H_1 : \beta \geq 0$$

Kriteria Pengujian :

H_0 diterima jika $F_{tabel} < F_{hitung}$ dan H_0 ditolak jika $F_{tabel} > F_{hitung}$, regresi dinyatakan berarti jika menolak H_0 .

b. Uji Linearitas Regresi

Dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier.

Hipotesis statistik :

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

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

Kriteria pengujian :

Terima H_0 jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$. Regresi dinyatakan linier jika H_0 diterima. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan tabel Anava untuk menguji keberartian dan linieritas regresi.

Langkah perhitungan keberartian dan linieritas regresi terlihat pada tabel III.5 dibawah ini :

Tabel III.5
TABEL ANAVA

Sumber Varian	Jumlah Kuadrat	Derajat Kebebasan (DK)	(RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total (T)	$\sum Y^2$	n	-	-	Fo > Ft maka regresi berarti
Regresi (a)	$\frac{(\sum Y)^2}{n}$	1	-		
Regresi (b)	$b \cdot \sum xy$	1	$\frac{JK(b)}{DK(b)}$	$\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$	
Sisa (s)	$JK_{(T)} - JK_{(reg.a)} - JK_{(reg.b)}$	n-2	$\frac{JK(s)}{DK(s)}$		
Tuna Cocok (TC)	$JK(s) - JK(g)$	k-2	$\frac{JK(TC)}{DK(TC)}$	$\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$	Fo < Ft maka regresi linier
Galat (G)	$\frac{\sum Y^2 - (\sum Y)^2}{n}$	n-k	$\frac{JK(G)}{DK(G)}$		

c. Uji Koefisien Korelasi

Koefisien korelasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan antara variabel X dan variabel Y, dengan menggunakan rumus *product moment* dari Pearson, sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{(\sum x^2)(\sum y^2)}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antara x dan y

$\sum xy$ = hasil perkalian skor x dan y

$\sum x^2$ = hasil perkalian skor x

$\sum y^2$ = hasil perkalian skor y

Hipotesis statistik :

$$H_0 : \rho = 0$$

$$H_1 : \rho > 0$$

Kriteria pengujian :

Tolak H_0 jika $r_{xy} > r_{tabel}$ maka koefisien korelasi berarti dan terdapat hubungan yang positif antara variabel x dengan variabel y.

4. Uji keberartian Koefisien Korelasi (uji t)

Untuk mengetahui signifikansi koefisien korelasi digunakan uji t dengan rumus:

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

Keterangan :

t_{hitung} = skor signifikansi koefisien korelasi
 r = koefisien korelasi *product moment*
 n = banyaknya sampel/data

Hipotesis statistik :

Ho : $\rho \leq 0$

Hi : $\rho \geq 0$

Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

Tolak Ho bila $t_{hitung} > t_{tabel}$

Terima Ho bila $t_{hitung} < t_{tabel}$

Hal ini dilakukan pada taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = n-2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka tolak Ho yang berarti koefisien korelasi signifikan sehingga dapat disimpulkan, bahwa antara variabel X dan Y terdapat hubungan koefisien positif.

5. Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui berapa besar variasi Y ditentukan oleh X, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi adalah sebagai berikut :

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

Keterangan :

KD : Koefisien determinasi

r_{xy}^2 : Koefisien korelasi *product moment*

Adapun yang menjadi bahan pertimbangan dari hipotesis ini adalah hasil yang valid dan reliabel.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian dimaksudkan untuk menyajikan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. 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 kepada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian itu adalah Kepuasan kerja sebagai variabel dependen dan Komunikasi Organisasi sebagai variabel independen. Secara lengkap diuraikan sebagai berikut :

1. Data Kepuasan Kerja Karyawan

Data kepuasan kerja karyawan (variabel Y) memiliki sebanyak 31 butir pertanyaan dalam instrumen penelitian, yang terbagi dalam 4 indikator yaitu menyenangkan pekerjaan, kesempatan untuk maju, gaji, dan kondisi kerja. Data kepuasan kerja karyawan diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuosioner oleh 40 karyawan sebagai responden. Berdasarkan data yang terkumpul, menghasilkan skor terendah 31 dan skor tertinggi 155, sedangkan skor di dalam kuesioner menghasilkan skor terendah 100, skor tertinggi 135, skor rata-rata (\bar{Y}) sebesar 117.55. Kemudian dibandingkan

antara skor rata-rata dan skor teoretik tertinggi yang ada maka menghasilkan skor sebesar 0,7584. Hal ini berarti sebesar 75,84%, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Y dinilai baik, yang dilihat dari indikator instrumen.

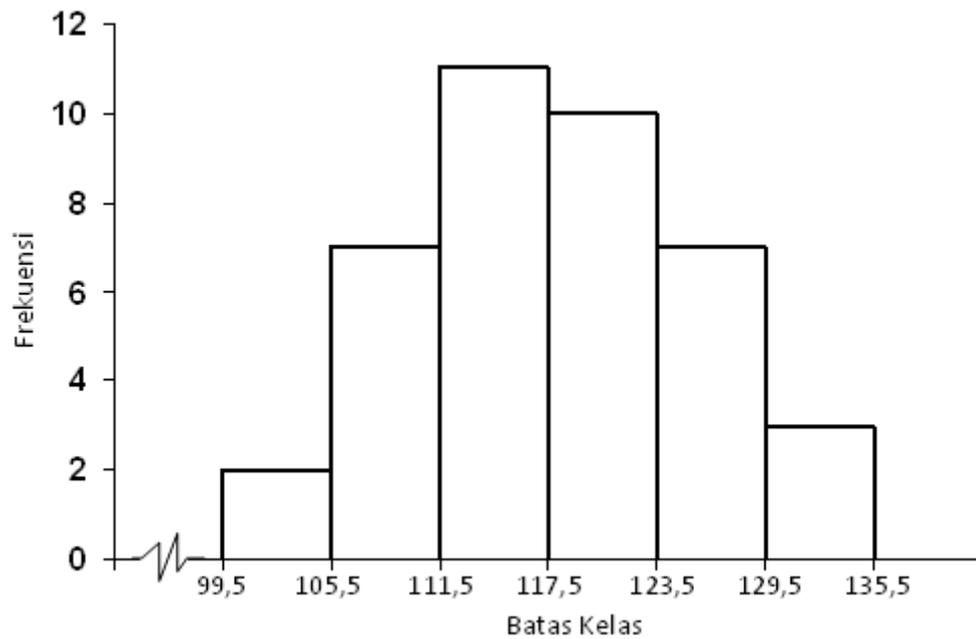
Dalam perhitungan diperoleh varian (S^2) sebesar 63.074 dan simpangan baku (S) sebesar 7.942 (proses penghitungan terdapat pada lampiran 28).

Distribusi data Kepuasan Kerja Karyawan dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 35, banyaknya kelas interval 6, panjang interval 6 (proses penghitungan terdapat pada lampiran 24).

Tabel IV.1 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
100 - 105	99.5	105.5	2	5.0%
106 - 111	105.5	111.5	7	17.5%
112 - 117	111.5	117.5	11	27.5%
118 - 123	117.5	123.5	10	25.0%
124 - 129	123.5	129.5	7	17.5%
130 - 135	129.5	135.5	3	7.5%
Jumlah			40	100%

Untuk mempermudah penafsiran data Kepuasan Kerja Karyawan maka data dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar IV.1 Grafik Histogram Kepuasan Kerja Karyawan

Berdasarkan grafik diatas dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja karyawan yaitu 11 terletak pada interval kelas ke- 3 yakni antara 112 - 117 dengan frekuensi relatif sebesar 27,5%. Dan frekuensi terendahnya adalah 2 yaitu terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 100 - 105 dengan frekuensi relatif 5,0%.

**Tabel IV.2
Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada
Kepuasan Kerja Karyawan**

No.	Indikator	Skor	BS	Rata-rata	%
1	Menyenangi pekerjaan	1029	7	147.00	32.11%
2	Kesempatan untuk maju	603	4	150.75	32.93%
3	Gaji karyawan	1574	10	157.40	34.39%
4	Kondisi kerja	1496	10	149.60	32.68%
Total		4702	31	457.8	100%

Hasil perhitungan indikator yang dominan pada kepuasan kerja karyawan, diketahui bahwa gaji merupakan indikator yang memiliki skor tertinggi sebesar 34,39% yang berarti karyawan Koperasi PT. Yamaha memiliki kelebihan yang meliputi, jaminan sosial, penghargaan, dan tunjangan.

Sedangkan skor terendah dimiliki oleh indikator menyenangkan pekerjaan sebesar 32,11% yang berarti bahwa karyawan Koperasi PT. Yamaha memiliki kekurangan dalam minat dalam bekerja, keahlian, dan penempatan kerja.

Tabel IV.3
Perhitungan Sub-Indikator Yang Dominan Pada
Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Indikator	Sub Indikator	%
1	Menyenangi Pekerjaan	Minat dalam Bekerja	9,90%
		Keahlian karyawan	9,66%
		Penempatan Kerja keryawan	9,57%
2	Kesempatan untuk maju	Pendidikan dan pengembangan	10,40%
		Promosi jabatan	9,51%
3	Gaji karyawan	Jaminan sosial	10,12%
		Penghargaan karyawan	10,30%
		Tunjangan karyawan	10,66%
4	Kondisi kerja	Keamanan Kerja	10,23%
		Pengawasan kerja	9,84%
		Peralatan Kerja	9,71%
	Total		100%

Selain itu, perhitungan sub-indikator yang dominan pada kepuasan kerja karyawan juga telah dilakukan. Diketahui bahwa indikator menyenangkan pekerjaan yang dimiliki karyawan di dominasi oleh sub-indikator minat dalam bekerja dengan perolehan skor terbesar 9,90%, kesempatan untuk maju di dominasi oleh sub-indikator pendidikan dan pengembangan dengan perolehan skor sebesar 10,40%, indikator gaji di dominasi oleh sub-indikator tunjangan dengan perolehan skor sebesar 10,66%, Selanjutnya, indikator kondisi kerja di dominasi oleh sub-indikator keamanan kerja dengan perolehan skor sebesar 10,23%. (Lampiran 47).

2. Data Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi memiliki 32 butir pernyataan dalam instrumen penelitian, yang terbagi kedalam 5 indikator yaitu kesamaan pengertian dan pemahaman, kejelasan informasi, umpan balik, media komunikasi, dan keterbukaan. Data Komunikasi Organisasi diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert oleh 40 orang karyawan sebagai responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 32 dan skor tertinggi 150, sedangkan skor di dalam kuesioner menghasilkan skor terendah 101, skor tertinggi 136 dan skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 117,90. Kemudian dibandingkan antara skor rata-rata dan skor tertinggi yang ada maka menghasilkan skor sebesar 0,786. Hal ini berarti sebesar 78,6%, hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel X dinilai baik, yang dilihat dari indikator instrumen.

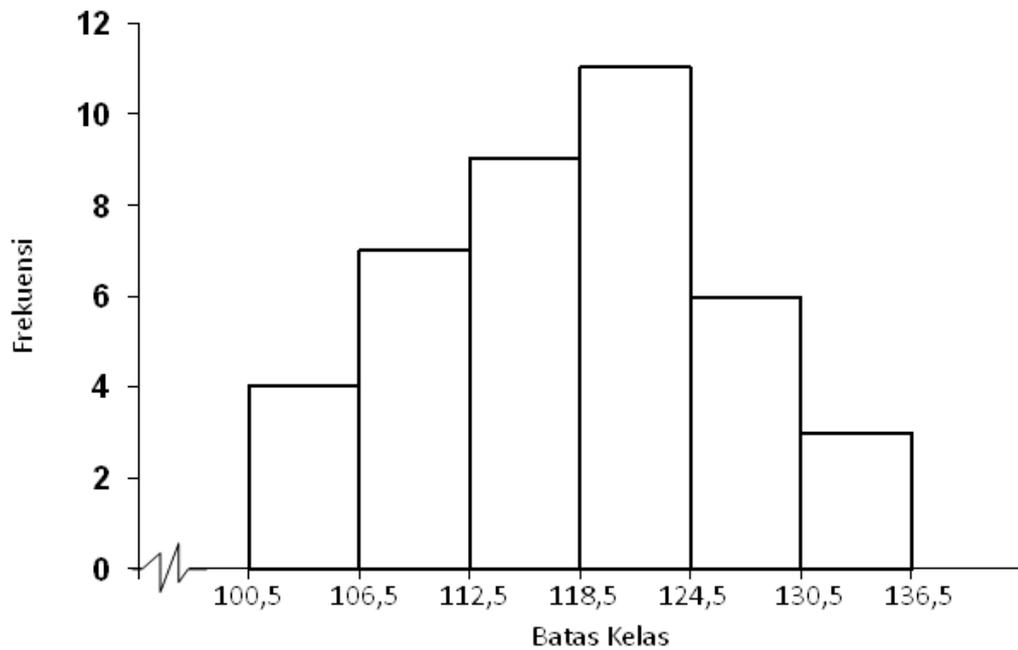
Dalam perhitungan diperoleh Varian (S^2) sebesar 78,246 dan simpangan baku (S) sebesar 8.846 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 28).

Distribusi data Komunikasi Organisasi dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 35, banyaknya kelas interval 6, panjang interval 6 (proses penghitungan terdapat pada lampiran 23).

Tabel IV.4 Distribusi Frekuensi Komunikasi Organisasi

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
101 - 106	100.5	106.5	4	10.0%
107 - 112	106.5	112.5	7	17.5%
113 - 118	112.5	118.5	9	22.5%
119 - 124	118.5	124.5	11	27.5%
125 - 130	124.5	130.5	6	15.0%
131 - 136	130.5	136.5	3	7.5%
Jumlah			40	100%

Untuk mempermudah penafsiran data Komunikasi Organisasi maka data dapat digambarkan dalam grafik histogram berikut :



Gambar IV.2 Grafik Histogram Komunikasi Organisasi

Berdasarkan grafik diatas, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel komunikasi organisasi yaitu 11 terletak pada interval kelas ke- 4 yakni antara 119 - 124 dengan frekuensi relatif sebesar 27,5%. Dan frekuensi terendahnya adalah 3 yaitu terletak pada interval kelas ke-6 yakni 131 - 136 dengan frekuensi relatif 7,5%.

Tabel IV.5
Perhitungan Indikator Yang Dominan Pada
Komunikasi Organisasi

No.	Indikator	Jumlah	BS	Rata-rata	%
1	Kesamaan Pengertian dan Pemahaman	1096	8	137.00	18.6%
2	Kejelasan Informasi	662 153	5	132.40	17.9%
3	Umpan Balik	1235	8	154.38	20.9%
4	Media Komunikasi	800	5	160.00	21.7%
5	Keterbukaan antar karyawan	923	6	153.83	20.9%
Total			32	737.61	100%

Hasil perhitungan indikator yang dominan pada komunikasi organisasi, diketahui bahwa media komunikasi merupakan indikator yang memiliki skor tertinggi sebesar 21,7% yang berarti karyawan Koperasi PT. Yamaha memiliki kelebihan yang meliputi, penggunaan media dan jenis media.

Sedangkan skor terendah dimiliki oleh indikator kejelasan informasi sebesar 17,9% yang berarti bahwa karyawan Koperasi PT. Yamaha memiliki kekurangan dalam penggunaan bahasa dan tanggapan.

Tabel IV.6
Perhitungan Sub-Indikator Yang Dominan Pada
Komunikasi Organisasi

No.	Indikator	Sub Indikator	%
1	Kesamaan Pengertian Dan Pemahaman	Persepsi informasi	8,51%
		Kesesuaian komunikasi	9,84%
		Penerimaan Pesan	9,47%
2	Kejelasan Informasi	Penggunaan Bahasa	9,20%
		Tanggapan pesan	8,43%
3	Umpan Balik	Penyampaian Ide	10,16%
		Laporan kerja	10,58%
4	Pemanfaatan media Komunikasi	Penggunaan Media	10,46%
		Jenis Media	11,19%
5	Keterbukaan antar karyawan	Sikap Jujur	10,32%
		Keakraban antar karyawan	10,35%
	Total		100%

Selain itu, perhitungan sub-indikator yang dominan pada komunikasi organisasi juga telah dilakukan. Diketahui bahwa indikator kesamaan pengertian dan pemahaman yang dimiliki karyawan di dominasi oleh sub-indikator kesesuaian dengan perolehan skor terbesar 9,84%, kejelasan informasi di dominasi oleh sub-indikator penggunaan bahasa dengan perolehan skor sebesar 9,20%, indikator umpan balik di dominasi oleh sub-indikator laporan dengan perolehan skor sebesar 10,58%, indikator media komunikasi di dominasi oleh sub-indikator jenis media dengan perolehan

skor 11,19%. Selanjutnya, indikator keterbukaan di dominasi oleh sub-indikator keakraban dengan perolehan skor sebesar 10,35%. (Lampiran 45).

B. Analisis Data

1. Pengujian Persyaratan Analisis

Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan $\alpha = 0,05$ untuk sampel sebanyak 40 orang responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dari hasil perhitungan Uji Liliefors, $L_{hitung} (L_o) = 0,082 < L_{tabel} (L_t) = 0,140$ ini berarti bahwa $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ sehingga dapat disimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal, berarti penelitian dapat dilanjutkan pada pengujian hipotesis.

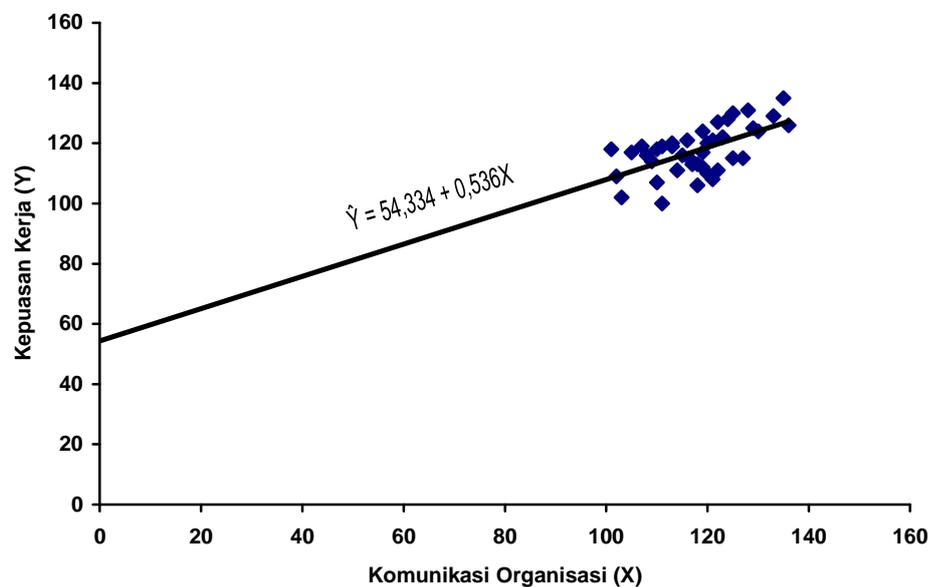
2. Persamaan Garis Regresi, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi

a. Persamaan Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kepuasan kerja karyawan dengan komunikasi organisasi menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,536 dan konstanta sebesar 54,334. Dengan demikian bentuk pengaruh antara variabel komunikasi organisasi dan

kepuasan kerja karyawan, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 54,334 + 0,536X$. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor komunikasi organisasi akan mengakibatkan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar skor pada konstanta .

Persamaan garis linier regresi $\hat{Y} = 54,334 + 0,536X$ dilukiskan pada gambar 4.3 berikut ini :



Gambar IV.3 Grafik Persamaan Garis Regresi

b. Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi berguna untuk mengetahui besar kecilnya atau kuat lemahnya hubungan antara variabel X dan Y. Perhitungan koefisien korelasi ini menggunakan rumus *Product Moment* dari Pearson didapat tingkat keterkaitan antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan diperoleh koefisien korelasi $r_{xy} = 0,597$, pada taraf signifikan 0,05 dibandingkan dengan r_{tabel} dengan sampel sebanyak 40 karyawan, (40, 0,05)

$r_{\text{tabel}} = 0,312$. Berdasarkan hasil perhitungan ini, dengan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ yaitu $0,597 > 0,312$ dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif (signifikan) antara variabel X dengan variabel Y. (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan serta korelasi antara kedua variabel tersebut.

c. Koefisien Determinasi

Langkah selanjutnya adalah melakukan uji koefisien determinasi yang bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau persentase variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (KD) sebesar 0,3566. Hal ini berarti bahwa 35,66% Komunikasi Organisasi ditentukan oleh Kepuasan Kerja Karyawan. (proses perhitungan dapat dilihat pada lampiran 43)

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

a. Uji Keberartian Dan Linearitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak.

Dengan kriteria pengujian terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ dikatakan berarti jika berhasil menolak H_0 . Dari hasil perhitungan uji keberartian regresi dengan menggunakan tabel ANAVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar

21,06 dan F_{tabel} sebesar 4,15 dengan dk pembilang $(k-2) = 27$ dan dk penyebut $(n-k) = 11$, pada taraf kesalahan 5% diperoleh angka 4,15 karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak.

Dengan demikian, maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut berarti atau dengan kata lain hubungan antara komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan adalah berarti atau signifikan.

Untuk uji linearitas regresi digunakan untuk kriteria pengujian terima H_0 jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ sehingga regresi dikatakan linear jika berhasil menerima H_0 .

Tabel IV.7

Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	40	555180.00			
Regresi (a)	1	552720.10			
Regresi (b/a)	1	877.29	877.29	21.06 [*])	4.15
Sisa	38	1582.61	41.65		
Tuna Cocok	27	868.44	32.16		
Galat Kekeliruan	11	714.17	64.92	0.50 ^{ns}	2.61

Keterangan :

JK = Jumlah Kuadrat

dk = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

*) Regresi berarti ($F_{hitung} = 21,06 > F_{tabel} = 4,15$)

^{NS} Regresi Linier ($F_{hitung} = 0,50 < F_{tabel} = 2,61$)

Dari hasil perhitungan uji linearitas dengan menggunakan tabel ANAVA diperoleh $F_{hitung} = 0,50$ sedangkan $F_{tabel} = 2,61$. Hal ini menunjukkan bahwa $F_h < F_t$ yang berarti regresi linier. Dengan dk pembilang 27 dan dk penyebut 11 pada taraf kesalahan 5% diperoleh angka 2,61, karena $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi tersebut linear. Lebih jelas dapat dilihat pada tabel 4.3

b. Uji Keberartian Koefisien Korelasi

Untuk menguji keberartian hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan dengan menggunakan Uji t pada taraf kesalahan 5% dk (n-2). Hipotesis objektif (H_0) menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang berarti antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan kerja Karyawan, dan hipotesis alternatif (H_1) menyatakan terdapat hubungan yang berarti antara Komunikasi Organisasi (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y). Kriteria pengujianya adalah terima H_0 jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Berdasarkan pengujian keberartian koefisien korelasi antara Komunikasi Organisasi (X) dan Kepuasan Kerja Karyawan (Y), didapat t_{hitung} sebesar 4,59 (proses perhitungan pada lampiran 43), dan t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2) = (40-2) = 38 sebesar 1,68. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya Komunikasi Organisasi mempunyai hubungan yang berarti dengan Kepuasan Kerja Karyawan.

Tabel IV.8
Rangkuman Hasil Perhitungan Analisis Data

Nama Pengujian	Nilai		Kriteria Pengujian	Perbandingan Antara Nilai Hitung Dengan Nilai Tabel	Status
	Hitung	Tabel (n=50)			
Regresi Linier Sederhana $\hat{Y} = 54,334 + 0,536X$	Konstanta $a = 54,334$ koefisien $b = 0,536$	-	-	-	Pengaruh Positif antara variabel X terhadap Y
Uji Normalitas Dengan Uji Liliefors (L)	0,082	0,140	$L_{hitung} < L_{tabel}$ (Normal) $L_{hitung} > L_{tabel}$ (Tidak Normal)	$0,082 < 0,140$	Data Berdistribusi Normal
Uji koefisien Regresi (F)	21,06	4,15	$F_{hitung} > F_{tabel}$ (Berarti) $F_{hitung} < F_{tabel}$ (Tidak Berarti)	$21,06 > 4,15$	Regresi Berarti
Uji Linear Regresi (F)	0,50	2,61	$F_{hitung} < F_{tabel}$ (Linear) $F_{hitung} > F_{tabel}$ (Tidak Linear)	$0,50 < 2,61$	Regresi Linear
Perhitungan Koefisien Korelasi (r)	0,597	0,312	$r_{hitung} > r_{tabel}$ (Signifikan) $r_{hitung} < r_{tabel}$ (Tidak Signifikan)	$0,597 > 0,312$	Variabel X dan Y Signifikan
Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji t)	4,59	1,68	$t_{hitung} > t_{tabel}$ (Signifikan) $t_{hitung} < t_{tabel}$ (Tidak Signifikan)	$4,59 > 1,68$	Koefisien Korelasi Berarti
Uji Determinasi	0,3566	-	-	-	Kontribusi Pengaruh 35,66: %

C. Interpretasi Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan, diketahui adanya hubungan yang positif antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia Motor. Hasil pengujian hipotesis

menunjukkan bahwa komunikasi organisasi bukan secara kebetulan mempunyai pengaruh yang cukup tinggi dengan kepuasan kerja karyawan melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan antara taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan persamaan regresi $\hat{Y} = 54,334 + 0,536X$ yang berarti bahwa setiap kenaikan sebesar satu skor komunikasi organisasi dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan sebesar 0,536 pada konstanta 54,334.

Berdasarkan hasil perhitungan diketahui adanya hubungan yang positif antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. Yamaha Indonesia Motor. Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan diperoleh t_{hitung} 4,59 dan $t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0,597$ adalah signifikan. Nilai ini memberikan pengertian bahwa keterkaitan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan adalah positif dan cukup erat. Artinya dapat dikatakan bahwa terlihat hubungan yang tinggi antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Demikian pula sebaliknya, makin rendah komunikasi organisasi, makin rendah pula kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya komunikasi organisasi maka karyawan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih mudah dan memberikan hasil yang baik. Dampaknya adalah karyawan akan lebih menyukai dan senang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di dalam organisasi secara nyata dapat menentukan kepuasan kerja karyawan.

Besarnya variasi variabel kepuasan kerja karyawan dengan komunikasi organisasi dapat diketahui dengan hasil koefisien determinasi 0,3566 hal ini berarti sebesar 35,66% variasi kepuasan kerja karyawan (Y) ditentukan oleh komunikasi organisasi (X). Sisanya sebesar 64,34% ditentukan oleh faktor yang berasal dari internal dan eksternal karyawan. Faktor internal adalah kecerdasan, pengalaman kerja, usia, dan masa kerja, sedangkan faktor eksternal adalah jenis pekerjaan, struktur organisasi dan kesempatan promosi jabatan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya, sesuai dengan teori yang diungkapkan oleh Robbin berpendapat bahwa komunikasi yang terjadi dalam suatu organisasi merupakan mekanisme dasar yang dapat menunjukkan frustrasi atau kepuasan kerja pada karyawan. Lebih jauh lagi, Schuler dan Blank mengatakan bahwa ada hubungan yang positif antara ketepatan komunikasi yang berkenaan dengan tugas, komunikasi kemanusiaan, dan komunikasi pembaharuan dengan kepuasan kerja dan hasil yang dicapai oleh pekerja. Oleh karena itu, interpretasi penelitian ini hanya dibatasi dengan kepuasan kerja karyawan terhadap komunikasi organisasi di dalam koperasi.

Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka akan melancarkan penyelesaian tugas mereka. Kepuasan kerja akan memberi rasa nyaman dan senang pada setiap karyawan, sebab mereka masing-masing mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan dalam rutinitas kerjanya. Kepuasan kerja

yang tinggi akan dirasakan karyawan apabila terciptanya komunikasi organisasi yg efektif di lingkungan kerja mereka.artinya komunikasi yang efektif didalam organisasi memudahkan para karyawan mengkomunikasikan kebutuhan serta harapan mereka tersebut. Dan pimpinan maupun karyawan mampu berkomunikasi dengan baik dan lancar.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran mutlak. Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kelemahan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, diantaranya adalah:

1. Keterbatasan variabel yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara Komunikasi Organisasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Sementara Kepuasan Kerja Karyawan dipengaruhi pula oleh banyak faktor, seperti menyenangkan pekerjaan, kesempatan untuk maju, gaji dan kondisi kerja.
2. Penelitian dilakukan pada objek yang terbatas yaitu koperasi karyawan Koperasi PT. Yamaha Indonesia Motor, sehingga hasil penelitian akan berbeda hasilnya dengan objek yang berbeda pula di perusahaan lain.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini pada dasarnya berhasil menguji hipotesis penelitian yang diajukan. Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan pada Koperasi Karyawan PT.Yamaha Indonesia Motor di Cakung. Semakin tinggi tingkat komunikasi organisasi maka kepuasan kerja karyawan akan tinggi pula. Komunikasi organisasi antara lain ditandai dengan adanya pengertian antara pemberi informasi dan penerima informasi, sehingga dapat mengurangi kesalahpahaman dalam penyampaian pesan. Komunikasi organisasi yang efektif dapat menciptakan iklim kerja yang kondusif dan menciptakan suasana kerja yang lebih menyenangkan.

Karyawan akan berperilaku dan bekerja dengan baik maupun positif jika terciptanya komunikasi organisasi yang baik antara sesama rekan kerja maupun dengan pimpinan perusahaan. Komunikasi organisasi yang efektif yaitu apabila para karyawan dapat dengan mudah menyampaikan ide-ide, harapan dan kebutuhan-kebutuhan mereka dan sebaliknya perusahaan dapat dengan segera merealisasikan hal-hal tersebut. Hal ini menjadi dasar dari kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Oleh karena itu, dengan terealisasinya ide-ide, harapan, dan

kebutuhan-kebutuhan karyawan tersebut maka kepuasan kerja yang dirasakan karyawan akan tinggi.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka beberapa implikasi yang diperoleh dari hasil penelitian adalah :

1. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan Koperasi PT.Yamaha Indonesia Motor adalah komunikasi organisasi atasan terhadap karyawan, serta karyawan dengan karyawan.
2. Untuk menciptakan komunikasi organisasi yang berhasil dibutuhkan pengetahuan dan pemahaman tentang komunikasi.
3. Komunikasi organisasi yang tercipta pada lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan. Agar kepuasan kerja karyawan tinggi, maka perlu diwujudkan komunikasi organisasi.
4. Penelitian ini memberikan kesempatan kepada semua pihak didalam dunia industri untuk senantiasa meningkatkan komunikasi organisasi mereka.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran sebagai berikut :

1. Diperlukan peningkatan mengenai kejelasan informasi yang masih sangat kurang, dengan cara memberikan pengetahuan mengenai komunikasi sehingga dapat menjelaskan isi dari informasi yang

sesuai (tepat), sehingga tidak membingungkan dan cukup lengkap agar informasi yang disampaikan dalam arti yang tidak banyak atau kurang.

2. Diperlukan peningkatan kemampuan komunikasi pada individu yang terlibat, sehingga dapat memperkecil tingkat kesalahan penafsiran pesan antara komunikator dan komunikan.
3. Diupayakan untuk meningkatkan situasi yang kondusif agar keefektifan komunikasi organisasi dapat tercipta dan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
4. Perusahaan harus selalu memberikan informasi kepada karyawan tentang program-program perusahaan dan menumbuhkan kebebasan untuk berdiskusi antara pimpinan dan karyawan, sehingga berdampak pada kepuasan kerja karyawan yang meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT Rineka Cipta.,1992.
- Arifin, H. Anwar. *Ilmu Komunikasi:Sebuah Pengantar Ringkas*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. 1998.
- Arikunto, Suharsimi. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000.
- As'ad, Mochammad. *Psikologi Industri, Edisi Keempat*. Yogyakarta: Liberty. 2002.
- Badan Penelitian dan Pengembangan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. 2002.
- Bagj, I Wayan. *Analisis Faktor Pribadi dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Pada Karyawan Pemerintah Dati II Propinsi Bali*. Bali: STKIP Singaraja. 2002.
- Effendi, Onong Uchjana. *Spektrum Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju. 1992.
- Effendi, Onong Uchjana. *Ilmu, Teori, dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 1995.
- Fraser, T.M . *Stress dan Kepuasan Kerja*, Alih Bahasa: L. Mulyana, Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo, 1992.
- Gie, The Liong. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty. 1998.
- Griffin, Ricky W. dan Ronald J. Ebert. *Bussines Essential 6th Edition*. New Jersey: Prentice Hall. 2000.
- Hadi, Kuncoro. *Pokok-Pokok Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga. 1998.
- Handoko, Hani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty. 2002.

- Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2000.
- Hardjito, Dydiet. *Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. 1995.
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia : Cara Praktis Mendeteksi Dimensi-Dimensi Kerja Karyawan*. Jakarta: PT. Gramedia Utama. 2006.
- Koontz, Harold. *Management*. Singapore : McGraw-Hill Book. Co. 1995.
- Liliweri, Alo. *Sosiologi Organisasi*. Bandung: PT Citra Aditya Bakti. 1997.
- Lussier, Robert N. *Human Relation in Organization 3 Edition* . USA: Irwin. 1996.
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior 7th Edition*. USA: McGraw-Hill. 2000.
- Mahtis, Robert.L dan John H.Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku I. Jakarta: Salemba Empat. 2001.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu . *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* . Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. 2005.
- Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. 2001.
- Moekijat. *Teori Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju 1993.
- Muhammad, Arni. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. PT. Raja Grafindo Persada. 2003.
- Muhammad, Arni. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara. 2002.
- Nanawi, Hadari. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT Gunung Agung. 1997.
- Pace, R. Wayne dan Don F. Faules. *Komunikasi Organisasi: Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Alih Bahasa: Deddy Mulyana. Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2002.
- Pangewa, Maharudin. *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional. 2004.

- Pareek, Udai. *Perilaku Organisasi*, Third Edition. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo. 1996.
- Read, Richard. *The Essence of Communications Theory*. Hertfordshire: Prentice Hall Europe. 1998.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Alih Bahasa Hadyana Pujatmaka. Jakarta: Prenhalindo. 1996.
- Sikula, Andrew. F. *Personel Administration and Human Resources Management*. Santa Barba: Jhon Wiley & Sons, Inc. 1998.
- Soejadi, FX. *Organization and Methods, Penunjang Proses Berhasilnya Manajemen*. Jakarta: PT. Gunung Agung. 1996.
- Sutarto. *Dasar-dasar Organsasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press. 1995.
- Suwarto, FX. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Universitas Atmajaya. 1999.
- Stanton, Nicky. *Mastering Communication*, Third Edition. Hampshire: Macmillan Press Ltd. 1996.
- Thill, John .V dan Courtland L. Bovee. *Excellence in Business Communication*. New Jersey: Prentice Hall. 1999.
- Tubbs, Stewart L dan Sylvia Moss. *Human Communication, Prinsip-Prinsip Dasar*, Buku Pertama. Bandung: Remaja Rosdakarya. 2001.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara. 2006.
- Yuningsih, Rika Anggrainie. *Hubungan Komunikasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan pada CV Anugerah Semata*, Volume 4, No. 03, Mei 2008.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

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

Nomor : 787a/UN39.12/KM/2013
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian Skripsi**

15 Maret 2013

Yth. **Bapak Kepala Koperasi**
PT. Yamaha Indonesia Motor
Di tempat

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

N a m a : **Linca Azri Naomi**
Nomor Registrasi : 8125087890
Program Studi : Pendidikan Ekonomi Koperasi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **Koperasi Karyawan**
PT. Yamaha Indonesia Motor

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi yang berjudul
"Hubungan Antara Komunikasi Organisasi Dengan Kepuasan Kerja."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



Tembusan :

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



KOPERASI KARYAWAN YAMAHA MOTOR

Badan Hukum No. 1646.a/BH/II/1998

PT. YAMAHA INDONESIA MOTOR MFG

Alamat : Jl. DR. KRT Radjiman Widyodiningrat Cakung, Jakarta Timur

Telp. (021) 93436369 Fax. : 4601720

NO. : 35 /Kopkar/YM/II/13

Hal : Permohonan Izin Penelitian Skripsi

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Koperasi Karyawan PT. Yamaha Indonesia Motor, Jln. DR. KRT. Radjiman Widyodiningrat, Cakung Jakarta Timur, menerangkan :

Nama : Linca Azri Naomi

No. Reg : 8125087890

Fakultas : Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta

Kami telah memberikan izin kepada Mahasiswi tersebut untuk melakukan penelitian dan memperoleh data yang diperlukan untuk penelitian skripsi dengan judul "Hubungan antara komunikasi organisasi dengan kepuasan kerja karyawan PT. YIM".

Demikian yang dapat kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Jakarta, 20 Maret 2013

Koperasi Karyawan Yamaha Motor

Pengurus



Eko Budi Purnomo
Ketua

Instrumen Uji Coba**INSTRUMEN KOMUNIKASI ORGANISASI****Keterangan :**

SS :Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kesalahan penafsiran terhadap tugas yang diberikan disebabkan tidak adanya kesamaan pandangan atau persepsi					
2	Setiap karyawan memiliki persepsi/pandangan terhadap tugasnya masing-masing					
3	Komunikasi tetap akan berhasil walaupun tidak ada kesamaan pandangan atau persepsi antara pimpinan dan bawahan					
4	Setiap karyawan harus mengerti apa yang dikatakan pemimpin dan rekan sekerjanya					
5	Dalam menjalankan tugas sesuai dengan apa yang diperintahkan dengan pimpinan					
6	Pimpinan tidak perlu menjelaskan tugas yang diberikan kepada karyawan karena sudah mengerti tugasnya masing-masing					
7	Hendaklah dalam komunikasi ada saling pengertian antara pemberi pesan (komunikator) dengan dengan komunikan (penerima pesan)					
8	Pesan yang disampaikan dalam komunikasi harus benar-benar diterima dengan baik oleh penerima pesan					
9	Pesan yang disampaikan dalam komunikasi berupa hal penting					
10	Bahasa yang digunakan sehari-hari oleh pimpinan dalam berkomunikasi harus jelas dan mudah dimengerti					
11	Dalam menyampaikan informasi, pimpinan menggunakan kata-kata dan simbol yang mudah dimengerti					
12	Komunikasi akan mudah dan efektif bila dilakukan hanya dengan menggunakan bahasa yang baik dan benar					
13	Pesan dapat diterima dengan baik dalam komunikasi					
14	Karyawan menanggapi informasi yang disampaikan oleh pimpinan dan rekan sekerja					
15	Penjelasan yang baik akan memiliki tanggapan yang baik pula					
16	Kejelasan informasi yang disampaikan mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
17	Sebaiknya karyawan segera menyampaikan kepada pimpinan apabila memiliki ide atau usulan					
18	Pimpinan langsung menanggapi ide atau usulan yang disampaikan oleh karyawan					
19	Pendapat, ide, atau usulan karyawan tidak penting untuk dipertimbangkan, khususnya dalam pengambilan keputusan					
20	Apabila bawahan mengalami ketidakjelasan informasi, tidak perlu menanyakan kembali kepada pimpinan					

21	Setiap tugas yang diberikan dilaporkan kepada pimpinan agar mengetahui tingkat keberhasilannya					
22	Pimpinan sebaiknya memberikan petunjuk pelaksanaan kerja kepada bawahan secara jelas dan terperinci					
23	Laporan pertanggung jawaban setiap pekerjaan karyawan tidak					
24	Karyawan memiliki laporan tentang tugasnya masing-masing					
25	Pimpinan memeriksa laporan tiap karyawannya					
26	Karyawan dapat bebas menggunakan media komunikasi yang tersedia di koperasi					
27	Dengan media komunikasi yang memadai akan memberikan kelancaran dalam proses komunikasi					
28	Media komunikasi tidak berpengaruh kepada kelancaran dan efektivitas komunikasi					
29	Penggunaan berbagai media komunikasi yang ada diperusahaan seperti telepon, memo, buletin dsb dapat membantu kelancaran komunikasi					
30	Pimpinan sebaiknya menggunakan berbagai jenis media dalam komunikasi					
31	Berbagai jenis media sebenarnya tidak diperlukan dalam proses komunikasi					
32	Berbagai media komunikasi tersedia dalam perusahaan					
33	Sebaiknya karyawan bebas mengemukakan pendapat kepada pimpinan dan rekan sekerja					
34	Setiap karyawan harus berani berkata apa adanya tentang lingkungan di dalam koperasi					
35	Karyawan atau pimpinan memiliki sikap jujur dan terbuka					
36	Sikap terbuka dan jujur tidak diperlukan dalam berkomunikasi antara pimpinan dan bawahan maupun dengan rekan sekerja					
37	Setiap orang dalam koperasi perlu berbicara hal-hal lain diluar konteks kerja, misalnya isu politik, masalah keluarga, olahraga,					
38	Pimpinan memberikan perhatian dan bantuan kepada karyawan					
39	Pimpinan tidak harus memberikan dukungan moril kepada karyawan yang bermasalah dalam pekerjaanya					

Instrumen Uji Coba**INSTRUMEN KEPUASAN KERJA KARYAWAN**Keterangan :

SP : Sangat Puas

KP : Kurang Puas

P : Puas

TP : Tidak Puas

CP : Cukup Puas

NO	PERNYATAAN	SP	P	CP	KP	TP
1	Kesesuaian antara profesi dengan minat karyawan					
2	Ketidaksesuaian antara pekerjaan yang ditekuni dengan minat					
3	Minat karyawan terhadap tugas yang diberikan					
4	Manfaat keahlian karyawan dalam penyelesaian tugas					
5	Keterampilan/keahlian yang dimiliki tidak berguna ditempat kerja					
6	Peranan keahlian/keterampilan terhadap pekerjaan karyawan					
7	Kesesuaian antar minat dengan jenis pekerjaan karyawan					
8	Setiap karyawan mendapat pekerjaan yang sama walaupun beda tingkat pendidikannya					
9	Deskripsi tugas sama dengan latar belakang pendidikan anda					
10	Koperasi memberikan program pendidikan dan pengembangan bagi karyawan untuk menambah wawasan					
11	Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk maju dan mengembangkan diri					
12	Promosi jabatan yang diberikan bagi seluruh karyawan yang berprestasi					
13	Promosi jabatan yang ditawarkan oleh koperasi					
14	Koperasi menjanjikan kenaikan pangkat/jabatan pada periode tertentu					
15	Perhatian koperasi terhadap jaminan hari tua					
16	Jaminan sosial diberikan oleh koperasi sejak Anda diangkat menjadi karyawan					
17	Tidak adanya jaminan hari tua bila kelak pensiun					
18	Penghargaan khusus terhadap prestasi kerja karyawan					
19	Ada pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja					
20	Tunjangan Hari Raya yang diterima setiap tahun					
21	Koperasi memberikan bonus akhir tahun bagi karyawan atas kinerjanya selama satu tahun					
22	Tidak tersedianya tunjangan pendidikan bagi anak-anak karyawan					
23	Tidak sesuai antara bonus yang diberikan dengan prestasi kerja					
24	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh koperasi					
25	Karyawan mendapat tunjangan kesehatan yang disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja					
26	Ada jaminan koperasi untuk kenaikan gaji berkala kepada karyawan					

27	Kesesuaian sistem keamanan di perusahaan dengan standar nasional/internasional					
28	Rasa aman yang didapat pada saat bekerja					
29	Sistem pengawasan yang diterapkan koperasi					
31	Pengawasan dari atasan selalu ada					
32	Tidak adanya pengawasan yang diberikan terhadap tugas					
33	Pengawasan dari atasan membuat karyawan bekerja lebih baik					
34	Pimpinan memberikan pengawasan secara berkala					
35	Tidak tersedianya peralatan kerja yang memadai ditempat kerja					
36	Koperasi memberikan peralatan kerja yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan pekerjaan karyawan					

INSTRUMEN KOMUNIKASI ORGANISASI

Keterangan :

SS :Sangat setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1	Kesalahan penafsiran terhadap tugas yang diberikan disebabkan tidak adanya kesamaan pandangan atau persepsi					
2	Setiap karyawan memiliki persepsi/pandangan terhadap tugasnya masing-masing					
3	Komunikasi tetap akan berhasil walaupun tidak ada kesamaan pandangan atau persepsi antara pimpinan dan bawahan					
4	Setiap karyawan harus mengerti apa yang dikatakan pemimpin dan rekan sekerjanya					
5	Pimpinan tidak perlu menjelaskan tugas yang diberikan kepada karyawan karena sudah mengerti tugasnya masing-masing					
6	Hendaklah dalam komunikasi ada saling pengertian antara pemberi pesan (komunikator) dengan dengan komunikan (penerima pesan)					
7	Pesan yang disampaikan dalam komunikasi harus benar-benar diterima dengan baik oleh penerima pesan					
8	Pesan yang disampaikan dalam komunikasi berupa hal penting					
9	Bahasa yang digunakan sehari-hari oleh pimpinan dalam berkomunikasi harus jelas dan mudah dimengerti					
10	Dalam menyampaikan informasi, pimpinan menggunakan kata-kata dan simbol yang mudah dimengerti					
11	Karyawan menanggapi informasi yang disampaikan oleh pimpinan dan rekan sekerja					
12	Penjelasan yang baik akan memiliki tanggapan yang baik pula					
13	Kejelasan informasi yang disampaikan mengurangi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan					
14	Sebaiknya karyawan segera menyampaikan kepada pimpinan apabila memiliki ide atau usulan					
15	Pimpinan langsung menanggapi ide atau usulan yang disampaikan oleh karyawan					
16	Pendapat, ide, atau usulan karyawan tidak penting untuk dipertimbangkan, khususnya dalam pengambilan keputusan					
17	Apabila bawahan mengalami ketidakjelasan informasi, tidak perlu menanyakan kembali kepada pimpinan					
18	Setiap tugas yang diberikan dilaporkan kepada pimpinan agar mengetahui tingkat keberhasilannya					

19	Pimpinan sebaiknya memberikan petunjuk pelaksanaan kerja kepada bawahan secara jelas dan terperinci					
20	Karyawan memiliki laporan tentang tugasnya masing-masing					
21	Pimpinan memeriksa laporan tiap karyawannya					
22	Karyawan dapat bebas menggunakan media komunikasi yang tersedia di koperasi					
23	Dengan media komunikasi yang memadai akan memberikan kelancaran dalam proses komunikasi					
24	Media komunikasi tidak berpengaruh kepada kelancaran dan efektivitas komunikasi					
25	Penggunaan berbagai media komunikasi yang ada diperusahaan seperti telepon, memo, buletin dsb dapat membantu kelancaran komunikasi					
26	Berbagai jenis media sebenarnya tidak diperlukan dalam proses komunikasi					
27	Sebaiknya karyawan bebas mengemukakan pendapat kepada pimpinan dan rekan sekerja					
28	Karyawan atau pimpinan memiliki sikap jujur dan terbuka					
29	Sikap terbuka dan jujur tidak diperlukan dalam berkomunikasi antara pimpinan dan bawahan maupun dengan rekan sekerja					
30	Setiap orang dalam koperasi perlu berbicara hal-hal lain diluar konteks kerja, misalnya isu politik, masalah keluarga, olahraga, dsb.					
31	Pimpinan memberikan perhatian dan bantuan kepada karyawan					
32	Pimpinan tidak harus memberikan dukungan moril kepada karyawan yang bermasalah dalam pekerjaanya					

INSTRUMEN KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Keterangan :

SP : Sangat Puas

P : Puas

CP : Cukup Puas

KP : Kurang Puas

TP : Tidak Puas

NO	PERNYATAAN	SP	P	CP	KP	TP
1	Ketidaksesuaian antara pekerjaan yang ditekuni dengan minat					
2	Minat karyawan terhadap tugas yang diberikan					
3	Manfaat keahlian karyawan dalam penyelesaian tugas					
4	Keterampilan/keahlian yang dimiliki tidak berguna ditempat kerja					
5	Peranan keahlian/keterampilan terhadap pekerjaan karyawan					
6	Setiap karyawan mendapat pekerjaan yang sama walaupun beda					
7	Deskripsi tugas sama dengan latar belakang pendidikan anda					
8	Koperasi memberikan program pendidikan dan pengembangan bagi karyawan untuk menambah wawasan					
9	Kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk maju dan					
10	Promosi jabatan yang diberikan bagi seluruh karyawan yang berprestasi					
11	Koperasi menjanjikan kenaikan pangkat/jabatan pada periode tertentu					
12	Perhatian koperasi terhadap jaminan hari tua					
13	Jaminan sosial diberikan oleh koperasi sejak Anda diangkat					
14	Tidak adanya jaminan hari tua bila kelak pensiun					
15	Penghargaan khusus terhadap prestasi kerja karyawan					
16	Tunjangan Hari Raya yang diterima setiap tahun					
17	Koperasi memberikan bonus akhir tahun bagi karyawan atas					
18	Tidak tersedianya tunjangan pendidikan bagi anak-anak karyawan					
19	Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh koperasi					
20	Karyawan mendapat tunjangan kesehatan yang disesuaikan dengan jabatan dan masa kerja					
21	Ada jaminan koperasi untuk kenaikan gaji berkala kepada karyawan					
22	Kesesuaian sistem keamanan di perusahaan dengan standar nasional/internasional					
23	Rasa aman yang didapat pada saat bekerja					
24	Sistem pengawasan yang diterapkan koperasi					
25	Pengawasan dari atasan tidak mempengaruhi kerja karyawan					
26	Pengawasan dari atasan selalu ada					

27	Tidak adanya pengawasan yang diberikan terhadap tugas karyawan					
28	Pengawasan dari atasan membuat karyawan bekerja lebih baik					
29	Pimpinan memberikan pengawasan secara berkala					
30	Tidak tersedianya peralatan kerja yang memadai ditempat kerja					
31	Koperasi memberikan peralatan kerja yang disesuaikan dengan tingkat kebutuhan pekerjaan karyawan					

**Uji Coba Instrumen Variabel X
Komunikasi Organisasi**

No. Resp.	Butir Pernyataan																																							Y total	Y total 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	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39				
1	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	5	5	4	5	2	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	174	30276
2	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	2	4	4	2	2	4	2	3	4	2	4	2	4	4	3	4	3	5	4	5	2	4	4	3	2	3	2	133	17689		
3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	2	1	5	3	4	2	1	4	2	5	1	4	5	5	3	2	4	4	3	3	4	3	3	4	2	2	125	15625		
4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	5	174	30276		
5	4	4	5	4	5	3	4	2	4	5	2	4	4	4	3	2	3	2	4	2	4	3	4	1	3	4	3	2	2	4	3	5	3	3	4	3	2	3	3	129	16641		
6	5	4	3	4	4	2	4	4	4	2	4	3	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	2	4	5	2	2	3	5	5	153	23409	
7	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	177	31329		
8	5	4	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	2	4	4	5	2	4	5	4	162	26244		
9	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	2	3	5	2	4	4	5	5	4	2	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	148	21904		
10	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	2	4	5	4	2	4	4	4	170	28900		
11	4	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	175	30625		
12	4	4	3	4	4	4	4	5	4	2	4	4	4	5	5	3	4	4	4	3	2	5	4	3	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	5	155	24025	
13	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	4	5	4	2	4	5	5	2	4	5	4	163	26569		
14	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	3	4	5	5	3	5	4	4	5	4	5	5	5	2	4	3	5	5	5	4	170	28900		
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	5	4	3	3	4	3	3	2	5	4	3	5	4	4	4	2	3	3	4	3	5	3	3	3	4	138	19044			
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	5	4	4	3	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	2	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	3	160	25600		
17	5	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	178	31684		
18	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	5	5	3	3	2	2	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	5	2	4	3	2	5	142	20164		
19	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	183	33489	
20	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	5	5	4	4	4	2	5	2	4	5	5	5	3	5	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	170	28900		
21	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	5	3	4	4	4	5	163	26569		
22	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	4	4	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	175	30625		
23	3	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	4	5	4	1	2	3	4	3	2	2	4	4	2	5	4	4	4	2	5	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	126	15876	
24	4	4	3	4	5	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	2	4	5	4	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	164	26896		
25	4	4	3	4	5	4	4	4	5	5	2	3	3	5	4	3	4	4	5	3	5	5	4	2	5	4	3	4	5	5	4	2	3	4	3	2	3	4	4	149	22201		
26	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	3	5	5	4	5	4	5	4	168	28224	
27	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	2	5	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	2	5	5	5	5	4	5	4	3	4	169	28561	
28	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	2	3	5	180	32400		
29	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	3	4	2	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	171	29241		
30	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	2	4	5	5	5	4	5	4	5	3	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	171	29241		
ΣYi	132	133	120	126	133	119	128	123	138	131	110	120	118	127	125	110	115	117	119	113	119	129	131	110	138	137	128	126	119	133	126	119	119	128	121	116	112	124	123	4815	781127		
ΣYi²	596	597	494	534	609	503	554	517	642	591	440	506	492	557	551	428	471	483	519	459	501	585	589	458	646	633	564	550	509	601	548	507	497	568	519	488	446	542	525				

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Komunikasi Organisasi)**

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	132	596	21433	15.20	247.00	8319.50	0.695	0.361	Valid
2	133	597	21516	7.37	169.50	8319.50	0.685	0.361	Valid
3	120	494	19425	14.00	165.00	8319.50	0.483	0.361	Valid
4	126	534	20309	4.80	86.00	8319.50	0.430	0.361	Valid
5	133	609	21463	19.37	116.50	8319.50	0.290	0.361	Drop
6	119	503	19326	30.97	226.50	8319.50	0.446	0.361	Valid
7	128	554	20697	7.87	153.00	8319.50	0.598	0.361	Valid
8	123	517	19907	12.70	165.50	8319.50	0.509	0.361	Valid
9	138	642	22320	7.20	171.00	8319.50	0.699	0.361	Valid
10	131	591	21190	18.97	164.50	8319.50	0.414	0.361	Valid
11	110	440	17982	36.67	327.00	8319.50	0.592	0.361	Valid
12	120	506	19568	26.00	308.00	8319.50	0.662	0.361	Valid
13	118	492	19068	27.87	129.00	8319.50	0.268	0.361	Drop
14	127	557	20413	19.37	29.50	8319.50	0.073	0.361	Drop
15	125	551	20366	30.17	303.50	8319.50	0.606	0.361	Valid
16	110	428	17877	24.67	222.00	8319.50	0.490	0.361	Valid
17	115	471	18719	30.17	261.50	8319.50	0.522	0.361	Valid
18	117	483	18983	26.70	204.50	8319.50	0.434	0.361	Valid
19	119	519	19389	46.97	289.50	8319.50	0.463	0.361	Valid
20	113	459	18479	33.37	342.50	8319.50	0.650	0.361	Valid
21	119	501	19360	28.97	260.50	8319.50	0.531	0.361	Valid
22	129	585	20968	30.30	263.50	8319.50	0.525	0.361	Valid
23	131	589	21039	16.97	13.50	8319.50	0.036	0.361	Drop
24	110	458	18064	54.67	409.00	8319.50	0.606	0.361	Valid
25	138	646	22290	11.20	141.00	8319.50	0.462	0.361	Valid
26	137	633	22122	7.37	133.50	8319.50	0.539	0.361	Valid
27	128	564	20716	17.87	172.00	8319.50	0.446	0.361	Valid
28	126	550	20455	20.80	232.00	8319.50	0.558	0.361	Valid
29	119	509	19397	36.97	297.50	8319.50	0.536	0.361	Valid
30	133	601	21386	11.37	39.50	8319.50	0.128	0.361	Drop
31	126	548	20456	18.80	233.00	8319.50	0.589	0.361	Valid
32	119	507	19192	34.97	92.50	8319.50	0.172	0.361	Drop
33	119	497	19428	24.97	328.50	8319.50	0.721	0.361	Valid
34	128	568	20622	21.87	78.00	8319.50	0.183	0.361	Drop
35	121	519	19725	30.97	304.50	8319.50	0.600	0.361	Valid
36	116	488	18982	39.47	364.00	8319.50	0.635	0.361	Valid
37	112	446	18282	27.87	306.00	8319.50	0.636	0.361	Valid
38	124	542	20217	29.47	315.00	8319.50	0.636	0.361	Valid
39	123	525	19996	20.70	254.50	8319.50	0.613	0.361	Valid

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

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 4815
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 781127
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 781127 - \frac{4815^2}{30} = 8319.50$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 132
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $5^2 + 4^2 + 2^2 + \dots + 5^2$
= 596
6. Kolom Σy^2 = $\Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 596 - \frac{132^2}{30} = 15.20$
7. Kolom $\Sigma Y \cdot Y_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(5 \times 174) + (4 \times 133) + (4 \times 125) + \dots + (5 \times 171)$
= 21433
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 21433 - \frac{132 \times 4815}{30}$
= 247.00
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{247.00}{\sqrt{15.20 \cdot 8319.50}} = 0.695$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid
Komunikasi Organisasi**

No. Resp.	Butir Pernyataan																																Y total	Y total 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	25	26	27	28	29	30	31	32			
1	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	4	5	2	4	4	4	5	4	5	4	142	20164	
2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	2	4	4	2	2	4	2	3	4	2	2	4	4	3	4	3	4	2	4	3	2	3	2	105	11025	
3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	1	5	3	4	2	1	4	2	1	4	5	5	3	2	4	3	3	3	4	2	2	101	10201	
4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	3	5	4	3	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	5	142	20164	
5	4	4	5	4	3	4	2	4	2	4	5	2	4	3	2	3	2	4	2	4	3	1	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	3	100	10000
6	5	4	3	4	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	5	5	124	15376	
7	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	151	22801
8	5	4	4	4	2	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	3	4	4	3	3	5	5	5	5	5	5	4	5	2	4	5	4	134	17956
9	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	3	4	2	3	5	2	4	5	5	4	2	4	5	4	4	3	4	3	4	4	118	13924	
10	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	2	4	4	4	141	19881	
11	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	151	22801	
12	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	5	3	4	4	4	3	2	5	3	5	4	4	4	5	4	4	3	4	3	5	5	125	15625	
13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	3	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	2	4	5	4	132	17424	
14	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	3	4	5	3	5	4	4	5	4	5	2	3	5	5	5	4	136	18496	
15	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	1	4	3	3	4	3	3	2	5	3	5	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	109	11881	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	5	2	5	4	4	5	4	4	5	3	132	17424	
17	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	2	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	22500	
18	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	2	5	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	2	4	3	2	5	112	12544		
19	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	151	22801
20	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	5	4	4	2	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	3	5	4	5	5	4	5	4	137	18769	
21	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	131	17161	
22	5	5	4	4	5	4	4	5	5	2	4	5	5	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	144	20736
23	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	1	2	3	4	3	2	2	4	2	5	4	4	4	2	3	3	3	2	2	3	3	99	9801	
24	4	4	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	4	2	2	4	5	4	3	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	134	17956		
25	4	4	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	3	4	4	5	3	5	5	2	5	4	3	4	5	4	3	3	2	3	4	4	121	14641	
26	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	137	18769	
27	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	5	4	5	4	3	4	137	18769	
28	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	149	22201	
29	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	3	4	2	4	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	3	4	137	18769	
30	5	5	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	144	20736	
ΣYi	132	133	120	126	119	128	123	138	131	110	120	125	110	115	117	119	113	119	129	110	138	137	128	126	119	126	119	121	116	112	124	123	3926	521296	
ΣYi ²	596	597	494	534	503	554	517	642	591	440	506	551	428	471	483	519	459	501	585	458	646	633	564	550	509	548	497	519	488	446	542	525			

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas kembali antara Skor Butir dengan Skor Total
Variabel X (Komunikasi Organisasi)**

$$\Sigma Y = 3926$$

$$\Sigma Y^2 = 521296$$

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	132	596	17498	15.20	223.60	7513.47	0.662	0.361	Valid
2	133	597	17566	7.37	160.73	7513.47	0.683	0.361	Valid
3	120	494	15866	14.00	162.00	7513.47	0.499	0.361	Valid
4	126	534	16570	4.80	80.80	7513.47	0.425	0.361	Valid
5	119	503	15786	30.97	212.87	7513.47	0.441	0.361	Valid
6	128	554	16901	7.87	150.07	7513.47	0.617	0.361	Valid
7	123	517	16263	12.70	166.40	7513.47	0.539	0.361	Valid
8	138	642	18220	7.20	160.40	7513.47	0.690	0.361	Valid
9	131	591	17302	18.97	158.47	7513.47	0.420	0.361	Valid
10	110	440	14718	36.67	322.67	7513.47	0.615	0.361	Valid
11	120	506	16003	26.00	299.00	7513.47	0.676	0.361	Valid
12	125	551	16637	30.17	278.67	7513.47	0.585	0.361	Valid
13	110	428	14609	24.67	213.67	7513.47	0.496	0.361	Valid
14	115	471	15322	30.17	272.33	7513.47	0.572	0.361	Valid
15	117	483	15512	26.70	200.60	7513.47	0.448	0.361	Valid
16	119	519	15858	46.97	284.87	7513.47	0.480	0.361	Valid
17	113	459	15107	33.37	319.07	7513.47	0.637	0.361	Valid
18	119	501	15829	28.97	255.87	7513.47	0.548	0.361	Valid
19	129	585	17118	30.30	236.20	7513.47	0.495	0.361	Valid
20	110	458	14770	54.67	374.67	7513.47	0.585	0.361	Valid
21	138	646	18191	11.20	131.40	7513.47	0.453	0.361	Valid
22	137	633	18063	7.37	134.27	7513.47	0.571	0.361	Valid
23	128	564	16926	17.87	175.07	7513.47	0.478	0.361	Valid
24	126	550	16710	20.80	220.80	7513.47	0.559	0.361	Valid
25	119	509	15863	36.97	289.87	7513.47	0.550	0.361	Valid
26	126	548	16716	18.80	226.80	7513.47	0.603	0.361	Valid
27	119	497	15895	24.97	321.87	7513.47	0.743	0.361	Valid
28	121	519	16143	30.97	308.13	7513.47	0.639	0.361	Valid
29	116	488	15514	39.47	333.47	7513.47	0.612	0.361	Valid
30	112	446	14960	27.87	302.93	7513.47	0.662	0.361	Valid
31	124	542	16530	29.47	302.53	7513.47	0.643	0.361	Valid
32	123	525	16330	20.70	233.40	7513.47	0.592	0.361	Valid

**Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel X
Komunikasi Organisasi**

No.	Varians
1	0.51
2	0.25
3	0.47
4	0.16
5	1.03
6	0.26
7	0.42
8	0.24
9	0.63
10	1.22
11	0.87
12	1.01
13	0.82
14	1.01
15	0.89
16	1.57
17	1.11
18	0.97
19	1.01
20	1.82
21	0.37
22	0.25
23	0.60
24	0.69
25	1.23
26	0.63
27	0.83
28	1.03
29	1.32
30	0.93
31	0.98
32	0.69
Σ	25.80

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

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

$$= \frac{596 - \frac{132^2}{30}}{30} = 0.51$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{521296 - \frac{3926^2}{30}}{30} = 250.45$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{32}{32-1} \left(1 - \frac{25.80}{250.4} \right)$$

$$= 0.926$$

Kesimpulan

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

Tabel Interpretasi

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

**Uji Coba Instrumen Variabel Y
Kepuasan Kerja Karyawan**

No. Resp.	Butir Pernyataan																																				X total	X total 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	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36			
1	4	3	4	5	4	5	2	2	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	148	21904
2	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	3	5	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	3	2	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	141	19881	
3	5	4	1	2	2	1	4	4	3	4	4	3	5	2	3	2	1	2	4	1	3	3	5	3	3	1	2	5	3	5	2	4	2	3	2	2	105	11025	
4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	5	4	4	2	130	16900	
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	162	26244
6	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	5	3	5	4	3	4	5	5	4	2	2	4	4	3	4	5	4	5	5	2	4	4	4	4	5	4	4	143	20449
7	4	1	3	4	2	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	2	5	4	2	2	2	4	1	2	1	1	2	2	2	5	2	3	3	1	2	101	10201	
8	5	4	5	3	4	2	4	5	5	5	4	5	2	4	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	151	22801	
9	1	4	2	2	5	4	2	3	3	4	3	3	2	2	4	2	2	2	4	2	5	5	4	3	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	2	4	102	10404	
10	5	5	4	5	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	159	25281	
11	2	2	4	2	5	2	5	4	4	5	4	5	4	3	4	2	5	2	3	3	4	4	4	4	5	4	2	4	5	1	2	5	1	5	2	1	123	15129	
12	3	2	3	4	2	2	4	4	5	5	3	2	4	4	5	4	5	5	2	4	4	3	4	2	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	120	14400	
13	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	143	20449		
14	5	3	5	4	5	2	5	3	5	5	4	1	4	3	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	2	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	144	20736	
15	3	2	4	4	3	3	2	5	4	4	3	2	4	4	2	4	5	2	2	4	4	4	4	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	117	13689	
16	3	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	3	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	2	4	2	161	25921	
17	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	5	2	4	5	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	132	17424
18	5	3	3	3	5	2	2	4	5	4	4	4	5	5	5	3	2	5	4	2	2	3	4	4	5	4	2	4	2	5	4	4	3	5	5	2	133	17689	
19	5	3	5	5	3	3	3	5	5	4	3	5	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	5	3	154	23716	
20	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	2	4	4	4	3	4	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	122	14884	
21	3	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	162	26244	
22	5	3	2	2	3	3	5	3	5	3	3	3	5	2	4	2	1	2	5	2	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	3	5	2	2	2	3	103	10609	
23	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	3	4	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	162	26244	
24	2	2	4	2	4	2	1	4	2	5	4	1	3	2	4	2	5	2	2	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	2	1	3	4	105	11025	
25	4	2	2	3	1	3	4	1	5	3	4	4	3	3	2	3	2	4	5	2	3	3	4	3	1	2	2	1	1	3	4	1	2	1	4	3	98	9604	
26	3	4	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	163	26569	
27	5	1	2	3	4	1	4	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	3	4	2	1	3	4	5	1	1	2	5	1	4	4	2	2	2	4	3	105	11025	
28	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	157	24649		
29	3	1	2	1	1	4	2	3	3	4	4	3	5	3	2	1	5	1	2	4	3	3	4	2	5	2	3	3	5	4	3	3	2	2	3	2	103	10609	
30	3	2	1	2	5	4	2	4	4	4	4	2	2	4	3	2	5	1	4	4	4	2	5	4	5	2	3	3	2	5	3	2	1	1	3	2	109	11881	
ΣXi	113	89	108	106	111	101	103	116	130	128	116	109	116	112	115	106	122	111	113	111	116	114	126	106	98	105	95	119	97	116	108	108	101	113	107	93	3958	537586	
ΣXi²	459	305	432	416	453	379	391	482	582	562	462	441	472	444	467	416	554	475	451	457	484	460	546	408	378	425	337	507	365	482	416	416	399	485	417	325			

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

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	ΣX^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	113	459	15062	33.37	153.53	15393.87	0.214	0.361	Drop
2	89	305	12309	40.97	566.93	15393.87	0.714	0.361	Valid
3	108	432	14911	43.20	662.20	15393.87	0.812	0.361	Valid
4	106	416	14560	41.47	575.07	15393.87	0.720	0.361	Valid
5	111	453	15078	42.30	433.40	15393.87	0.537	0.361	Valid
6	101	379	13634	38.97	308.73	15393.87	0.399	0.361	Valid
7	103	391	13736	37.37	146.87	15393.87	0.194	0.361	Drop
8	116	482	15703	33.47	398.73	15393.87	0.556	0.361	Valid
9	130	582	17434	18.67	282.67	15393.87	0.527	0.361	Valid
10	128	562	17190	15.87	302.53	15393.87	0.612	0.361	Valid
11	116	462	15541	13.47	236.73	15393.87	0.520	0.361	Valid
12	109	441	14892	44.97	511.27	15393.87	0.615	0.361	Valid
13	116	472	15313	23.47	8.73	15393.87	0.015	0.361	Drop
14	112	444	15263	25.87	486.47	15393.87	0.771	0.361	Valid
15	115	467	15525	26.17	352.67	15393.87	0.556	0.361	Valid
16	106	416	14560	41.47	575.07	15393.87	0.720	0.361	Valid
17	122	554	16639	57.87	543.13	15393.87	0.575	0.361	Valid
18	111	475	15362	64.30	717.40	15393.87	0.721	0.361	Valid
19	113	451	15001	25.37	92.53	15393.87	0.148	0.361	Drop
20	111	457	15230	46.30	585.40	15393.87	0.693	0.361	Valid
21	116	484	15757	35.47	452.73	15393.87	0.613	0.361	Valid
22	114	460	15452	26.80	411.60	15393.87	0.641	0.361	Valid
23	126	546	16714	16.80	90.40	15393.87	0.178	0.361	Drop
24	106	408	14425	33.47	440.07	15393.87	0.613	0.361	Valid
25	98	378	13457	57.87	527.53	15393.87	0.559	0.361	Valid
26	105	425	14684	57.50	831.00	15393.87	0.883	0.361	Valid
27	95	337	13091	36.17	557.33	15393.87	0.747	0.361	Valid
28	119	507	16143	34.97	442.93	15393.87	0.604	0.361	Valid
29	97	365	13351	51.37	553.47	15393.87	0.622	0.361	Valid
30	116	482	15612	33.47	307.73	15393.87	0.429	0.361	Valid
31	108	416	14637	27.20	388.20	15393.87	0.600	0.361	Valid
32	108	416	14585	27.20	336.20	15393.87	0.520	0.361	Valid
33	101	399	13885	58.97	559.73	15393.87	0.587	0.361	Valid
34	113	485	15607	59.37	698.53	15393.87	0.731	0.361	Valid
35	107	417	14578	35.37	461.13	15393.87	0.625	0.361	Valid
36	93	325	12665	36.70	395.20	15393.87	0.526	0.361	Valid

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

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 3958
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 537586
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 537586 - \frac{3958^2}{30} = 15393.87$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 113
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 4^2 + 5^2 + \dots + 3^2$
= 459
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 459 - \frac{113^2}{30} = 33.37$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(4 \times 148) + (4 \times 141) + (5 \times 105) + \dots + (3 \times 109)$
= 15062
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 15062 - \frac{113 \times 3958}{30}$
= 153.53
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{153.53}{\sqrt{33.37 \cdot 15393.87}} = 0.214$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid
Kepuasan Kerja Karyawan**

No. Resp.	Butir Pernyataan																															X total	X total 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	25	26	27	28	29	30	31			
1	3	4	5	4	5	2	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	4	129	16641
2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	4	3	2	5	4	5	3	4	4	3	5	5	4	3	121	14641	
3	4	1	2	2	1	4	3	4	4	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	1	2	5	3	5	2	4	2	3	2	2	82	6724	
4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	5	3	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	5	4	4	2	110	12100	
5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	140	19600	
6	3	4	4	4	5	3	5	4	5	3	4	3	4	5	5	2	2	4	3	4	5	4	5	5	2	4	4	4	5	4	4	122	14884	
7	1	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	4	4	2	5	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	5	2	3	3	1	2	81	6561	
8	4	5	3	4	2	5	5	5	4	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	130	16900	
9	4	2	2	5	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	2	2	5	5	3	2	2	1	2	2	3	2	4	2	3	2	4	89	7921	
10	5	4	5	4	3	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	135	18225	
11	2	4	2	5	2	4	4	5	4	5	3	4	2	5	2	3	4	4	4	5	4	2	4	5	1	2	5	1	5	2	1	105	11025	
12	2	3	4	2	2	4	5	5	3	2	4	5	4	5	5	4	4	3	2	2	4	3	4	2	3	2	3	4	3	3	2	103	10609	
13	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	2	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	2	4	122	14884	
14	3	5	4	5	2	3	5	5	4	1	3	4	4	4	5	4	5	4	2	4	2	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	121	14641
15	2	4	4	3	3	5	4	4	3	2	4	2	4	5	2	4	4	4	3	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	3	2	102	10404	
16	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	5	2	4	2	143	20449
17	2	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	2	5	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	112	12544	
18	3	3	3	5	2	4	5	4	4	4	5	5	3	2	5	2	2	3	4	5	4	2	4	2	5	4	4	3	5	5	2	113	12769	
19	3	5	5	3	3	5	5	4	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	1	5	5	3	134	17956	
20	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	2	4	4	3	2	2	3	3	4	2	4	3	3	4	4	4	2	104	10816	
21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	146	21316	
22	3	2	2	3	3	3	5	3	3	3	2	4	2	1	2	2	3	3	2	2	2	1	2	2	4	3	5	2	2	2	3	81	6561	
23	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	147	21609	
24	2	4	2	4	2	4	2	5	4	1	2	4	2	5	2	3	4	4	4	2	2	3	4	4	2	2	4	2	1	3	4	93	8649	
25	2	2	3	1	3	1	5	3	4	4	3	2	3	2	4	2	3	3	3	1	2	2	1	1	3	4	1	2	1	4	3	78	6084	
26	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	4	4	5	5	5	147	21609	
27	1	2	3	4	1	3	4	2	4	3	3	4	3	2	3	2	1	3	5	1	1	2	5	1	4	4	2	2	2	4	3	84	7056	
28	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	133	17689	
29	1	2	1	1	4	3	3	4	4	3	3	2	1	5	1	4	3	3	2	5	2	3	3	5	4	3	3	2	2	3	2	87	7569	
30	2	1	2	5	4	4	4	4	4	2	4	3	2	5	1	4	4	2	4	5	2	3	3	2	5	3	2	1	1	3	2	93	8649	
ΣX	89	108	106	111	101	116	130	128	116	109	112	115	106	122	111	111	116	114	106	98	105	95	119	97	116	108	108	101	113	107	93	3387	397085	
ΣX²	305	432	416	453	379	482	582	562	462	441	444	467	416	554	475	457	484	460	408	378	425	337	507	365	482	416	416	399	485	417	325			

**Data Hasil Perhitungan Uji Validitas kembali antara Skor Butir dengan Skor Total
Kepuasan Kerja Karyawan**

$$\Sigma Y = 3387$$

$$\Sigma Y^2 = 397085$$

No. Butir	ΣY	ΣY^2	$\Sigma Y \cdot Y_t$	Σy^2	$\Sigma y \cdot y_t$	Σy_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	89	305	10589	40.97	540.90	14692.70	0.697	0.361	Valid
2	108	432	12856	43.20	662.80	14692.70	0.832	0.361	Valid
3	106	416	12520	41.47	552.60	14692.70	0.708	0.361	Valid
4	111	453	12982	42.30	450.10	14692.70	0.571	0.361	Valid
5	101	379	11734	38.97	331.10	14692.70	0.438	0.361	Valid
6	116	482	13504	33.47	407.60	14692.70	0.581	0.361	Valid
7	130	582	14929	18.67	252.00	14692.70	0.481	0.361	Valid
8	128	562	14764	15.87	312.80	14692.70	0.648	0.361	Valid
9	116	462	13331	13.47	234.60	14692.70	0.527	0.361	Valid
10	109	441	12791	44.97	484.90	14692.70	0.597	0.361	Valid
11	112	444	13125	25.87	480.20	14692.70	0.779	0.361	Valid
12	115	467	13334	26.17	350.50	14692.70	0.565	0.361	Valid
13	106	416	12520	41.47	552.60	14692.70	0.708	0.361	Valid
14	122	554	14353	57.87	579.20	14692.70	0.628	0.361	Valid
15	111	475	13203	64.30	671.10	14692.70	0.690	0.361	Valid
16	111	457	13123	46.30	591.10	14692.70	0.717	0.361	Valid
17	116	484	13570	35.47	473.60	14692.70	0.656	0.361	Valid
18	114	460	13302	26.80	431.40	14692.70	0.687	0.361	Valid
19	106	408	12408	33.47	440.60	14692.70	0.628	0.361	Valid
20	98	378	11605	57.87	540.80	14692.70	0.587	0.361	Valid
21	105	425	12662	57.50	807.50	14692.70	0.879	0.361	Valid
22	95	337	11268	36.17	542.50	14692.70	0.744	0.361	Valid
23	119	507	13873	34.97	437.90	14692.70	0.611	0.361	Valid
24	97	365	11511	51.37	559.70	14692.70	0.644	0.361	Valid
25	116	482	13395	33.47	298.60	14692.70	0.426	0.361	Valid
26	108	416	12543	27.20	349.80	14692.70	0.553	0.361	Valid
27	108	416	12519	27.20	325.80	14692.70	0.515	0.361	Valid
28	101	399	11947	58.97	544.10	14692.70	0.585	0.361	Valid
29	113	485	13416	59.37	658.30	14692.70	0.705	0.361	Valid
30	107	417	12518	35.37	437.70	14692.70	0.607	0.361	Valid
31	93	325	10890	36.70	390.30	14692.70	0.532	0.361	Valid

Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y
Kepuasan Kerja Karyawan

No.	Varians
1	1.37
2	1.44
3	1.38
4	1.41
5	1.30
6	1.12
7	0.62
8	0.53
9	0.45
10	1.50
11	0.86
12	0.87
13	1.38
14	1.93
15	2.14
16	1.54
17	1.18
18	0.89
19	1.12
20	1.93
21	1.92
22	1.21
23	1.17
24	1.71
25	1.12
26	0.91
27	0.91
28	1.97
29	1.98
30	1.18
31	1.22
32	0.86
33	0.86
Σ	41.96

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

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

$$= \frac{305 - \frac{89^2}{30}}{30} = 1.37$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{397085 - \frac{3387^2}{30}}{30} = 489.76$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{33}{33-1} \left(1 - \frac{41.96}{489.8} \right)$$

$$= 0.943$$

Kesimpulan

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

Tabel Interpretasi

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

Data Penelitian
Variabel X (Kommunikasi Organisasi)

No. Resp.	Butir Pernyataan																																Skor Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32		
1	5	1	4	3	4	4	1	4	5	4	1	4	2	5	5	5	1	5	2	5	3	5	4	5	4	5	5	5	2	4	4	5	5	121
2	5	5	4	2	4	4	4	4	2	4	3	5	4	5	4	3	5	2	4	3	3	5	4	2	5	5	5	2	3	3	4	5	122	
3	5	4	4	3	4	5	5	2	1	5	5	4	2	5	1	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	1	4	4	2	3	122	
4	2	3	5	4	2	3	4	2	5	5	5	5	2	4	4	5	5	4	4	2	5	5	1	3	2	2	5	3	3	3	4	5	116	
5	5	4	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	1	5	3	4	3	3	4	3	2	3	5	5	4	4	4	3	130	
6	3	5	1	4	5	5	5	5	4	5	4	2	4	3	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	3	5	3	4	3	5	3	133	
7	4	4	1	4	5	5	5	5	3	3	3	4	3	2	5	5	5	2	1	3	3	5	4	1	3	5	5	4	3	3	5	5	118	
8	2	2	1	3	4	1	1	5	1	5	3	2	3	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	3	3	4	5	114	
9	4	4	1	4	4	4	1	2	1	2	3	2	3	2	2	4	5	2	4	3	5	2	2	2	2	2	2	5	4	3	5	4	5	102
10	5	2	5	5	4	5	4	2	4	5	5	3	2	2	5	4	3	1	2	5	5	5	5	1	5	5	5	4	4	4	4	5	125	
11	1	4	4	4	5	4	1	4	3	4	2	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	5	3	5	4	2	4	3	3	5	119	
12	5	5	5	5	3	5	4	1	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	3	5	4	3	128	
13	4	1	1	5	1	5	1	1	1	5	2	2	2	2	2	3	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	1	2	4	4	5	4	103	
14	4	5	5	1	5	5	1	3	2	2	3	2	2	1	5	3	5	4	2	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	117	
15	5	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	2	4	3	4	3	3	3	4	4	5	5	3	2	3	4	124	
16	4	1	1	1	5	5	1	5	1	3	2	2	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	3	4	3	4	115	
17	1	1	1	5	1	5	1	5	5	3	3	5	3	2	5	5	5	4	2	3	4	5	3	5	5	3	5	5	4	1	3	5	113	
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	4	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	4	5	136	
19	2	4	4	3	4	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	2	3	5	2	2	5	5	4	5	5	5	5	3	4	5	3	125	
20	2	2	5	3	3	1	1	4	4	4	4	4	4	2	5	3	5	5	4	4	4	2	4	5	1	4	5	5	4	4	5	5	117	
21	2	2	5	5	4	2	5	5	5	5	4	3	4	2	4	3	4	5	5	5	5	2	3	5	5	3	5	5	4	4	4	5	129	
22	3	3	1	4	3	1	5	4	4	5	3	4	4	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	3	5	4	4	5	5	121	
23	3	3	5	5	5	5	3	5	2	5	5	4	2	3	4	5	2	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	5	135	
24	2	2	4	5	2	2	4	4	5	4	3	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	127	
25	2	2	5	5	5	5	2	4	3	3	3	2	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	3	5	2	120
26	3	3	2	2	1	2	4	1	4	4	4	3	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	5	2	118	
27	2	2	1	2	4	5	4	4	2	4	2	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	2	2	5	4	3	3	3	2	4	107		
28	3	3	2	1	3	2	5	3	3	3	3	3	4	3	2	4	5	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	3	3	2	111
29	1	4	4	3	5	2	5	1	1	3	2	2	4	4	4	1	2	5	5	4	3	2	5	5	5	4	4	4	4	3	4	3	108	
30	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	3	5	4	2	2	5	4	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	4	1	4	120	
31	4	4	1	5	5	5	5	4	1	5	2	2	2	2	2	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	1	3	4	2	5	4	119	
32	4	4	1	4	4	4	1	2	1	2	3	2	3	2	4	5	2	5	5	5	5	2	5	2	5	5	3	5	4	4	5	5	113	
33	1	2	1	5	5	1	1	2	3	3	2	3	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	119	
34	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	5	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	109	
35	4	3	2	3	4	3	5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	111	
36	4	4	2	3	2	5	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	110		
37	2	4	1	2	4	3	1	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	3	4	105		
38	4	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	
39	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	110	
40	3	3	1	4	3	1	5	4	4	5	3	4	5	3	4	5	4	4	4	4	2	3	4	5	4	5	3	5	5	5	4	5	123	
Σ	133	127	120	149	144	149	133	141	128	153	130	124	127	130	155	169	151	158	158	162	152	163	151	153	163	170	163	155	143	138	161	163	4716	

Data Penelitian
Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

No. Res.	Butir Pernyataan																															Skor Total		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31			
1	3	3	4	2	4	3	2	2	4	3	2	3	2	2	2	5	5	2	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	3	2	5	2	108	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	127	
3	3	3	3	2	4	3	2	2	5	3	2	5	2	5	2	5	5	3	4	5	5	4	3	5	5	5	4	3	3	3	3	3	111	
4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	5	3	2	2	5	3	121
5	3	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	5	2	3	3	5	3	4	5	4	3	4	5	2	5	2	2	5	5	124	
6	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	3	5	129	
7	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	5	4	5	3	5	4	5	2	4	5	5	5	4	3	113		
8	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	111		
9	3	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	109		
10	5	4	5	4	3	4	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	130	
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	124	
12	4	4	4	4	4	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	3	5	4	4	5	3	5	5	5	5	3	3	5	4	5	4	3	131	
13	4	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	2	4	3	102		
14	4	5	3	3	5	4	3	4	5	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	5	5	3	5	2	2	4	2	3	4	3	3	114		
15	3	3	3	2	3	5	3	5	4	3	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	128	
16	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	3	116	
17	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	2	4	119	
18	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	5	4	4	126	
19	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	115	
20	4	3	3	5	4	4	3	4	5	3	4	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	113	
21	3	3	2	3	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	4	2	3	3	4	1	125		
22	3	3	5	3	4	5	3	5	5	3	5	4	5	2	5	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	2	4	2	5	2	121		
23	5	5	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	135	
24	4	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	5	5	3	5	4	5	4	5	3	4	3	5	2	5	4	2	3	3	115		
25	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	4	120		
26	4	4	4	3	2	3	4	2	5	2	3	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	106	
27	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	4	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	119	
28	3	4	4	3	3	2	3	2	5	2	4	2	3	4	2	4	4	4	4	5	4	4	2	2	2	3	3	4	2	4	3	100		
29	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	116	
30	3	3	5	2	4	3	2	3	4	3	2	5	5	3	5	2	4	5	5	2	4	4	3	4	5	3	4	3	2	5	3	110		
31	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	4	4	3	4	2	117		
32	3	3	5	2	5	3	5	2	5	4	5	3	5	2	5	3	4	2	4	4	4	4	5	4	5	5	2	3	5	5	4	120		
33	4	3	4	4	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	112		
34	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	2	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	114		
35	3	5	5	5	3	3	4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	119			
36	3	3	3	2	4	3	2	2	5	3	2	3	2	5	4	2	5	2	4	5	4	4	3	5	2	4	4	4	5	4	4	107		
37	3	5	4	3	5	2	4	2	5	2	4	3	5	3	4	3	5	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	4	5	5	4	117		
38	3	3	4	4	4	5	5	3	4	3	5	3	4	3	4	5	3	4	4	5	4	4	5	3	3	5	3	3	3	4	3	118		
39	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118		
40	5	3	4	4	3	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	4	5	3	3	4	3	3	122		
Σ	146	154	156	132	151	149	141	138	177	132	156	153	161	146	142	153	173	157	157	166	166	156	154	149	150	154	143	149	141	159	141	4702		

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Komunikasi Organisasi)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 136 - 101 \\ &= 35\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 34 \\ &= 1 + (3,3) 1,53 \\ &= 1 + 5,05 \\ &= 6,05 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{35}{6} = 5.833 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
101 - 106	100.5	106.5	4	10.0%
107 - 112	106.5	112.5	7	17.5%
113 - 118	112.5	118.5	9	22.5%
119 - 124	118.5	124.5	11	27.5%
125 - 130	124.5	130.5	6	15.0%
131 - 136	130.5	136.5	3	7.5%
Jumlah			40	100%

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 135 - 100 \\ &= 35 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

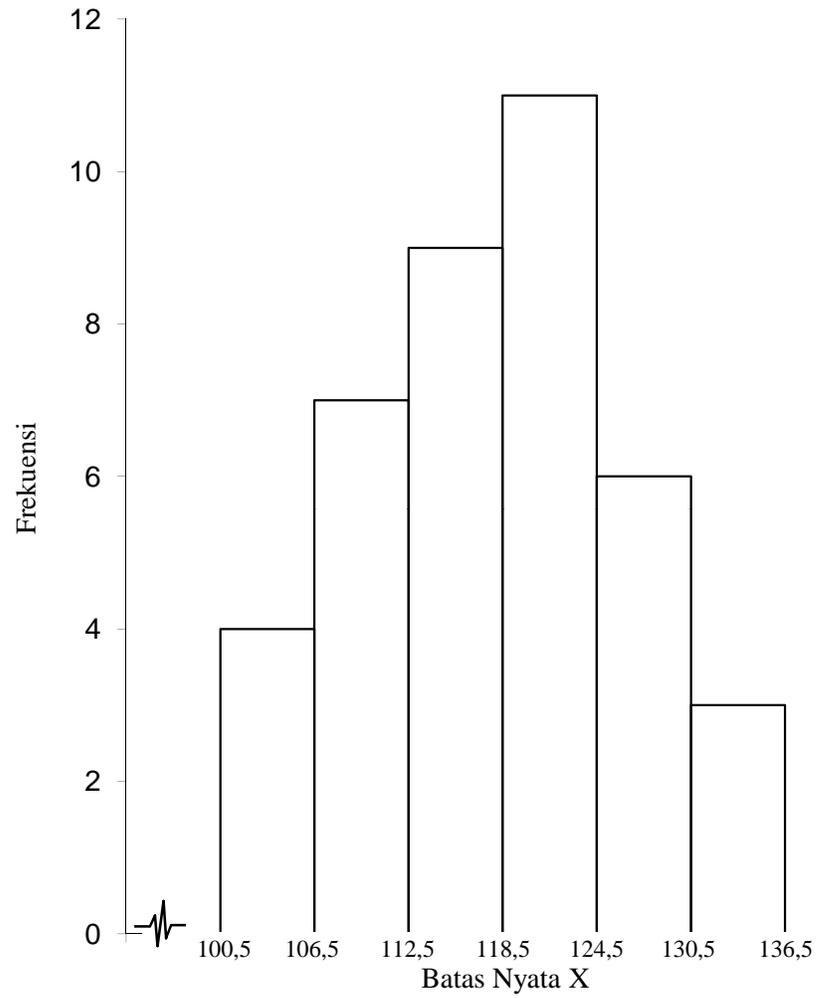
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 34 \\ &= 1 + (3,3) 1,53 \\ &= 1 + 5,05 \\ &= 6,05 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

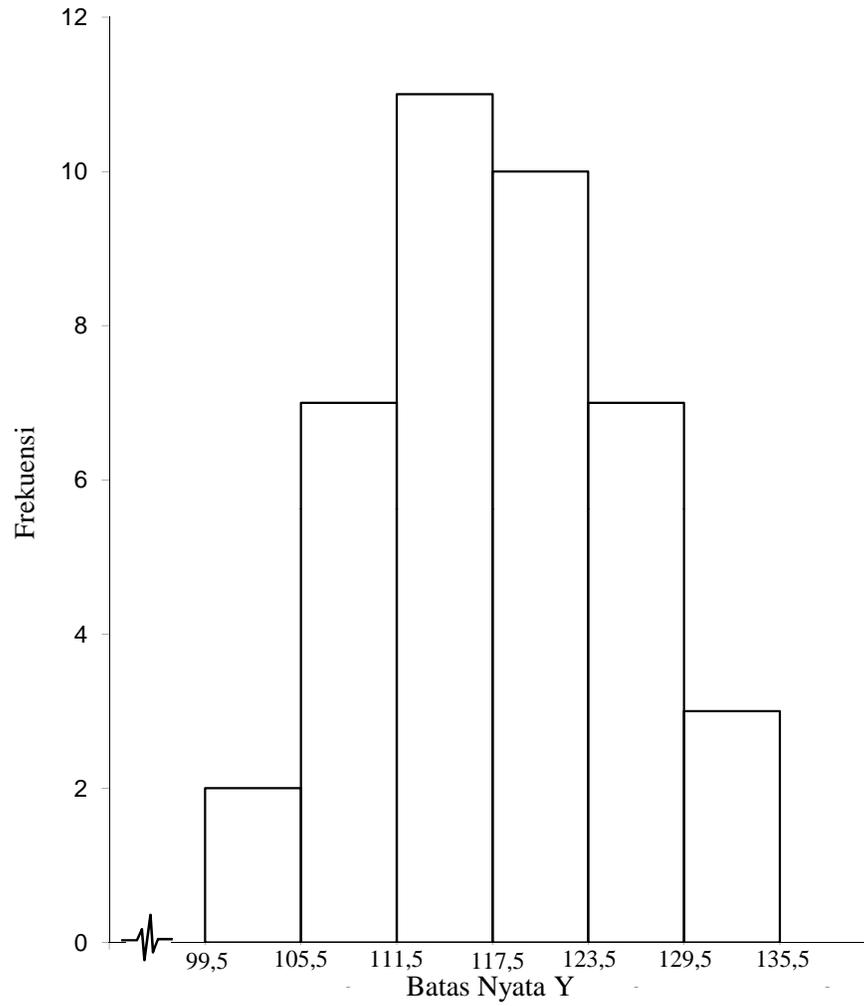
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{35}{6} = 5.83 \text{ (ditetapkan menjadi } 6 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
100 - 105	99.5	105.5	2	5.0%
106 - 111	105.5	111.5	7	17.5%
112 - 117	111.5	117.5	11	27.5%
118 - 123	117.5	123.5	10	25.0%
124 - 129	123.5	129.5	7	17.5%
130 - 135	129.5	135.5	3	7.5%
Jumlah			40	100%

**Grafik Histogram
Variabel X**



**Grafik Histogram
Variabel Y**



**Hasil Data Mentah Variabel X (Komunikasi Organisasi)
dan Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	121	108
2	122	127
3	122	111
4	116	121
5	130	124
6	133	129
7	118	113
8	114	111
9	102	109
10	125	130
11	119	124
12	128	131
13	103	102
14	117	114
15	124	128
16	115	116
17	113	119
18	136	126
19	125	115
20	117	113
21	129	125
22	121	121
23	135	135
24	127	115
25	120	120
26	118	106
27	107	119
28	111	100
29	108	116
30	120	110
31	119	117
32	113	120
33	119	112
34	109	114
35	111	119
36	110	107

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
37	105	117
38	101	118
39	110	118
40	123	122

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

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
1	121	108	3.10	-9.55	9.61	91.20
2	122	127	4.10	9.45	16.81	89.30
3	122	111	4.10	-6.55	16.81	42.90
4	116	121	-1.90	3.45	3.61	11.90
5	130	124	12.10	6.45	146.41	41.60
6	133	129	15.10	11.45	228.01	131.10
7	118	113	0.10	-4.55	0.01	20.70
8	114	111	-3.90	-6.55	15.21	42.90
9	102	109	-15.90	-8.55	252.81	73.10
10	125	130	7.10	12.45	50.41	155.00
11	119	124	1.10	6.45	1.21	41.60
12	128	131	10.10	13.45	102.01	180.90
13	103	102	-14.90	-15.55	222.01	241.80
14	117	114	-0.90	-3.55	0.81	12.60
15	124	128	6.10	10.45	37.21	109.20
16	115	116	-2.90	-1.55	8.41	2.40
17	113	119	-4.90	1.45	24.01	2.10
18	136	126	18.10	8.45	327.61	71.40
19	125	115	7.10	-2.55	50.41	6.50
20	117	113	-0.90	-4.55	0.81	20.70
21	129	125	11.10	7.45	123.21	55.50
22	121	121	3.10	3.45	9.61	11.90
23	135	135	17.10	17.45	292.41	304.50
24	127	115	9.10	-2.55	82.81	6.50
25	120	120	2.10	2.45	4.41	6.00
26	118	106	0.10	-11.55	0.01	133.40
27	107	119	-10.90	1.45	118.81	2.10
28	111	100	-6.90	-17.55	47.61	308.00
29	108	116	-9.90	-1.55	98.01	2.40
30	120	110	2.10	-7.55	4.41	57.00
31	119	117	1.10	-0.55	1.21	0.30
32	113	120	-4.90	2.45	24.01	6.00
33	119	112	1.10	-5.55	1.21	30.80
34	109	114	-8.90	-3.55	79.21	12.60
35	111	119	-6.90	1.45	47.61	2.10
36	110	107	-7.90	-10.55	62.41	111.30
37	105	117	-12.90	-0.55	166.41	0.30
38	101	118	-16.90	0.45	285.61	0.20
39	110	118	-7.90	0.45	62.41	0.20

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
40	123	122	5.10	4.45	26.01	19.80
Jumlah	4716	4702			3051.60	2459.900

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X²	Y²	XY
1	1	1	101	118	10201	13924	11918
2	2	1	102	109	10404	11881	11118
3	3	1	103	102	10609	10404	10506
4	4	1	105	117	11025	13689	12285
5	5	1	107	119	11449	14161	12733
6	6	1	108	116	11664	13456	12528
7	7	1	109	114	11881	12996	12426
8	8	2	110	107	12100	11449	11770
9			110	118	12100	13924	12980
10	9	2	111	100	12321	10000	11100
11			111	119	12321	14161	13209
12	10	2	113	119	12769	14161	13447
13			113	120	12769	14400	13560
14	11	1	114	111	12996	12321	12654
15	12	1	115	116	13225	13456	13340
16	13	1	116	121	13456	14641	14036
17	14	2	117	114	13689	12996	13338
18			117	113	13689	12769	13221
19	15	2	118	113	13924	12769	13334
20			118	106	13924	11236	12508
21	16	3	119	124	14161	15376	14756
22			119	117	14161	13689	13923
23			119	112	14161	12544	13328
24	17	2	120	120	14400	14400	14400
25			120	110	14400	12100	13200
26	18	2	121	108	14641	11664	13068
27			121	121	14641	14641	14641
28	19	2	122	127	14884	16129	15494
29			122	111	14884	12321	13542
30	20	1	123	122	15129	14884	15006
31	21	1	124	128	15376	16384	15872
32	22	2	125	130	15625	16900	16250
33			125	115	15625	13225	14375
34	23	1	127	115	16129	13225	14605
35	24	1	128	131	16384	17161	16768
36	25	1	129	125	16641	15625	16125
37	26	1	130	124	16900	15376	16120
38	27	1	133	129	17689	16641	17157

No. Resp	K	n	X	Y	X²	Y²	XY
39	28	1	135	135	18225	18225	18225
40	29	1	136	126	18496	15876	17136
Jumlah	29	40	4716	4702	559068	555180	556002

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned} n &= 40 \\ \Sigma X &= 4716 \\ \Sigma X^2 &= 559068 \\ \Sigma Y &= 4702 \\ \Sigma Y^2 &= 555180 \\ \Sigma XY &= 556002 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned} a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{4702 \cdot 559068 - 4716 \cdot 556002}{40 \cdot 559068 - 4716^2} \\ &= \frac{2628737736 - 2622105432}{22362720 - 22240656} \\ &= \frac{6632304}{122064} \\ &= 54.3346 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\ &= \frac{40 \cdot 556002 - 4716 \cdot 4702}{40 \cdot 559068 - 4716^2} \\ &= \frac{22240080 - 22174632}{22362720 - 22240656} \\ &= \frac{65448}{122064} \\ &= 0.53618 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

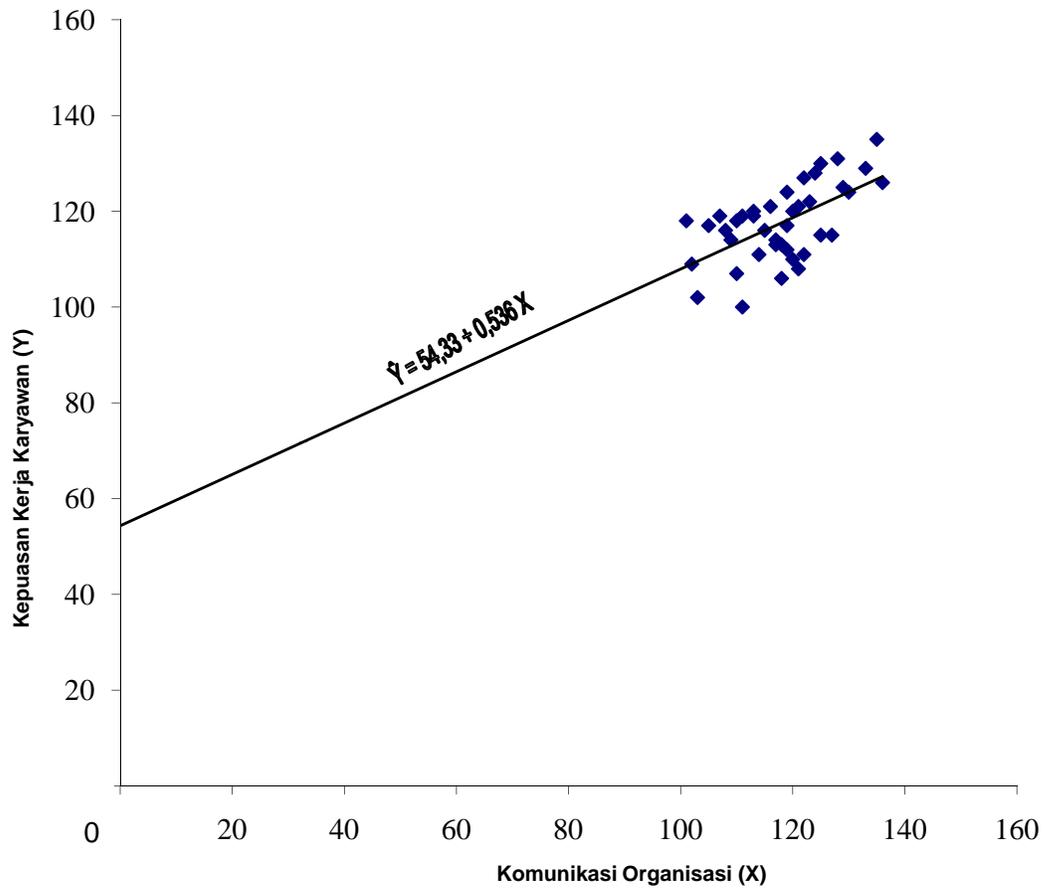
$$\hat{Y} = 54.33 + 0.536 X$$

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

n	X	$\hat{Y} = 54,33 + 0,536 X$	\hat{Y}
1	101	54.33 + 0.536 . 101	108.489
2	102	54.33 + 0.536 . 102	109.025
3	103	54.33 + 0.536 . 103	109.561
4	105	54.33 + 0.536 . 105	110.633
5	107	54.33 + 0.536 . 107	111.706
6	108	54.33 + 0.536 . 108	112.242
7	109	54.33 + 0.536 . 109	112.778
8	110	54.33 + 0.536 . 110	113.314
9	110	54.33 + 0.536 . 110	113.314
10	111	54.33 + 0.536 . 111	113.850
11	111	54.33 + 0.536 . 111	113.850
12	113	54.33 + 0.536 . 113	114.923
13	113	54.33 + 0.536 . 113	114.923
14	114	54.33 + 0.536 . 114	115.459
15	115	54.33 + 0.536 . 115	115.995
16	116	54.33 + 0.536 . 116	116.531
17	117	54.33 + 0.536 . 117	117.067
18	117	54.33 + 0.536 . 117	117.067
19	118	54.33 + 0.536 . 118	117.604
20	118	54.33 + 0.536 . 118	117.604
21	119	54.33 + 0.536 . 119	118.140
22	119	54.33 + 0.536 . 119	118.140
23	119	54.33 + 0.536 . 119	118.140
24	120	54.33 + 0.536 . 120	118.676
25	120	54.33 + 0.536 . 120	118.676
26	121	54.33 + 0.536 . 121	119.212
27	121	54.33 + 0.536 . 121	119.212
28	122	54.33 + 0.536 . 122	119.748
29	122	54.33 + 0.536 . 122	119.748
30	123	54.33 + 0.536 . 123	120.285
31	124	54.33 + 0.536 . 124	120.821
32	125	54.33 + 0.536 . 125	121.357
33	125	54.33 + 0.536 . 125	121.357
34	127	54.33 + 0.536 . 127	122.429
35	128	54.33 + 0.536 . 128	122.965
36	129	54.33 + 0.536 . 129	123.502
37	130	54.33 + 0.536 . 130	124.038

n	X	$\hat{Y} = 54,33 + 0,536 X$	\hat{Y}
38	133	54.33 + 0.536 . 133	125.646
39	135	54.33 + 0.536 . 135	126.719
40	136	54.33 + 0.536 . 136	127.255

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 54,33 + 0,536 X$$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	101	118	108.49	9.5114	9.5114	90.4668
2	102	109	109.02	-0.0248	-0.0248	0.0006
3	103	102	109.56	-7.5610	-7.5610	57.1680
4	105	117	110.63	6.3667	6.3667	40.5348
5	107	119	111.71	7.2943	7.2943	53.2074
6	108	116	112.24	3.7582	3.7582	14.1238
7	109	114	112.78	1.2220	1.2220	1.4932
8	110	107	113.31	-6.3142	-6.3142	39.8691
9	110	118	113.31	4.6858	4.6858	21.9568
10	111	100	113.85	-13.8504	-13.8504	191.8328
11	111	119	113.85	5.1496	5.1496	26.5187
12	113	119	114.92	4.0773	4.0773	16.6241
13	113	120	114.92	5.0773	5.0773	25.7787
14	114	111	115.46	-4.4589	-4.4589	19.8818
15	115	116	116.00	0.0049	0.0049	0.0000
16	116	121	116.53	4.4687	4.4687	19.9696
17	117	114	117.07	-3.0674	-3.0674	9.4092
18	117	113	117.07	-4.0674	-4.0674	16.5441
19	118	113	117.60	-4.6036	-4.6036	21.1933
20	118	106	117.60	-11.6036	-11.6036	134.6439
21	119	124	118.14	5.8602	5.8602	34.3420
22	119	117	118.14	-1.1398	-1.1398	1.2991
23	119	112	118.14	-6.1398	-6.1398	37.6971
24	120	120	118.68	1.3240	1.3240	1.7530
25	120	110	118.68	-8.6760	-8.6760	75.2725
26	121	108	119.21	-11.2122	-11.2122	125.7123
27	121	121	119.21	1.7878	1.7878	3.1964
28	122	127	119.75	7.2517	7.2517	52.5867
29	122	111	119.75	-8.7483	-8.7483	76.5333
30	123	122	120.28	1.7155	1.7155	2.9429
31	124	128	120.82	7.1793	7.1793	51.5426
32	125	130	121.36	8.6431	8.6431	74.7038
33	125	115	121.36	-6.3569	-6.3569	40.4097
34	127	115	122.43	-7.4292	-7.4292	55.1933
35	128	131	122.97	8.0346	8.0346	64.5549
36	129	125	123.50	1.4984	1.4984	2.2453
37	130	124	124.04	-0.0378	-0.0378	0.0014
38	133	129	125.65	3.3537	3.3537	11.2474
39	135	135	126.72	8.2814	8.2814	68.5809
40	136	126	127.25	-1.2548	-1.2548	1.5746
Jumlah				0.00		1582.61

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 54,33 + 0,536 X$

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{40} \\
 &= 0.0000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{1582.606}{39} \\
 &= 40.580
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{40.580} \\
 &= 6.37022
 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 54,33 + 0,536 X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (X_i)	$(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})$ $(X_i - \bar{X}_i)$	Z_i	Z_t	$F(z_i)$	$S(z_i)$	$[F(z_i) - S(z_i)]$
1	-13.8504	-13.8504	-2.1742	0.4850	0.0150	0.0250	0.0100
2	-11.6036	-11.6036	-1.8215	0.4656	0.0344	0.0500	0.0156
3	-11.2122	-11.2122	-1.7601	0.4608	0.0392	0.0750	0.0358
4	-8.7483	-8.7483	-1.3733	0.4147	0.0853	0.1000	0.0147
5	-8.6760	-8.6760	-1.3620	0.4131	0.0869	0.1250	0.0381
6	-7.5610	-7.5610	-1.1869	0.3810	0.1190	0.1500	0.0310
7	-7.4292	-7.4292	-1.1662	0.3770	0.1230	0.1750	0.0520
8	-6.3569	-6.3569	-0.9979	0.3389	0.1611	0.2000	0.0389
9	-6.3142	-6.3142	-0.9912	0.3389	0.1611	0.2250	0.0639
10	-6.1398	-6.1398	-0.9638	0.3315	0.1685	0.2500	0.0815
11	-4.6036	-4.6036	-0.7227	0.2642	0.2358	0.2750	0.0392
12	-4.4589	-4.4589	-0.7000	0.2549	0.2451	0.3000	0.0549
13	-4.0674	-4.0674	-0.6385	0.2357	0.2643	0.3250	0.0607
14	-3.0674	-3.0674	-0.4815	0.1844	0.3156	0.3500	0.0344
15	-1.2548	-1.2548	-0.1970	0.0754	0.4246	0.3750	0.0496
16	-1.1398	-1.1398	-0.1789	0.0675	0.4325	0.4000	0.0325
17	-0.0378	-0.0378	-0.0059	0.0000	0.5000	0.4250	0.0750
18	-0.0248	-0.0248	-0.0039	0.0000	0.5000	0.4500	0.0500
19	0.0049	0.0049	0.0008	0.0000	0.5000	0.4750	0.0250
20	1.2220	1.2220	0.1918	0.0754	0.5754	0.5000	0.0754
21	1.3240	1.3240	0.2078	0.0793	0.5793	0.5250	0.0543
22	1.4984	1.4984	0.2352	0.0910	0.5910	0.5500	0.0410
23	1.7155	1.7155	0.2693	0.1026	0.6026	0.5750	0.0276
24	1.7878	1.7878	0.2807	0.1103	0.6103	0.6000	0.0103
25	3.3537	3.3537	0.5265	0.1985	0.6985	0.6250	0.0735
26	3.7582	3.7582	0.5900	0.2190	0.7190	0.6500	0.0690
27	4.0773	4.0773	0.6401	0.2389	0.7389	0.6750	0.0639
28	4.4687	4.4687	0.7015	0.2580	0.7580	0.7000	0.0580
29	4.6858	4.6858	0.7356	0.2673	0.7673	0.7250	0.0423
30	5.0773	5.0773	0.7970	0.2852	0.7852	0.7500	0.0352
31	5.1496	5.1496	0.8084	0.2881	0.7881	0.7750	0.0131
32	5.8602	5.8602	0.9199	0.3186	0.8186	0.8000	0.0186
33	6.3667	6.3667	0.9994	0.3389	0.8389	0.8250	0.0139
34	7.1793	7.1793	1.1270	0.3686	0.8686	0.8500	0.0186
35	7.2517	7.2517	1.1384	0.3708	0.8708	0.8750	0.0042
36	7.2943	7.2943	1.1451	0.3729	0.8729	0.9000	0.0271
37	8.0346	8.0346	1.2613	0.3962	0.8962	0.9250	0.0288
38	8.2814	8.2814	1.3000	0.4032	0.9032	0.9500	0.0468
39	8.6431	8.6431	1.3568	0.4115	0.9115	0.9750	0.0635
40	9.5114	9.5114	1.4931	0.4319	0.9319	1.0000	0.0681

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.082, L_{tabel} untuk $n = 40$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,140. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 54,33 + 0,536 X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 54,33 + 0,536 X \\ &= 54,33 + 0,536 [101] = 108,49 \end{aligned}$$
2. Kolom $Y - \hat{Y}$

$$Y - \hat{Y} = 118 - 108,49 = 9,51$$
3. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 9,51 - 0,0000 = 9,51$$
4. Kolom $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$

$$= 9,51^2 = 90,47$$
5. Kolom $Y - \hat{Y}$ atau (X_i) yang sudah diurutkan dari data terkecil
6. Kolom $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ atau $(X_i - \bar{X}_i)$ yang sudah diurutkan dari data terkecil
7. Kolom Z_i

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-13,85}{6,37} = -2,174$$
8. Kolom Z_t
 Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,17;
 pada sumbu menurun cari angka 2,1; lalu pada sumbu mendatar
 angka 7 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4850$
9. Kolom $F(z_i)$
 $F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$
 $Z_i = -2,17$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4850 = 0,0150$
10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{40} = 0,025$$
11. Kolom $[F(z_i) - S(Z_i)]$
 Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$
 $= [0,015 - 0,025] = 0,010$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 555180 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{4702^2}{40} \\ &= 552720.10 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.536 \left\{ 556002 - \frac{[4716] [4702]}{40} \right\} \\ &= 877.294 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 555180 - 552720.10 - 877.29 \\ &= 1582.606 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 40 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(S)} &= n - 2 = 38 \end{aligned}$$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{877.29}{1} = 877.29$$

$$RJK_{(s)} = \frac{JK_{(s)}}{dk_{(s)}} = \frac{1582.61}{38} = 41.65$$

7. Kriteria Pengujian

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

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

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(s)}} = \frac{877.29}{41.65} = 21.06$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 21.06$, dan $F_{tabel(0,05;1/38)} = 4,20$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 714.167 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 1582.606 - 714.167 \\ &= 868.439 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 29 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 27 \\ dk_{(G)} &= n - k = 11 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{868.44}{27} = 32.16 \\ RJK_{(G)} &= \frac{714.17}{11} = 64.92 \end{aligned}$$

5. Kriteria Pengujian

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

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

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{32.16}{64.92} = 0.50$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0.50$, dan $F_{tabel(0,05;27/11)} = 2.61$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

$$\begin{aligned} n &= 40 \\ \Sigma X &= 4716 \\ \Sigma X^2 &= 559068 \\ \Sigma Y &= 4702 \\ \Sigma Y^2 &= 555180 \\ \Sigma XY &= 556002 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned} r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\ &= \frac{40 \cdot 556002 - [4716] \cdot [4702]}{\sqrt{\{40 \cdot 559068 - 4716^2\} \{40 \cdot 555180 - 4702^2\}}} \\ &= \frac{22240080 - 22174632}{\sqrt{122064 \cdot 98396}} \\ &= \frac{65448}{109592.926} \\ &= 0.597 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.597$ karena $\rho > 0$,

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

Perhitungan Uji Signifikansi

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

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.597 \sqrt{38}}{\sqrt{1-0.357}} \\
 &= \frac{0.597 \cdot 6.16}{\sqrt{0.643}} \\
 &= \frac{3.681}{0.802} \\
 &= 4.59
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (40 - 2) = 38$ sebesar 1,68

Kriteria pengujian :

H_0 : ditolak jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$.

H_0 : diterima jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$.

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [4.59] > t_{\text{tabel}} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.597^2 \times 100\% \\ &= 0.3566 \times 100\% \\ &= 35.66\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kepuasan Kerja karyawan ditentukan oleh Komunikasi Organisasi sebesar 35,66%.

Data Indikator
Variabel X (Komunikasi Organisasi)

No.	Indikator	No. Butir	Jumlah	n	Rata-rata	%
1	Kesamaan Pengertian dan Pemahaman	1	133			
		2	127			
		3	120			
		4	149			
		5	144			
		6	149			
		7	133			
		8	141			
		Total	1096	8	137.00	18.6%
2	Kejelasan Informasi	9	128			
		10	153			
		11	130			
		12	124			
		13	127			
		Total	662	5	132.40	17.9%
3	Umpan Balik	14	130			
		15	155			
		16	169			
		17	151			
		18	158			
		19	158			
		20	162			
		21	152			
		Total	1235	8	154.38	20.9%
4	Media Komunikasi	22	163			
		23	151			
		24	153			
		25	163			
		26	170			
		Total	800	5	160.00	21.7%
5	Keterbukaan	27	163			
		28	155			
		29	143			
		30	138			
		31	161			
		32	163			
		Total	923	6	153.83	20.9%
Total				32	737.61	100%

Data Indikator
Variabel X (Komunikasi Organisasi)

No.	Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Jumlah	Total	n	Rata-rata
1	Kesamaan Pengertian dan Pemahaman	Persepsi	1	133	380	3	126.67
			2	127			
			3	120			
		Kesesuaian	4	149	293	2	146.50
			5	144			
		Penerimaan Pesan	6	149	423	3	141.00
			7	133			
			8	141			
2	Kejelasan Informasi	Penggunaan Bahasa	9	128	411	3	137.00
			10	153			
			11	130			
		Tanggapan	12	124	251	2	125.50
			13	127			
3	Umpan Balik	Penyampaian Ide	14	130	605	4	151.25
			15	155			
			16	169			
			17	151			
		Laporan	18	158	630	4	157.50
			19	158			
			20	162			
			21	152			
4	Media Komunikasi	Penggunaan Media	22	163	467	3	155.67
			23	151			
			24	153			
		Jenis Media	25	163	333	2	166.50
			26	170			
5	Keterbukaan	Jujur	27	163	461	3	153.67
			28	155			
			29	143			
		Keakraban	30	138	462	3	154.00
			31	161			
			32	163			
Total						32	1488.58

%
8.51%
9.84%
9.47%
9.20%
8.43%
10.16%
10.58%
10.46%
11.19%
10.32%
10.35%
100%

Data Indikator
Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

No.	Indikator	No. Butir	Jumlah	Skor	n	Rata-rata	%
1	Menyenangi pekerjaan	1	146	1029	7	147.00	32.11%
		2	154				
		3	156				
		4	132				
		5	151				
		6	149				
		7	141				
2	Kesempatan untuk maju	8	138	603	4	150.75	32.93%
		9	177				
		10	132				
		11	156				
3	Gaji	12	153	1574	10	157.40	34.39%
		13	161				
		14	146				
		15	142				
		16	153				
		17	173				
		18	157				
		19	157				
		20	166				
		21	166				
4	Kondisi kerja	22	156	1496	10	149.60	32.68%
		23	154				
		24	149				
		25	150				
		26	154				
		27	143				
		28	149				
		29	141				
		30	159				
		31	141				
Total				4702	31	457.8	100%

Data Indikator
Variabel Y (Kepuasan Kerja Karyawan)

No.	Indikator	Sub Indikator	No. Butir	Jumlah	Skor	n	Rata-rata
1	Menyenangi pekerjaan	Minat dalam Bekerja	1	146	300	2	150.00
			2	154			
		Keahlian	3	156	439	3	146.33
			4	132			
			5	151			
		Penempatan Kerja	6	149	290	2	145.00
			7	141			
2	Kesempatan untuk maju	Pendidikan dan pengembangan	8	138	315	2	157.50
			9	177			
		Promosi jabatan	10	132	288	2	144.00
			11	156			
3	Gaji	Jaminan sosial	12	153	460	3	153.33
			13	161			
			14	146			
		penghargaan	15	142	468	3	156.00
			16	153			
			17	173			
		Tunjangan	18	157	646	4	161.50
			19	157			
			20	166			
4	Kondisi kerja	Keamanan Kerja	21	166	310	2	155.00
			22	156			
		Pengawasan	23	154	745	5	149.00
			24	149			
			25	150			
			26	154			
			27	143			
			28	149			
		Peralatan Kerja	29	141	441	3	147.00
			30	159			
31	141						
Total					4702	31	1514.7

%
9.90%
9.66%
9.57%
10.40%
9.51%
10.12%
10.30%
10.66%
10.23%
9.84%
9.71%
100%

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			

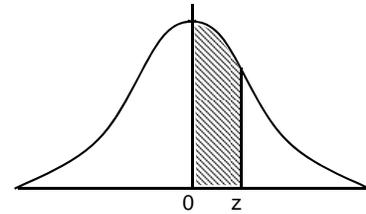
Sumber : Conover, W.J., *Practical Nonparametric Statistics*, John Wiley & Sons, Inc., 1973

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

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

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

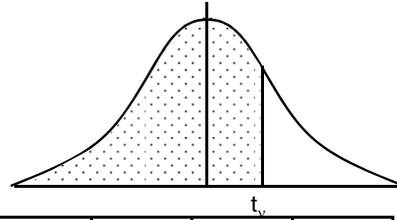
Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z



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

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

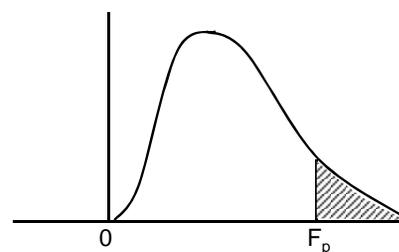


v	$t_{0,995}$	$t_{0,99}$	$t_{0,975}$	$t_{0,95}$	$t_{0,90}$	$t_{0,80}$	$t_{0,75}$	$t_{0,70}$	$t_{0,60}$	$t_{0,55}$
1	63.66	31.82	12.71	6.31	3.08	1.376	1.000	0.727	0.325	0.518
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	1.061	0.816	0.617	0.289	0.142
3	5.84	4.54	3.18	2.35	1.64	0.978	0.765	0.584	0.277	0.137
4	4.60	3.75	2.78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

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

Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

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



$v_2 = dk$ penyebut	$v_1 = dk$ pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6361	254 6366
2	18.51 98.49	19.00 99.01	19.16 99.17	19.25 99.25	19.30 99.30	19.33 99.33	19.36 99.34	19.37 99.36	19.38 99.38	19.39 99.40	19.40 99.41	19.41 99.42	19.42 99.43	19.43 99.44	19.44 99.45	19.45 99.46	19.46 99.47	19.47 99.48	19.47 99.48	19.48 99.49	19.49 99.49	19.49 99.49	19.50 99.50	19.50 99.50
3	10.13 34.12	9.55 30.81	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.88 27.67	8.84 27.49	8.81 27.34	8.78 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.71 26.92	8.69 26.83	8.66 26.69	8.64 26.60	8.62 26.50	8.60 26.41	8.58 26.30	8.57 26.27	8.56 26.23	8.54 26.18	8.54 26.14	8.53 26.12
4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.54	5.93 14.45	5.91 14.37	5.87 14.24	5.84 14.15	5.80 14.02	5.77 13.93	5.74 13.83	5.71 13.74	5.70 13.69	5.68 13.61	5.66 13.57	5.65 13.52	5.64 13.48	5.63 13.46
5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.45	4.82 10.27	4.78 10.15	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.64 9.77	4.60 9.68	4.56 9.55	4.53 9.47	4.50 9.38	4.46 9.29	4.44 9.24	4.42 9.17	4.40 9.13	4.38 9.07	4.37 9.04	4.36 9.02
6	5.99 13.74	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	3.96 7.60	3.92 7.52	3.87 7.39	3.81 7.31	3.81 7.23	3.77 7.14	3.75 7.09	3.72 7.02	3.71 6.99	3.69 6.94	3.68 6.90	3.67 6.88
7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 7.00	3.73 6.81	3.68 6.71	3.63 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.52 6.35	3.49 6.27	3.44 6.15	3.41 6.07	3.38 5.98	3.34 5.90	3.32 5.85	3.29 5.78	3.28 5.75	3.25 5.70	3.24 5.67	3.23 5.65
8	5.32 11.26	4.74 8.65	4.35 7.59	4.12 7.01	3.97 6.63	3.87 6.37	3.79 6.19	3.73 6.03	3.68 5.91	3.63 5.82	3.60 5.70	3.57 5.74	3.52 5.67	3.49 5.56	3.44 5.48	3.41 5.36	3.38 5.28	3.34 5.20	3.32 5.11	3.29 5.06	3.28 4.96	3.25 4.91	3.24 4.88	3.23 4.86
9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.62	3.23 5.17	3.18 5.35	3.13 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.02 5.00	2.98 4.92	2.93 4.80	2.90 4.53	2.86 4.64	2.82 4.56	2.80 4.51	2.77 4.45	2.76 4.41	2.73 4.36	2.72 4.33	2.71 4.31
10	4.96 10.04	4.10 7.56	3.71 6.55	3.48 5.99	3.33 5.64	3.22 5.39	3.14 5.21	3.07 5.06	3.02 4.95	2.97 4.85	2.94 4.78	2.91 4.71	2.86 4.60	2.82 4.52	2.77 4.41	2.74 4.33	2.70 4.25	2.67 4.17	2.64 4.12	2.61 4.05	2.59 4.01	2.56 3.96	2.55 3.93	2.54 3.91

Lanjutan Distribusi F

v ₂ = dk penyebut	v ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.31	2.30
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
14	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21
	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.06	2.07
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
17	4.45	3.56	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.26	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

Lanjutan Distribusi F

v ₂ = dk penyebut	v ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56.00	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

Lanjutan Distribusi F

v ₂ = dk penyebut	v ₁ = dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
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 : 7

Izin Khusus pada penulis

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Linca Azri Naomi, lahir di Jakarta pada tanggal 1 April 1989. merupakan anak terakhir dari 5 bersaudara, pasangan Bapak Effendi Friderick Malau dan Ibu Meriza Sihombing. Peneliti beralamat di Jalan Raya Kayu Tinggi Gg. Baru II Rt.001/012 No.47 Cakung Timur Jakarta Timur. Pendidikan formal yang pernah ditempuh adalah Sekolah Dasar SDN 03 Pagi Jakarta Timur, SMP Negeri 234

Jakarta Timur dan SMA Negeri 89 Jakarta Timur. Diterima di Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2008 di Program Studi Pendidikan Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, program studi ekonomi koperasi.

Penulis telah melakukan Program Kerja Lapangan di Koperasi Karyawan Yamaha Indonesia Motor Manufacturing serta melakukan Program Pengalaman Lapangan di SMA N 76 Cakung, Jakarta Timur .

lincanaomi@gmail.com