

**HUBUNGAN ANTARA KETERLIBATAN KERJA DENGAN
KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RSPAD GATOT
SUBROTO JAKARTA**

**RINA AGUSTINA
8105097359**



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

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

***CORRELATION BETWEEN JOB INVOLVEMENT WITH JOB
SATISFACTION IN NURSES AT RSPAD GATOT SUBROTO
JAKARTA***

***RINA AGUSTINA
8105097359***



This scientific paper is written as a partial fulfillment of the requirement in holding Bachelor of Education Degree

***ECONOMICS OF EDUCATION
CONCENTRATE OF OFFICE ADMINISTRATION EDUCATION
DEPARTEMENT ECONOMICS AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMICS
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2013***

ABSTRAK

RINA AGUSTINA. Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat di RSPAD Gatot Subroto. Jakarta. Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran. Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juni 2013.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di RSPAD Gatot Subroto Jakarta.

Penelitian ini dilakukan selama 4 bulan terhitung bulan Maret sampai dengan bulan Juni 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSPAD Gatot Subroto yang berjumlah 165 perawat, dan populasi terjangkau dari penelitian ini adalah perawat yang ditempatkan pada kelas III yang berjumlah 99 orang. Sampel yang digunakan sebanyak 78 responden dengan menggunakan teknik acak proporsional (*proportional random sampling*).

Untuk menjaring data kedua variabel penelitian, instrumen yang digunakan untuk variabel X (keterlibatan kerja) dan variabel Y (kepuasan kerja) adalah berbentuk kuesioner. Sebelum digunakan, dilakukan uji validitas konstruk (*Construct Validity*) melalui proses validasi yaitu perhitungan koefisien korelasi skor butir dengan skor total dan uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*. Hasil reliabilitas instrumen variabel X (keterlibatan kerja) sebesar 0,84 dan instrumen variabel Y (kepuasan kerja) sebesar 0,89.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$. Hasil uji normalitas liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0,038$ dan $L_{tabel} = 0,100$ pada taraf signifikansi (α) = 0,05 untuk jumlah sampel (n) 78. Karena $L_{hitung} = (0,038) < L_{tabel} = (0,100)$ maka variabel X dan Y berdistribusi normal.

Pengujian hipotesis dengan uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} = (29,76) > F_{tabel} = (3,98)$, yang berarti persamaan regresi tersebut signifikan. Uji kelinieran regresi menghasilkan $F_{hitung} = 0,64$ dan $F_{tabel} = 1,74$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier.

Uji koefisien korelasi *product moment* menghasilkan $r_{hitung} = 0,530$. Selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji-t, menghasilkan $t_{hitung} = (5,46) > t_{tabel} = (1,67)$.

Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat. Dengan uji koefisien determinasi atau penentu diperoleh hasil 28,14% variabel kepuasan kerja (Y) ditentukan oleh keterlibatan kerja (X).

ABSTRACT

RINA AGUSTINA. Relationship between Job Involvement and Job Satisfaction in Nurses at RSPAD Gatot Subroto. Jakarta. Scientific paper, Jakarta: Economic Education Program, Education Administration Concentration. Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, June 2013.

This study aims to determine whether there is a relationship between job involvement and job satisfaction in nurses at RSPAD Gatot Subroto in Jakarta.

The research was carried out for 4 months from March to June 2013. The method used was a survey method with the correlational approach. The study population was all nurses in the Inpatient (IRNA) RSPAD Gatot Subroto, amounting to 165 nurses, and affordable population of this study is that nurses are placed in class III totaled 99 people. The samples are 78 respondents using proportional random sampling.

To collect data from both variables, the instruments used for the variable X (job involvement) and Y variables (job satisfaction) is shaped questionnaire. Before use, test the construct validity (Construct Validity) through the validation process is the calculation of the correlation coefficient score points with the total score and reliability tests with Cronbach alpha formula. Result reliability of the instrument variable X (job involvement) of 0.84 and instrument variable Y (job satisfaction) of 0.89.

The test requirements analysis was to find the regression equation obtained was $Y = 33.37 + 0.638 X$. Liliefors normality test results produced $L_{hitung} = 0.038$ and $L_{tabel} = 0.100$ at significance level (α) = 0.05 for the number of samples (n) 78. Because $L_{hitung} = (0.038) < L_{tabel} = (0.100)$ then the variables X and Y are normally distributed.

Testing the hypothesis by testing the significance of regression produces $F_{hitung} = (29.76) > F_{tabel} = (3.98)$, which means that the regression equation is significant. Linearity regression test produces $F_{hitung} = 0.64$ and $F_{tabel} = 1.74$ so $F_{hitung} < F_{tabel}$ table it can be concluded that the model is a linear regression equation.

Product moment correlation coefficient test result $r_{hitung} = 0.530$. Further test the significance of the correlation coefficient using t-test, yielding $t_{hitung} = (5.46) > t_{tabel} = (1,67)$.

Results of these studies concluded that there is a positive relationship between job involvement and job satisfaction in nurses. With a coefficient of determination or determining test results obtained 28.14% job satisfaction variable (Y) is determined by the job involvement (X).

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB DEKAN FAKULTAS EKONOMI



Dra. Nurahma Hajat, M.Si

NIP. 195310021985032001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Darma Rika S, S.Pd., M.SE.</u> NIP. 19830324 200912 2 002	Ketua		9 Juli 2013
2. <u>Dewi Nurmalasari, S.Pd., M.M.</u> NIP. 19811011 420081 2 002	Sekretaris		8 Juli 2013
3. <u>Widya Parimita, S.E., M.PA.</u> NIP. 19700605 200112 2 001	Penguji Ahli		10 Juli 2013
4. <u>Dra. Sudarti</u> NIP. 194805101975022001	Pembimbing I		10 Juli 2013
5. <u>Umi Widyastuti, S.E., M.E</u> NIP. 19761211 200012 2 001	Pembimbing II		8 Juli 2013

Tanggal Lulus : 3 Juli 2013
.....

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

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

Jakarta, Juni 2013

Yang Membuat Pernyataan



Rina Agustina

8105097359

LEMBAR PERSEMBAHAN

Ku persembahkan karya ini untuk yang terkasih Ayahanda dan Ibunda serta keluarga yang doanya senantiasa mengiringi setiap derap langkahku dalam meniti kesuksesan. Mohon dimaafkan bila ikhtiar anak/adikmu ini tidak maksimal sesuai yang diharapkan, semoga Allah senantiasa menjadikan kita keluarga sakinah hingga ke syurga.

Success is a state of mind.

If you want success, start thinking of yourself as a success

-Rina Agustina-

KATA PENGANTAR

Puji syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkat rahmat dan hidayahnya serta izin-Nya, maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.

Skripsi ini disusun sebagai bagian dalam persyaratan untuk mendapatkan gelar sarjana, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti mendapatkan bimbingan, bantuan dan saran dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan rasa terimakasih yang tak terhingga kepada:

1. Dra. Sudarti selaku dosen pembimbing I yang banyak berperan memberikan bimbingan, dengan kebaikan dan atasv masukanya yang telah banyak membantu dalam penulisan skripsi ini.
2. Umi Widyastuti SE, M.E selaku dosen pembimbing II yang dengan kesabaran memberikan bimbingan dan dukungan dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
3. Dedi Purwana, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UNJ
4. Drs. Nurdin Hidayat, MM., M.Si, selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi FE UNJ.
5. Dr. Saparudin, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi UNJ
6. Darma Rika S, S.Pd., M.SE, selaku Ketua Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran UNJ.
7. Ibu Yoeliasna Butu, selaku kepala Instalasi Rawat Inap RSPAD yang telah memberikan ijin dan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan penelitian.
8. Kedua orang tua atas doa dan dorongan moril serta materil. Serta seluruh keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa.
9. Seluruh teman-teman Administrasi Perkantoran 2009, terima kasih untuk semuanya.

10. Seluruh responden yang telah membantu dalam memperoleh data penelitian.

Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan semua pihak yang memerlukannya. Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, hal ini diakibatkan karena keterbatasan kemampuan peneliti. Sehubungan dengan itu, peneliti sangat mengharapkan kritik membangun, saran dan masukan dari pembaca sekalian.

Jakarta, Juni 2013

Peneliti

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS	iv
LEMBAR PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Pembatasan Masalah	9
D. Perumusan Masalah	9
E. Kegunaan Penelitian	9
BAB II PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A. Deskripsi Teoretis	
1. Kepuasan kerja	11
2. Keterlibatan kerja	18
B. Kerangka Berpikir	26
C. Perumusan Hipotesis	28
BAB III PELAKSANAAN PRAKTEK KERJA LAPANGAN	
A. Tujuan Penelitian	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Metode Penelitian	30
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data/Instrumen Penelitian	
1. Kepuasan kerja (Variabel Y)	31
a. Definisi Konseptual	31
b. Definisi Operasional	31
c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan kerja	32
d. Validasi Instrumen Kepuasan kerja	33
2. Keterlibatan kerja (Variabel X)	34
a. Definisi Konseptual	34
b. Definisi Operasional	35
c. Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan kerja	35
d. Validasi Instrumen Keterlibatan kerja	36

F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel	38
G. Teknik Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	39
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	39
b. Uji Linieritas Regresi	40
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	41
b. Uji Koefisien Korelasi	42
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	43
d. Uji Koefisien Determinasi	43

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data	
1. Kepuasan kerja	44
2. Keterlibatan kerja	47
B. Analisis Data	
1. Persamaan Regresi	50
2. Uji Persyaratan Analisis	
a. Uji Normalitas	51
b. Uji Linieritas Regresi	51
3. Uji Hipotesis	
a. Uji Keberartian Regresi	53
b. Uji Koefisien Korelasi	53
c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi	54
d. Uji Koefisien Determinasi	55
C. Interpretasi Hasil Penelitian	55
D. Keterbatasan Penelitian	56

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	58
B. Implikasi	59
C. Saran	60

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	----

LAMPIRAN	64
-----------------------	----

DAFTAR RIWAYAT HIDUP	131
-----------------------------------	-----

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
III.1	Pengambilan Sampel dengan Teknik Acak Proporsional	31
III.2	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan kerja	32
III.3	Skala Penilaian Terhadap Kepuasan kerja	32
III.4	Kisi-kisi Instrumen Keterlibatan kerja	35
III.5	Skala Penilaian Terhadap Keterlibatan kerja	36
III.6	Tabel Anava untuk Keberartian dan Linieritas Regresi.....	42
IV.1	Tabel Distribusi Frekuensi Variabel Y (Kepuasan kerja).....	45
IV.2	Tabel Skor Kepuasan kerja Berdasarkan Sebaran Dimensi (dalam %) ..	46
IV.3	Tabel Distribusi Frekuensi Variabel X (Keterlibatan kerja)	47
IV.4	Tabel Skor Keterlibatan kerja Berdasarkan Sebaran Indikator (%)	49
IV.5	Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan linearitas Persamaan regresi.....	52

DAFTAR GAMBAR GRAFIK

Gambar	Judul	Halaman
Gambar IV. 1	Grafik Histogram Variabel Y (Kepuasan Kerja)	45
Gambar IV. 2	Grafik Histogram Variabel X (Keterlibatan Kerja).....	48
Gambar IV. 3	Grafik Persamaan Regresi	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuesioner Uji Coba Variabel X (Keterlibatan kerja)	64
Lampiran 2	Kuesioner Uji Coba Variabel Y (Kepuasan kerja)	66
Lampiran 3	Kuesioner Uji Final Variabel X (Keterlibatan kerja)	68
Lampiran 4	Kuesioner Uji Final Variabel Y (Kepuasan kerja)	70
Lampiran 5	Data Hasil Uji Coba Variabel X	72
Lampiran 6	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel X	73
Lampiran 7	Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel X	74
Lampiran 8	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X	75
Lampiran 9	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel X	76
Lampiran 10	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	77
Lampiran 11	Data Hasil Uji Coba Variabel Y	78
Lampiran 12	Data Hasil Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	79
Lampiran 13	Langkah-langkah Perhitungan Uji Validitas Variabel Y	80
Lampiran 14	Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y	81
Lampiran 15	Data Hasil Perhitungan Kembali Uji Validitas Variabel Y	82
Lampiran 16	Data Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y	83
Lampiran 17	Data Mentah Variabel X (Keterlibatan kerja)	84
Lampiran 18	Data Mentah Variabel Y (Kepuasan kerja)	86
Lampiran 19	Hasil Data Mentah Variabel X dan Variabel Y	88
Lampiran 20	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X ..	90

Lampiran 21	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y ..	91
Lampiran 22	Grafik Histogram Variabel X	92
Lampiran 23	Grafik Histogram Variabel Y	93
Lampiran 24	Tabel Perhitungan Rata-rata Variasi dan Simpangan Baku Variabel X dan Y.....	94
Lampiran 25	Perhitungan Rata-rata, Variasi dan Simpangan Baku	96
Lampiran 26	Data Berpasangan Variabel X dan Y.....	97
Lampiran 27	Perhitungan Uji Persamaan Regresi Linier	99
Lampiran 28	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	100
Lampiran 29	Grafik Persamaan Regresi	102
Lampiran 30	Tabel Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$	103
Lampiran 31	Perhitungan Rata-Rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$	105
Lampiran 32	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X Regresi $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$	106
Lampiran 33	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$	108
Lampiran 34	Perhitungan JK (G)	109
Lampiran 35	Perhitungan Uji Keberartian Regresi	111
Lampiran 36	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	113
Lampiran 37	Tabel Anava Untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi	114

Lampiran 38	Perhitungan Koefisien Korelasi <i>Product Moment</i>	115
Lampiran 39	Perhitungan Uji Signifikansi	116
Lampiran 40	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi	117
Lampiran 41	Data Indikator Variabel Keterlibatan kerja	118
Lampiran 42	Data Dimensi Variabel Kepuasan kerja	119
Lampiran 43	Tabel Penentuan Jumlah Sampel dan Populasi Tertentu.....	120
Lampiran 44	Tabel Nilai - Nilai <i>r Product Moment</i> dari Pearson	121
Lampiran 45	Nilai Kritis L Untuk Uji Liliefors.....	122
Lampiran 46	Tabel Kurva Normal Persentase Daerah Kurva Normal $o - z$	123
Lampiran 47	Nilai Persentil Untuk Distribusi <i>t</i>	124
Lampiran 48	Nilai Persentil Untuk Distribusi <i>F</i>	125
Lampiran 49	Surat Izin Penelitian dari UNJ untuk IRNA RSPAD Gatot Subroto	129
Lampiran 50	Surat Keterangan dari IRNA RSPAD Gatot Subroto.....	130
Lampiran 51	Riwayat Hidup Peneliti	131

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era pasar bebas mengakibatkan tingginya persaingan di sektor pelayanan kesehatan, termasuk rumah sakit. Persaingan tersebut bukan hanya terjadi pada rumah sakit swasta, tetapi juga rumah sakit milik pemerintah. Bahkan, setelah diberlakukannya *Mutual Recognition Arrangement (MRA)* pada tanggal 1 Januari 2010, diramalkan akan terjadi peningkatan persaingan dengan rumah sakit asing karena dampak perjanjian tersebut terjadi kemudahan migrasi tenaga kesehatan dari satu negara ke Negara lain, termasuk perawat. Namun demikian, saat ini rumah sakit justru mengalami berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayanan keperawatan.

Rumah sakit memiliki andil yang cukup besar dalam peningkatan dan pemeliharaan kesehatan, pengobatan penyakit serta pemulihan kesehatan. Kebutuhan akan pelayanan kesehatan yang semakin tinggi dan semakin kritisnya masyarakat dalam memperhatikan mutu pelayanan yang diberikan oleh sebuah rumah sakit, membuat rumah sakit memiliki peranan yang penting dalam memajukan kesehatan masyarakat saat ini. Dalam sistem pelayanan rumah sakit, profesi perawat mendapat perhatian yang cukup besar karena peran mereka dalam pemeliharaan kesehatan cukup penting.

Perawat merupakan bagian yang tak terpisahkan dari keseluruhan proses pemulihan pasien. Perhatian perawat lebih tertuju kepada reaksi keseluruhan pasien terhadap penyakitnya dari pada penyakit itu sendiri. Dalam hal ini, perawat perlu memberikan perhatian dengan penuh pengertian yang mencakup mendengarkan dengan sabar semua kekhawatiran dan ketakutan pasien serta memberikan dorongan dan emosi dan penghiburan untuk pasien.

Perawat lebih memusatkan perhatiannya untuk mengatasi rasa sakit pasien, melepaskan pasien dari penderitaan mental jika mungkin menghindari timbulnya komplikasi. Selain itu, jika pasien sedang dalam keadaan sekarat, perawat berperan untuk membantu agar pasien dapat menghadapi ajalnya dengan sesedikit mungkin penderitaan dan sebanyak mungkin harga diri. Hal ini berarti dalam keadaan seburuk apapun perawat harus tetap memberikan semangat serta motivasi kepada pasiennya sehingga pasien tidak lebih merasa menderita dari keadaan yang sebenarnya dan masih tetap memiliki sikap optimis serta merasa dirinya dihargai.

Kepuasan kerja yang tinggi di kalangan perawat mempengaruhi tingkat kepuasan pasien terhadap proses pelayanan kesehatan. Selain itu, kepuasan kerja juga akan membantu adanya perkembangan kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Oleh karena itu kepuasan kerja perawat menjadi penting bagi keberlangsungan pelayanan rumah sakit. Hal ini menjadi perhatian yang serius bagi manajer rumah sakit, karena berkaitan erat dengan tenaga dan keberlangsungan rumah sakit yang bersangkutan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat antara lain stres kerja, budaya

organisasi, penghargaan yang diberikan, fasilitas kerja, gaya kepemimpinan, serta keterlibatan kerja.

Faktor pekerjaan yang kerap kali menimbulkan stres di kalangan perawat adalah adanya tugas yang seringkali berlebihan. Perawat dituntut untuk tidak hanya memenuhi tugas-tugas yang bersifat fisik, namun juga tugas-tugas psikososial. Selain itu, perawat juga sering dihadapkan pada lingkungan pekerjaan dengan sistem yang kaku, dimana perawat diharuskan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat. Perawat juga sering mendapat tanggung jawab yang besar pada kelangsungan hidup pasien yang seringkali berada pada masa kritis.

Adanya tuntutan para dokter yang berlebihan, jadwal kerja yang tidak dapat diprediksi sebelumnya, kurangnya dukungan dari supervisi, sering terjadinya kematian pasien yang tiba-tiba, serta sulitnya mengantisipasi maksud dokter juga merupakan faktor-faktor spesifik dari kondisi kerja perawat yang seringkali menimbulkan stres. Stres tersebut membuat perawat tidak nyaman dalam melaksanakan tugas-tugasnya, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kepuasan kerja.

Faktor lain yang dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja para perawat ialah penyesuaian budaya organisasi yang berlaku dalam organisasi. Proses sosialisasi diperlukan untuk menjadikan mereka sebagai anggota organisasi yang baik, sehingga anggota tidak merasa asing dalam situasi dan budaya yang telah dimiliki organisasi. Biasanya, perawat yang untuk pertama kalinya bergabung dengan manajemen rumah sakit akan merasa asing dan

diliputi ketidakmengertian yang mendalam tentang prosedur-prosedur ataupun kebijakan serta nilai-nilai yang terdapat dalam organisasi.

Proses sosialisasi ialah memperkenalkan nilai-nilai budaya organisasi sehingga diharapkan para perawat akan berperilaku sesuai dengan budaya organisasi. Namun yang menjadi masalah ialah proses sosialisasi budaya organisasi ini membutuhkan waktu lama disamping juga memerlukan perhatian yang serius serta diperlukan dukungan dan koordinasi yang tepat selama proses sosialisasi. Hal inilah yang akhirnya menyebabkan kepuasan kerja para perawat menurun diakibatkan kurangnya sosialisasi budaya organisasi.

Penghargaan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja. Penghargaan bisa berupa pujian atau ucapan terimakasih yang diperoleh perawat saat telah menyelesaikan tugasnya dengan baik. Kondisi yang seperti ini dimana setiap hasil kerja perawat dihargai maka akan meningkatkan kepuasan kerja.

Sebaliknya sering perawat yang telah melakukan tugasnya dengan baik dan bahkan telah memberikan keuntungan kepada pihak rumah sakit namun mereka tidak memperoleh penghargaan dalam bentuk pujian dan terimakasih. Dengan tidak mendapatkannya penghargaan maka mereka akan merasa tidak dihargai. Hal seperti ini yang dapat menurunkan kepuasan kerja para perawat.

Fasilitas kerja yang lengkap dan memadai dapat menunjang penyelesaian pekerjaan oleh perawat. Penyediaan fasilitas kerja perawat harus benar-benar diperhatikan oleh manajemen rumah sakit. Fasilitas yang memadai tercermin

pada lengkapnya perangkat yang digunakan untuk menunjang pekerjaan perawat baik perangkat keras maupun perangkat lunak. Perusahaan atau pihak manajemen rumah sakit yang dapat memberikan fasilitas penunjang kerja secara lengkap dan memadai maka kemampuan perawat akan tersalurkan secara maksimal. Hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja para perawat.

Namun kenyataannya, perusahaan atau manajemen rumah sakit kurang memperhatikan masalah fasilitas kerja ini. Kurang lengkap dan kurang memadainya peralatan penunjang kerja merupakan penyebab lambatnya penyelesaian kerja dan rendahnya mutu hasil pekerjaan. Padahal saat bekerja setiap perawat membutuhkan alat-alat yang memadai agar pekerjaan dapat terlaksana dengan baik sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kurangnya fasilitas kerja tersebut dapat mengurangi kepuasan kerja para perawatnya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang tepat selain dapat membina hubungan yang baik antar perawat dan manajemen rumah sakit juga dapat membantu penyelesaian tugas-tugas perawat. Gaya kepemimpinan yang seperti ini merupakan gaya kepemimpinan yang demokratis dimana pimpinan memberikan kebebasan kepada perawat mengembangkan kreativitas dan inovasinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya sepanjang masih dalam standar operasional dan prosedur (SOP) rumah sakit.

Perawat tidak hanya melaksanakan apa yang diperintahkan pimpinan. Lebih dari itu seorang pimpinan haruslah mengerti keadaan bawahannya dan

tidak memerintah seenaknya pada bawahannya. Gaya kepemimpinan yang tepat akan meningkatkan kepuasan kerja para perawat.

Pada kenyataannya sering seorang pimpinan menunjukkan gaya yang tidak demokratis melainkan cenderung otokratis. Pimpinan bersifat otoriter, memaksakan kehendak kepada bawahannya dan mengekang kebebasan serta tidak memberikan dukungan moral terhadap bawahannya dalam menyelesaikan masalah. Pimpinan tidak peduli dengan bawahannya dan cenderung memerintah bahkan tidak pernah memberikan motivasi yang cukup. Hal seperti ini akan berdampak pada kepuasan kerja para perawat yang menurun.

Keterlibatan kerja merupakan tingkat karyawan mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, serta berpartisipasi aktif didalamnya. Keterlibatan kerja dapat dilihat dari faktor-faktor keaktifan mereka berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menunjukkan pekerjaannya sebagai yang utama. Dalam proses mengerjakan pekerjaan banyak pekerja memiliki ide dan masukan-masukan mengenai pekerjaan yang ia lakukan.

Perawat yang sering dilibatkan dan didengarkan ide-ide serta masukkannya, maka perawat tersebut akan merasa dihargai. Selain itu, keuntungan lain yang diperoleh manajemen rumah sakit adalah adanya rasa memiliki yang dimiliki perawat terhadap pekerjaannya. Dengan demikian maka hal ini akan meningkatkan kepuasan kerja perawat tersebut.

Namun pada kenyataannya tidak semua perawat dilibatkan dan masukan-masukan dari mereka didengar oleh manajemen rumah sakit. Seharusnya

masukan-masukan yang didengar oleh pihak manajemen rumah sakit dapat membuat perawat menjadi percaya diri karena apa yang ia ungkapkan dapat didengarkan oleh pihak manajemen. Suatu kondisi dimana perusahaan tidak memberikan kebebasan kepada bawahannya dalam mengeluarkan ide dan pendapat serta saran dimana bawahan hanya menuruti perintah-perintah yang ada dapat menyebabkan perawat merasa tidak dihargai dan merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan tidak berkembang karena hanya menuruti perintah-perintah dari atasan. Tidak dilibatkannya perawat dalam pekerjaan ini akan menyebabkan kepuasan kerjanya menurun.

RSPAD Gatot Subroto merupakan salah satu rumah sakit besar yang ada di Jakarta. Bagian instalasi rawat inap menjadi salah satu departemen dengan jumlah perawat yang terbanyak dibandingkan dengan departemen lainnya, yaitu hingga mencapai 165 perawat. Peran perawat pada instalasi rawat inap pun menjadi semakin besar manakala jam kerja mereka terbagi menjadi 3 shift dan tugas mereka yang selalu bertatap muka serta berhubungan langsung dengan pasien rawat inap yang mungkin saja kondisinya sewaktu-waktu bisa memburuk. Hal ini juga dapat berdampak pada menurunnya kepuasan kerja perawat.

Kepuasan kerja yang rendah akan berdampak secara langsung kepada kinerja perawat serta kelangsungan rumah sakit. Sebagai seorang perawat seharusnya memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi. Tingkat keterlibatan kerja tinggi tersebut ditandai dengan adanya partisipasi aktif perawat dalam hal pengambilan keputusan mengenai kondisi pasien, memiliki

rasa tanggung jawab yang tinggi dalam hal melaksanakan tugasnya serta memihak dan sangat peduli terhadap pekerjaannya. Sedangkan yang terjadi pada perawat di instalasi rawat RSPAD adalah kepuasan kerja mereka rendah yang diindikasikan oleh keterlibatan kerja perawatnya pun rendah. Kepuasan kerja yang rendah tersebut disebabkan tidak adanya kesempatan untuk bisa berpartisipasi aktif serta lebih memihak pekerjaannya sehingga menyebabkan perawat merasa kurang dihargai.

Berdasarkan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Subroto Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Stres kerja yang meningkat
2. Penyesuaian budaya organisasi yang kurang tepat
3. Penghargaan yang diberikan kurang
4. Fasilitas kerja kurang memadai
5. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat
6. Keterlibatan kerja yang kurang menyebabkan menurunnya kepuasan kerja.

C. Pembatasan Masalah

Dari permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, banyak faktor-faktor penentu kepuasan kerja, karena keterbatasan peneliti dalam waktu, dana dan tenaga maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSPAD Gatot Subroto”.

D. Perumusan Masalah

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

E. Kegunaan Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan informasi yaitu mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian dapat bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai seberapa besar hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Subroto dalam mengatasi masalah keterlibatan kerja sehingga kepuasan kerjanya meningkat.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan, acuan dan referensi bagi mahasiswa yang akan melaksanakan tugas akhir atau penulisan karya ilmiah yang berkaitan dengan keterlibatan kerja dan kepuasan kerja.

d. Bagi Pembaca

Sebagai sumber pengetahuan dan informasi dalam rangka meningkatkan wawasan mengenai hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan kerja pada karyawan, serta dapat digunakan sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya.

BAB II
PENYUSUNAN DESKRIPSI TEORETIS, KERANGKA BERPIKIR
DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Kepuasan Kerja

Salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia dalam organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi. Kepuasan merupakan seperangkat perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidak pekerjaan dia.

Banyak ahli yang mendefinisikan kepuasan kerja, salah satunya adalah Tiffin dalam Pandji Anoraga yang mengatakan, “kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.”¹

Sejalan dengan Bloom yang dikutip oleh Pandji yang mengatakan, “kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja.”²

Tidak jauh berbeda pula dengan Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue yang mendefinisikan, “*job satisfaction is an employee’s general attitude toward the*

¹ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h.82

² *Ibid.*, h.82

job.”³ Jika diartikan kepuasan kerja adalah sikap umum seorang karyawan terhadap pekerjaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaannya, situasi kerja serta kerjasama dan hubungan individu baik di dalam maupun di luar organisasi.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan, “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja.”⁴

Selain itu pendapat serupa diungkapkan oleh Stephen P. Robbins dan Mary Coulter. Dia menyatakan:

Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum karyawan terhadap pekerjaannya. Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif.⁵

Dari pendapat yang dikemukakan para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional tentang menyenangkan dan tidaknya pekerjaan mereka serta positif atau negatif karyawan memandang pekerjaannya yang dapat dicerminkan melalui moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.

Menurut Robert L. Mathis and John H. Jackson menyatakan, “*job satisfaction is a positive emotional state resulting from evaluating one’s job experience.*”⁶

³ Lloyd L. Byars dan Leslie W. Rue, *Human Resource Management*, (New York: McGraw-Hill, 2008), h.238

⁴ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006), h.202

⁵ Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *Manajemen Edisi ke Delapan/ jilid 2*, (Jakarta: PT. Indeks, 2007), h.53

⁶ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resource Management*, (Singapore: Thomson, 2004), h.91

Jika diterjemahkan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.

Sedangkan menurut Locke yang dikutip oleh Derek Rollinson mengemukakan, “*job satisfaction is a pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one’s job or job experience.*”⁷ Jika diartikan kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Selanjutnya Abdurrahmat Fathoni mengemukakan, “kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja.”⁸

Hal serupa diungkapkan oleh Hani Handoko, “kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.”⁹

Dari beberapa pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif mengenai bagaimana karyawan memandang pekerjaannya dan hal ini dapat berasal dari penilaian serta pengalaman kerja seseorang.

Menurut Gerald mendefinisikan kepuasan kerja adalah, “Job satisfaction is positive or negative attitudes held by individual toward their job”.¹⁰ Dapat

⁷ Derek Rollinson, *Organizational Behavior and Analysis 2nd Edition*, (England: Prentice Hall, 2002), h.152

⁸ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), h.128

⁹ T Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan SDM*, (Yogyakarta: BPFE, 2001), h.193

¹⁰ Gerald Greenberg and Robert A. Baron, *Behavior in Organization 7th Edition*, (New Jersey: Prentice Hall, 2000), h.170

diartikan, kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya.

Sejalan dengan Gerald, Ramond mengungkapkan pendapatnya, “Job satisfaction is the degree to which employees have positive attitudes toward their job”.¹¹ Jika diterjemahkan kepuasan kerja adalah tingkat dimana karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tentang bagaimana seseorang merasakan pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang positif maka itu artinya karyawan merasa puas akan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya, apabila karyawan memandang pekerjaannya sebagai sesuatu yang negatif itu artinya karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya.

Menurut Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki mengungkapkan definisi kepuasan kerja, menurutnya “kepuasan kerja adalah cara seorang pekerja merasakan pekerjaannya.”¹²

Sejalan dengan Kenneth, Robert Hoppecl New Hope Pensylvania dalam Pandji Anoraga mendefinisikan, “kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.”¹³

Sedangkan menurut Robert N. Lussier menyatakan, “*job satisfaction is what most employees want from their jobs, even more than they want job security or*

¹¹ Ramond J. Stone, *Human Resource Management*, (Australia: Willey, 2001), h.845

¹² Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005), h.129

¹³ Pandji Anoraga, *op.cit.*, h.81

higher pay.”¹⁴ Jika diterjemahkan kepuasan kerja adalah apa yang kebanyakan karyawan inginkan dari pekerjaan mereka, bahkan lebih dari yang mereka inginkan terhadap keamanan kerja atau gaji yang lebih tinggi.”

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah tentang bagaimana karyawan merasakan pekerjaannya. Hal ini tercermin dari penilaian apakah pekerjaannya tersebut memberikan kepuasan atau mampu memenuhi kebutuhan karyawan atau tidak.

Menurut Keith Davis dalam Anwar Mangkunegara mengungkapkan, “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.*”¹⁵ Dapat diartikan kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami pegawai dalam bekerja.

Sedangkan Newstrom mengungkapkan, “*job satisfaction is a set of favorable or unfavorable feelings and emotions with which employees view their work. Job satisfaction is an affective attitude – a feeling of relative like or dislike toward something.*”¹⁶ Jika diartikan kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan menguntungkan atau tidak menguntungkan dan emosi dimana karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah sikap afektif - perasaan suka atau tidak suka terhadap sesuatu.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan menguntungkan dan tidak menguntungkan tentang bagaimana karyawan memandang pekerjaannya. Jika pekerjaannya mampu

¹⁴ Robert N. Lussier, *Human Relation In Organization: Application and Skill Building*, (New York: McGraw-Hill, 2008), h.79

¹⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), h.117

¹⁶ John W. Newstrom, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2007), h.204

membuat karyawannya merasa diuntungkan maka kepuasan kerjanya tinggi. Namun sebaliknya, jika karyawan merasa dirugikan dengan pekerjaannya maka kepuasan kerjanya pun rendah.

Perusahaan yang sukses dan maju tidak terlepas dari peran sumber daya manusianya yang handal dan produktif. Karyawan merupakan aset berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Dengan memperhatikan hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat dan hal ini berdampak pada kemajuan dari perusahaan tersebut.

Debra dan Campabell mengemukakan:

*Job satisfaction is pleasurable or positive emotional state resulting from the appraisal of one's job or job experiences. It has been treated both as a general attitude and as satisfaction with five specific dimensions of the job: pay, the work itself, promotion opportunities, supervision, and coworkers.*¹⁷

Dapat diterjemahkan, kepuasan kerja adalah ukuran atau emosi positif seseorang yang berasal dari pengalaman kerjanya. Dapat dilihat sebagai sikap umum dan sebagai kepuasan yang berasal dari lima dimensi, yaitu: gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Senada dengan Debra dan Campabell, Kreitner dan Knicki dalam Mutiara mengemukakan, “aspek-aspek kepuasan kerja yang relevan terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, promosi, rekan sekerja, dan penyelia.”¹⁸

Menurut Mathis dan Jackson, “*dimension of job satisfaction frequently mentioned include **work**, pay, promotion opportunities, supervision, and co-*

¹⁷ Debra L. Nelson and James Campabell Quick, *Organization Behavior: Foundations, Realities, and Challenges*, 4th Edition, (USA: Thomson-South Western, 2008), h.120

¹⁸ Mutiara S. Panggabean, *Sumber Daya Manusia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h.129

*workers.*¹⁹ Dapat diterjemahkan, dimensi dari kepuasan kerja seperti pekerjaan, gaji, kesempatan promosi, supervisi dan rekan kerja.

Selanjutnya Smith, Kendall dan Hulin dalam Fred Luthans mengungkapkan lima dimensi dari kepuasan kerja, yaitu:

- a. *The work itself. The extent to which the provides the individual with interesting task, opportunities for the learning, and the chance to accept responsibility;*
- b. *Pay. The amount of financial remuneration that is received and the degree to which this is viewed as equitable vis-à-vis that of other in the organization;*
- c. *Promotion opportunities. The chances for advancement in the hierarchy;*
- d. *Supervision. The abilities of the supervisor to provide technical assistance and behavioral support;*
- e. *Coworkers. the degree to which fellow workers are technically proficient and socially supportive.*²⁰

Dapat diterjemahkan sebagai berikut:

- a. Pekerjaan itu sendiri. Dalam hal dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. Gaji. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan orang lain di dalam organisasi.
- c. Kesempatan promosi. Kesempatan untuk maju di dalam organisasi
- d. Pengawasan. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. Rekan kerja. Tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara social.

Menurut Davis dan Newstrom dalam Martinus menyatakan kepuasan kerja:

Menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dengan imbalan yang disediakan pekerja. Kepuasan kerja dengan dimensi kesesuaian

¹⁹ Robert L. Mathis and John H. Jackson, *Human Resources Management*, 12th Edition, (USA: Thomson-South Western, 2008), h.70

²⁰ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, 7th Edition, (Singapore: Mc. Graw-Hill, 1995), h.126

tersebut meliputi antara lain kesesuaian intensif, promosi karier dan kesesuaian atas lingkungan kerja.²¹

Berdasarkan seluruh teori yang telah dijelaskan maka dapat disimpulkan kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari lima dimensi yaitu: pekerjaan, gaji yang diterima, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja.

2. Keterlibatan Kerja

Karyawan sebagai roda perusahaan harus diperhatikan perkembangannya sehingga selalu mendapatkan hasil yang optimal. Salah satu cara untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan adalah dengan keterlibatan kerja, karena keterlibatan kerja dalam setiap perusahaan akan memberikan kepuasan kerja dan karyawan akan menjadi bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan akan berdampak pada kinerjanya.

Menurut Stephen P. Robbins and Mary Coulter mengungkapkan, “keterlibatan kerja adalah tingkat pengidentifikasian karyawan dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya di pekerjaannya adalah penting untuk kebaikan dirinya sendiri.”²²

Sejalan dengan Robbins, Mutiara S. Panggabean yang dikutip oleh Ingrid Gunawan mengatakan, “keterlibatan kerja adalah pengenalan terhadap pekerjaan

²¹ Martinus Saiya, Pengaruh Kondisi Kerja, Pengembangan Jenjang Karier dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, Vol. 5, No. 2, Agustus 2007, h.222

²² Stephen P. Robbins and Mary Coulter, *op. cit.*, h.57

sendiri, partisipasi aktif dalam pengambilan keputusan serta dapat mempengaruhi kepuasan kerja.”²³

Dari kedua pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif dari karyawan dalam pekerjaannya, pengambilan keputusan serta menganggap pekerjaannya penting untuk dirinya sendiri serta hal dapat mempengaruhi kepuasan kerjanya.

Menurut Sahlan Asnawi yang dikutip oleh Sri Anik mengungkapkan, “keterlibatan kerja didefinisikan sebagai partisipasi secara aktif dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.”²⁴

Sedangkan Istijanto dalam bukunya yang berjudul Riset Sumber Daya Manusia menyatakan, “keterlibatan kerja didefinisikan sebagai adanya pengenalan terhadap pekerjaan sendiri, partisipasi secara aktif dalam pengambilan keputusan.”²⁵

Menurut Ciliana dan Wilman D. Mansoer mengungkapkan, “keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya, berpartisipasi aktif dalam melaksanakan suatu pekerjaan serta rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.”²⁶

²³ Ciliana, Wilman D. Mansoer, “*Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT Bank Y*”. *Pengaruh Kepuasan Kerja*: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, h.153

²⁴ Sri Anik, Arifuddin, “*Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi*”. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*. FE: Universitas Islam Indonesia. 2002. H. 162

²⁵ Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005), h.202

²⁶ Sri Anik, Arifuddin, *loc. cit.*

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat dimana seseorang mengidentifikasi diri terhadap pekerjaannya berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan, serta memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya.

Menurut Stephen dan Timothy Judge yang dikutip oleh Sri Anik menyatakan, "keterlibatan kerja yaitu tingkat sampai mana individu secara psikologis memihak pekerjaan mereka."²⁷

Sejalan dengan Stephen dan Timothy Judge, Elloy yang dikutip oleh Sri Anik mengungkapkan, "keterlibatan kerja didefinisikan sebagai adanya kepedulian untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta memihak pekerjaannya."²⁸

Dari kedua definisi di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat sampai dimana individu memihak pekerjaan mereka. Memihak pekerjaan disini dapat diartikan dengan seberapa jauh karyawan peduli terhadap pekerjaannya dan akan melakukan apa saja sesuai dengan kemampuannya untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Veithzal Rivai mengatakan, "keterlibatan kerja mengukur derajat sejauh mana seseorang memihak secara psikologis pada pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya yang dipersepsikan penting untuk harga diri."²⁹

Indira Junuarti dan Ashari Bunyanudin menyatakan bahwa keterlibatan kerja:

Mengukur tingkat sejauh mana individu memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan yaitu benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya

²⁷ *Ibid.*, h. 162

²⁸ *Ibid.*, h. 162

²⁹ Veithzal Rivai, *Performance Appraisal*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h.248

karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan perusahaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain-lain.³⁰

Dari kedua pendapat yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah derajat dimana seseorang memihak pekerjaannya. Keterlibatan kerja penting untuk harga diri seorang karyawan, karena jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka karyawan akan merasa semakin dihargai. Selain itu, seseorang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dapat dilihat dari sejauhmana Ia memihak pekerjaannya, semakin tinggi keterlibatan kerja semakin tinggi pula tingkat kepedulian karyawan terhadap tugas-tugasnya dan begitupun sebaliknya. Hal ini tercermin dari sumbangan ide untuk kemajuan perusahaan, mematuhi perundangan dan mendukung kebijakan perusahaan.

selanjutnya Noe menyatakan, “keterlibatan kerja (job involvement) mengindikasikan sejauh mana seseorang mengidentifikasi dirinya pada pekerjaannya.”³¹

Sejalan dengan Noe, Schermerhorn mengungkapkan, “*job involvement is defined as the extent to which an individual is dedicated to a job.*”³² Jika diterjemahkan keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seorang individu didedikasikan untuk pekerjaan.

³⁰ Indira Junuarti & Ashari Bunyanudin, Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia, “*Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*”, Vol.10 No.1 Juni 2006 h.17-35

³¹ Y. Harsoyo, *Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan*, (Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006), h.10

³² John R. Schermerhorn, *Introduction to Management*, (Asia: John Wiley & Sons, 2010), h.335

Selain itu Newstrom juga menjelaskan, “*job involvement is the degree to which employees immerse themselves in their jobs, invest time and energy in them, and view work as a central part of their overall lives.*”³³ Jika diterjemahkan keterlibatan kerja adalah sejauh mana karyawan melibatkan diri dalam pekerjaan mereka, menginvestasikan waktu dan energi di dalamnya, dan melihat pekerjaan sebagai bagian utama dari kehidupan mereka secara keseluruhan.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja mengindikasikan sejauh mana karyawan mendedikasikan dirinya pada pekerjaannya. Hal tersebut dapat dilihat dari sejauh mana mereka menginvestasikan waktu dan juga energi sebagai bagian utama dari kehidupan mereka.

Menurut Robert Kreitner mendefinisikan, “*job involvement is defined as the degree to which one is cognitively preoccupied with, engaged in, and concerned with one’s present job.*”³⁴ Jika diterjemahkan keterlibatan kerja didefinisikan sebagai sejauh mana seseorang secara kognitif disibukkan, terlibat dalam, dan peduli dengan pekerjaannya saat ini.

Sejalan dengan Robert Kreitner, Lodahl and Kejiner mendefinisikan, “*job involvement is the psychological identification of an individual with the work or importance of work in the individual’s self image.*”³⁵ Jika diterjemahkan keterlibatan kerja adalah identifikasi secara psikologis seorang individu dengan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan terhadap citra diri.

³³ John W. Newstrom, *op. cit.*, h.206

³⁴ Robert Kreitner, *Organizational Behavior*, (New York: McGraw-Hill, 2010), h.169

³⁵ Khuram Khan and Ali Raza Nemati, Full Length Research Paper: *Impact of Job Involvement on Employee Satisfaction*, (African Journal of Business Management Vol. 5, 2011), h.2242

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah sejauh mana seseorang terlibat dan peduli terhadap pekerjaannya baik secara kognitif maupun psikologis. Dimana dari segi kognitif karyawan disibukkan dan terlibat secara dalam pada pekerjaannya. Sedangkan dari segi psikologis karyawan menganggap pekerjaannya penting bagi citra dirinya.

Menurut Indira et al menyatakan bahwa, “salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan kerja pegawai adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan.”³⁶

Keterlibatan kerja mempunyai beberapa manfaat baik untuk karyawan sendiri maupun bagi perusahaan tempat karyawan bekerja. Menurut Mullins menyatakan bahwa:

Many organizations have already discovered benefits of effective employee involvement, including:

1. *Improved performance and productivity;*
2. *Improved quality and customer care;*
3. *A more co-operative atmosphere in the workplace;*
4. *Reduced staff turnover;*
5. *Added value through drawing on the skills and knowledge of all employees.*³⁷

Yang dapat diterjemahkan banyak organisasi telah menemukan keuntungan-keuntungan efektif keterlibatan karyawan, termasuk:

1. Memperbaiki kinerja dan produktivitas
2. Memperbaiki kualitas dan penjangaan pelanggan
3. Lebih bersuasana kooperatif dalam kekuatan kerja
4. Mengurangi pergantian staf
5. Mengurangi kehilangan waktu absensi dan desakan, dan menambah nilai gambaran pada keahlian dan pengetahuan semua karyawan.

³⁶ Indira Januarti, Ashari Bunyaanudin, *op. cit.*, h.20

³⁷ Laurie J. Mullins, *Management And Organizational Behavior, Fifth Edition* (England: Pearson Education Limited, 1999), h.651

Menurut Thomas G. Cummings et. al memberikan pendapat bahwa ada empat elemen penting untuk meningkatkan keterlibatan pekerja, yakni:

1. *Power. Includes providing people with enough authority to make work related decisions covering various issue such as work methods, task assignment, performance outcomes, customer service, and employee selection.*
2. *Information. Timely acces to relevant information is vital to making effective decisions.*
3. *Knowledge and skills. Employee involvement contributes to organizational effectiveness only to the extent that employee have the requisite skills and knowledge to make good decisions.*
4. *Reward. Because people generally do those things for which they are recognized, rewards can have a powerful effect on getting people involved in the organization.*³⁸

Dapat diartikan yaitu sebagai berikut:

1. Kekuatan. Termasuk kesediaan orang dengan kekuasaan cukup untuk membuat keputusan hubungan pekerjaan penutup jenis persoalan seperti metode pekerjaan, penyerahan tugas, hasil kinerja, pelayanan pelanggan, dan seleksi karyawan.
2. Informasi. Akses jalan masuk untuk informasi relevan adalah sangat penting untuk pembuatan keputusan-keputusan efektif.
3. Pengetahuan dan keahlian. Keterlibatan karyawan membantu untuk efektivitas organisasi hanya untuk perluasan bahwa karyawan memerlukan keahlian dan pengetahuan untuk membuat keputusan-keputusan bagus.
4. Penghargaan. Karena orang secara umum melakukan sesuatu darimana mereka dihargai, penghargaan dapat memiliki efek semangat kuat diperoleh pada keterlibatan orang dalam organisasi.

Sedangkan Kreitner mengungkapkan, “*job involvement was positively associated with job satisfaction, organizational commitment, and intrinsic motivation, and negatively related to intentions to quit.*”³⁹ Jika diterjemahkan keterlibatan kerja berhubungan positif dengan kepuasan kerja, komitmen

³⁸ Thomas G. Cummings, Christoper G. Worley, *Organization Development & Change* (Canada: Nelson Education, 2009), h.351

³⁹ Robert Kreitner, *op. cit.*, h.169

organisasi, dan motivasi intrinsik, dan berhubungan negatif dengan niat untuk berhenti.

Menurut Robinowitz berpendapat, "*job involvement direct correlation with job satisfaction and also influence the work performance, sense of achievement and unexplained absenteeism.*"⁴⁰ Jika diterjemahkan keterlibatan kerja memiliki korelasi langsung dengan kepuasan kerja dan juga mempengaruhi kinerja, penghargaan atas prestasi dan ketidakhadiran.

Sedangkan Dubin yang dikutip oleh Charlie L. Reeve dan Carlla S. Smith menyatakan, "*job involvement as the degree to which the job is perceived to be the main source for the satisfaction of important needs versus non job oriented activities.*"⁴¹ Dapat diartikan bahwa keterlibatan kerja adalah tingkat dimana keterlibatan dianggap penting sebagai kebutuhan untuk mendapatkan kepuasan. -

Menurut Gerald R. Ferris, Sherman D. Rosen, Darold T. Barnum, "*job involvement is a belief that is descriptive of one's job and tends to be a function of how much the job can satisfy one's present needs.*"⁴² Dapat diartikan keterlibatan kerja adalah sebuah deskripsi kepercayaan pekerjaan seseorang dan dibentuk menjadi bagaimana fungsi pekerjaan tersebut dapat memberikan kepuasan seseorang.

Dari beberapa teori yang telah dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif, memihak pekerjaan dengan tanggung

⁴⁰ Khuram Khan and Ali Raza Nemati, *op. cit.*, h.2242

⁴¹ Charlie L. Reeve, Carlla L. Smith, *Organizational Research Methods*. (Bowling Green State University. 2001), h.93

⁴² Gerald R. Ferris, Sherman D. Rosen, Darold T. Barnum, "*Handbook of Human Resource Management*. (USA: Blackwell publisher, 1995) h. 580

jawab terhadap tugas, mendukung kebijakan perusahaan, mentaati peraturan perusahaan, dan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan.

B. Kerangka Berpikir

Salah satu sumber daya utama sekaligus merupakan asset organisasi rumah sakit ialah perawat. Kelangsungan hidup dan keberhasilan suatu rumah sakit sangatlah ditentukan oleh para perawatnya. Hal ini berdasarkan atas peran perawat yang sangat besar dalam pelayanan kesehatan pasien. Peran perawat bukan hanya pada sekedar mengobati rasa sakit yang diderita pasien melainkan sebagai motivator serta educator yang baik bagi pasiennya.

Perawat memiliki fungsi sebagai motor penggerak operasional organisasi rumah sakit dengan cara menginvestasikan segala macam bentuk energi dan pikirannya kepada organisasi. Untuk itu manajemen rumah sakit perlu memperhatikan segala hal yang berhubungan dengan kebutuhan akan hak dan kewajiban yang seimbang demi mempertahankan bawahannya yang memiliki potensi untuk tetap dalam keanggotaan organisasi. Salah satu yang harus diperhatikan pihak manajemen rumah sakit untuk mengatasi masalah tersebut adalah dengan memperhatikan kepuasan kerja para perawatnya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sasaran penting dalam rangka manajemen sumber daya manusia suatu organisasi. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah seperangkat perasaan seseorang tentang menyenangkan atau tidak menyenangkan pekerjaan dia. Pentingnya pemenuhan kepuasan kerja perawat berkaitan erat dengan dampak negatif jika manajemen rumah sakit

memiliki perhatian yang kurang terhadap kepuasan kerja para perawatnya. Dampak negatif tersebut dapat dicerminkan melalui perilaku-perilaku negatif serta sikap tidak menyenangkan perawat yang dapat ditunjukkan dengan bagaimana perawat tersebut melaksanakan pekerjaannya. Namun apabila kepuasan kerja mereka terpenuhi secara memadai, kemungkinan yang akan terjadi adalah perilaku-perilaku positif yang akan tercermin dari bagaimana perawat memandang serta melaksanakan pekerjaannya. Perilaku-perilaku positif ini dapat berupa perawat yang mencintai pekerjaannya sehingga ia akan merasa termotivasi dan menyenangi pekerjaan mereka tanpa merasa dipaksa.

Hal yang paling berpengaruh bagi kepuasan kerja (*Job satisfaction*) ialah keterlibatan kerja (*job involvement*). perawat dengan tingkat keterlibatan kerja (*Job involvement*) yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis kerja yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis kerja itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan-peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain-lain karena karyawan menganggap keterlibatannya dalam pekerjaan dapat membuat kepuasan kerjanya meningkat.

Dengan adanya keterlibatan kerja (*Job involvement*), maka perawat lebih disiplin dalam kerja, lingkungan kerja akan terlihat hangat dan harmonis, kompensasi yang didapatkan karyawan setimpal dengan tenaga dan pikirannya yang telah disumbangkan, dan perawat lebih bersemangat dalam bekerja yang akan meningkatkan kepuasan kerja (*Job satisfaction*) karyawan itu sendiri.

Dari konsep yang dibuat dalam kerangka berpikir ini, diduga menurunnya kepuasan kerja (*Job satisfaction*) perawat disebabkan keterlibatan kerja (*Job involvement*) yang kurang dimiliki oleh perawat.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan deskripsi teoretis dan kerangka berpikir yang telah dikemukakan di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut: “Terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja”. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerja.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data atau fakta yang tepat (sahih, benar, valid) serta *reliable* (dapat dipercaya dan dapat diandalkan) dengan pembuktian yang diperoleh secara empiris mengenai apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Subroto, Jakarta.

B. Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilakukan pada Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Subroto, Jakarta yang beralamat di Jalan Abdul Rahman Saleh No. 24, Jakarta Pusat, tempat ini dipilih karena merupakan salah satu Rumah Sakit besar di Indonesia. Oleh karena itu, Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Subroto harus memperhatikan kepuasan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Waktu penelitian berlangsung selama 2 bulan dilakukan pada bulan Mei sampai Juni 2013. Waktu tersebut merupakan waktu yang efektif bagi peneliti melakukan penelitian karena dalam waktu tersebut peneliti memiliki waktu yang cukup luang untuk melakukan penelitian.

C. Metode

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey dengan pendekatan korelasional dan menggunakan data primer karena data diambil langsung dari karyawan. Melalui pendekatan korelasional akan dilihat seberapa jauh hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (variabel X) adalah keterlibatan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (variabel Y) adalah kepuasan kerja sebagai variabel yang dipengaruhi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah keseluruhan anggota subjek penelitian yang memiliki kesamaan karakteristik.”⁴³ Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah perawat pada instalasi rawat inap RSPAD Gatot Subroto sebanyak 165 perawat. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah perawat pada kelas III yang berjumlah 99 orang. Populasi terjangkau dipilih karena pada kelas III memiliki rata-rata jumlah pasien yang lebih banyak dibanding kelas lainnya sehingga dibutuhkan keterlibatan kerja yang tinggi dari perawatnya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 78 responden. Penentuan banyaknya sampel mengacu pada tingkat kesalahan 5% terhadap populasi.

Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik acak proporsional (proportional random sampling), yaitu “pengambilan sampel secara acak dan berimbang dari tiap bagian atau sub populasi dengan tujuan agar setiap bagian

⁴³ Burhan Nurgiantoro, Gunawan, dan Marzuki, *Statistik Terapan*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004), h.20

dapat mewakili setiap kesimpulan yang akan diambil.”⁴⁴ Cara pengambilan sampel pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Subroto dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel III.1
Teknik Pengambilan Sampel

TIM	Jumlah Perawat	Perhitungan	Sampel
III A	38	$38/99 \times 78$	30
III B	22	$22/99 \times 78$	17
III C	39	$39/99 \times 78$	31
Total	99		78

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel, yaitu keterlibatan kerja (variabel X) dan kepuasan kerja (variabel Y). instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja (variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari lima dimensi yaitu: pekerjaan, gaji yang diterima, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja.

b. Definisi Operasional

Kepuasan kerja merupakan data primer Kepuasan kerja diukur dengan model skala likert yang dapat mencerminkan dimensi kepuasan kerja, terdiri dari: pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, pengawasan, promosi dan rekan kerja.

⁴⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, (Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009), p.118

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Instrumen penelitian kepuasan kerja disusun berdasarkan lima dimensi yaitu: pekerjaan, gaji yang diterima, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja. Kisi-kisi instrumen digunakan untuk mengukur variable kepuasan kerja.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Variabel Y
(Kepuasan Kerja)

DIMENSI	Item sebelum Uji Coba	Item sebelum Uji Coba	Item setelah Uji Coba	Item setelah Uji Coba
	(+)	(-)	(+)	(-)
Pekerjaan	1, 2*, 3, 4, 5	6*, 7*	1, 2, 3, 4	
Promosi	9, 10, 11*	8, 12, 13	5, 6	7, 8, 9
Pengawasan	14, 15, 16, 17	18, 19	10, 11, 12, 13	14, 15
Rekan kerja	20, 21, 22*, 23	24, 25	16, 17, 18	19, 20
Gaji	26, 27, 28, 29	30, 31	21, 22, 23, 24	25, 26
Jumlah	20	11	17	9

*) butir pernyataan yang didrop

Untuk mengisi instrumen penelitian telah disediakan alternative jawaban dari setiap butir pertanyaan dengan menggunakan skala Likert dan responden dapat memilih satu jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada table III.3 berikut:

Tabel III.3
Skala Penilaian Variabel Y
(Kepuasan Kerja)

Pernyataan	Positif	Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen kuesioner model skala likert, butir pernyataan mengacu kepada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti yang terlihat pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrument yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu⁴⁵:

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

Keterangan:

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

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor X_1

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

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

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji realibilitas yakni *Alpha Cronbach* sebagai berikut⁴⁶:

⁴⁵ Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan Kedua (Bandung: Alfabeta, 2004), p.115

⁴⁶ *Ibid.*, p.125

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

Keterangan:

r_i = koefisien reliabilitas
 k = jumlah butir instrumen
 s_i^2 = varians butir
 s_t^2 = varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

Setelah itu, hitung varians sehingga didapat jumlah varians butir (S_1^2) adalah 0,51 dengan varians total (S_t^2) sebesar 119,45 (perhitungan dapat dilihat pada lampiran 16). Kemudian dimasukkan ke dalam rumus Alpha Cronbach sehingga didapat hasil r_{ii} yaitu 0,898 (perhitungan dapat dilihat pada lampiran 16). Dengan demikian, instrumen yang berjumlah 26 butir dari kepuasan kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

2. Keterlibatan Kerja (variabel X)

a. Definisi Konseptual

Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif, memihak pekerjaan dengan tanggung jawab terhadap tugas, mendukung kebijakan perusahaan, mentaati peraturan perusahaan, dan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Keterlibatan kerja diukur dengan menggunakan kuesioner yang mencerminkan indikator partisipasi aktif (pengambilan keputusan, dalam melaksanakan pekerjaan), serta indikator memihak pekerjaan (mendukung kebijakan perusahaan, memenuhi peraturan perusahaan, menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan).

c. Kisi-Kisi Instrumen Keterlibatan Kerja

Instrumen penelitian keterlibatan kerja disusun berdasarkan berpartisipasi aktif dan memihak pekerjaan. Kisi-kisi instrumen digunakan untuk mengukur variabel keterlibatan kerja.

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Variabel X
(Keterlibatan Kerja)

Indikator	Sub Indikator	Item sebelum Uji Coba	Item sebelum Uji Coba	Item setelah Uji Coba	Item setelah Uji Coba
		(+)	(-)	(+)	(-)
Berpartisipasi Aktif	Pengambilan keputusan	1, 2, 3, 4	5, 6, 7	1, 2, 3, 4	5, 6, 7
	Dalam melaksanakan pekerjaan	8, 9, 10, 11, 12, 13	14, 15, 16, 17	8, 9, 10, 11, 12, 13	14, 15, 16, 17
Memihak pekerjaan	Mendukung kebijakan perusahaan	18*, 19, 20*	21*, 22	18	19
	Mentaati peraturan perusahaan	23, 24*, 25*, 26*	27, 28	20	21, 22
	Menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan	29, 30, 31	32	23, 24, 25	26
Jumlah		20	12	15	11

*) butir pernyataan yang didrop

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dengan menggunakan model skala Likert, telah disediakan lima alternative jawaban yang telah disediakan dan setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan tingkat jawabannya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada table III.5.

Table III.5
Skala Penilaian Variabel X
(Keterlibatan Kerja)

Pilihan Jawaban	Pernyataan Positif	Pernyataan Negatif
Sangat setuju	5	1
Setuju	4	2
Ragu-ragu	3	3
Tidak setuju	2	4
Sangat tidak setuju	1	5

d. Validitas Instrumen Keterlibatan Kerja

Proses pengembangan instrument ini dimulai dengan penyusunan instrument kuesioner model skala likert, butir pernyataan mengacu kepada indikator-indikator variabel keterlibatan kerja seperti yang terlihat pada table III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel keterlibatan kerja.

Proses validitas dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir dengan menggunakan koefisien korelasi antar

skor butir dengan skor total instrument. Rumus yang digunakan untuk uji validitas yaitu⁴⁷:

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

Keterangan:

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

x_i = Jumlah kuadrat deviasi skor X_1

x_t = Jumlah kuadrat deviasi skor dari X_t

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

Selanjutnya dihitung reliabilitasnya terhadap butir-butir pernyataan yang telah dinyatakan valid dengan menggunakan rumus uji realibilitas yakni *Alpha Cronbach* sebagai berikut⁴⁸:

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

Keterangan:

r_i = koefisien reliabilitas

k = jumlah butir instrumen

S_i^2 = varians butir

S_t^2 = varians total

Sedangkan varians dicari dengan rumus sebagai berikut:

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

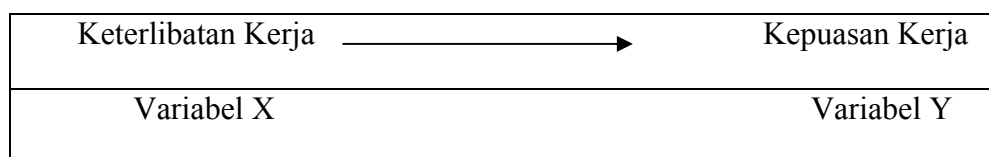
⁴⁷ Riduwan, op.cit., p. 115

⁴⁸ *Ibid.*, p. 125

Setelah itu, hitung varians sehingga didapat jumlah varians butir (S_1^2) adalah 0,31 dengan varians total (S_t^2) sebesar 88,41 (perhitungan dapat dilihat pada lampiran 10). Kemudian dimasukan ke dalam rumus Alpha Cronbach sehingga didapat hasil r_{ii} yaitu 0,898 (perhitungan dapat dilihat pada lampiran 10). Dengan demikian, instrumen yang berjumlah 26 butir dari keterlibatan kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel keterlibatan kerja.

F. Konstelasi Hubungan Antara Variabel

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



Keterangan:

Variabel bebas (X) : Keterlibatan Kerja

Variabel terikat (Y) : Kepuasan Kerja

→ : Arah hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambaran penelitian yang dilakukan peneliti, dimana keterlibatan kerja dan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif diantara kedua variabel tersebut.

G. Teknik Analisis Data

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel dependen (Y) dapat diprediksi melalui variabel independen (X) secara individual.⁴⁹ Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi dan korelasi dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Mencari Persamaan Regresi

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

Dimana koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus:

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

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

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

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

⁴⁹ Sugiyono, *Metodologi Penelitian Administrasi* (Bandung: Alfabeta, 2007), h. 243

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

Keterangan:

$F(Z_i)$ = Merupakan Peluang Baku

$S(Z_i)$ = Merupakan Proporsi Angka Baku

L_o = Lobservasi (harga mutlak terbesar)

Hipotesis Statistik:

H_o : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal

H_i : Galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi tidak normal

Kriteria Pengujian:

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

b. Uji Linieritas Regresi

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

Hipotesis statistik :

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

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

Kriteria Pengujian:

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

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

3. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi

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

Dengan hipotesis statistik

$$H_0 : \beta = 0$$

$$H_1 : \beta \neq 0$$

Kriteria pengujian adalah:

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan regresi berarti (signifikan)

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka regresi tidak berarti

Regresi dinyatakan berarti (signifikan) jika menolak H_0 .

Langkah perhitungan keberartian regresi terlihat pada tabel ANAVA III.6 berikut:

Tabel III.6
Tabel ANAVA

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

b. Uji Koefisien Korelasi

Menghitung rumus r_{xy} menggunakan rumus “r” *Product Moment* dari

Pearson dengan rumus sebagai berikut:

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

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien Korelasi Product Moment

$\sum XY$ = Jumlah perkalian skor X dan skor Y

$\sum X$ = Jumlah skor dalam sebaran X

$\sum Y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

n = Jumlah sampel yang diuji

c. Uji keberartian koefisien Korelasi (Uji-t)

Untuk melihat keberartian hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka perlu diuji dengan menggunakan rumus t-student:

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

Keterangan:

t_{hitung} = skor signifikansi koefisien korelasi
 r = koefisien korelasi
 n = banyaknya data

Hipotesis Statistik:

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_1 : \rho > 0$

Kriteria Pengujian:

Tolak H_0 jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka koefisien korelasi signifikan dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara variabel X dengan variabel Y.

d. Uji Koefisien Determinasi

Digunakan untuk mengetahui besarnya variasi Y (Kepuasan Kerja) ditentukan X (Keterlibatan Kerja) dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan:

KD = koefisien determinasi

r_{xy}^2 = koefisiensi korelasi *Product Moment*

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Data

Variabel yang ada dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) variabel yaitu variabel bebas dan variabel terikat. Variabel bebas yaitu yang mempengaruhi dan dilambangkan dengan X, dalam penelitian variabel bebasnya adalah keterlibatan kerja, sedangkan untuk variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi dan dilambangkan dengan Y, dalam penelitian ini variabel terikatnya adalah kepuasan kerja.

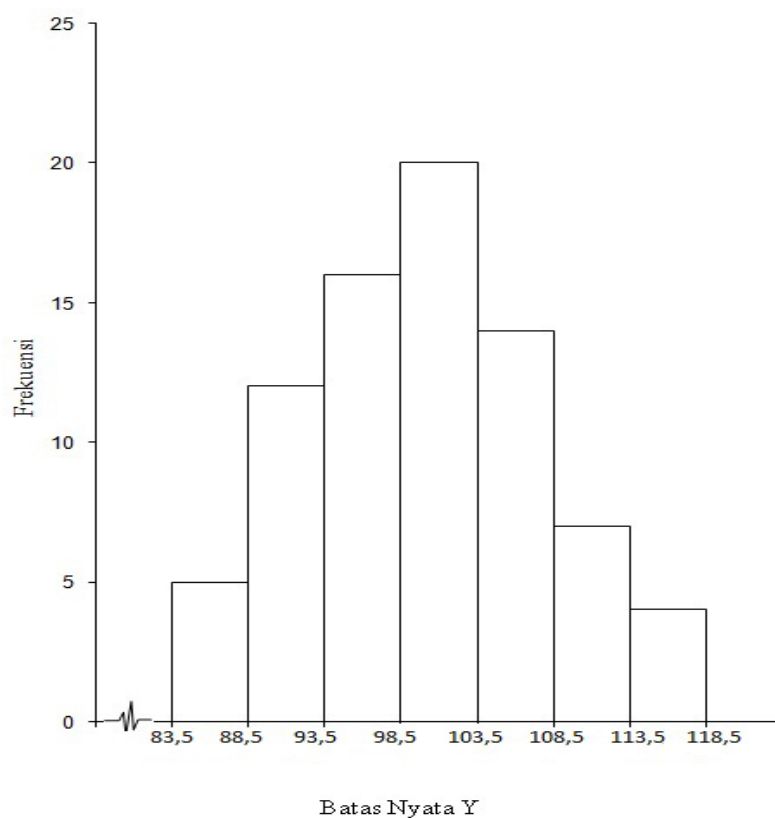
1. Kepuasan kerja (Variabel Y)

Data kepuasan kerja (variabel Y) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert (*scale likert*) oleh 78 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 84 dan skor tertinggi 118 skor rata-rata (Y) sebesar 100,00 varians (S^2) sebesar 59,065 dan simpangan baku (S) sebesar 7,685 (Proses perhitungan lihat pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 34 banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 5 (Proses perhitungan lihat pada lampiran 21).

Tabel IV.1
Tabel Distribusi Frekuensi Kepuasan kerja (Y)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
84 - 88	83.5	88.5	5	6.4%
89 - 93	88.5	93.5	12	15.4%
94 - 98	93.5	98.5	16	20.5%
99 - 103	98.5	103.5	20	25.6%
104 - 108	103.5	108.5	14	17.9%
109 - 113	108.5	113.5	7	9.0%
114 - 118	113.5	118.5	4	5.1%
Jumlah			78	100%



Gambar IV. 1
Grafik Histogram Kepuasan kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data responden, kepuasan kerja pada perawat di IRNA RSPAD Gatot Subroto dapat dilihat dari dimensi kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja, supervisi dan gaji. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi tertinggi kepuasan kerja yaitu:

Tabel IV.2
Rata - Rata Hitung Skor Indikator Kepuasan kerja

No.	Dimensi	No. Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	%
1	Pekerjaan	1	321	1306	4	326.5	21.68% **
		10	315				
		11	336				
		16	334				
2	Promosi	2	223	1356	5	271.2	18.01% *
		3	242				
		12	301				
		13	309				
		17	281				
3	Rekan Kerja	6	331	1562	5	312.4	20.74%
		9	285				
		19	298				
		21	328				
		24	320				
4	Supervisi	4	320	1844	6	307.333	20.41%
		5	279				
		18	322				
		22	316				
		25	290				
		26	317				
5	Gaji	7	294	1732	6	288.667	19.17%
		8	267				
		14	317				
		15	290				
		20	287				
		23	277				
Total				7800	26	1506.1	100%

*) Persentase skor indikator terendah

***) Persentase skor indikator tertinggi

2. Keterlibatan kerja

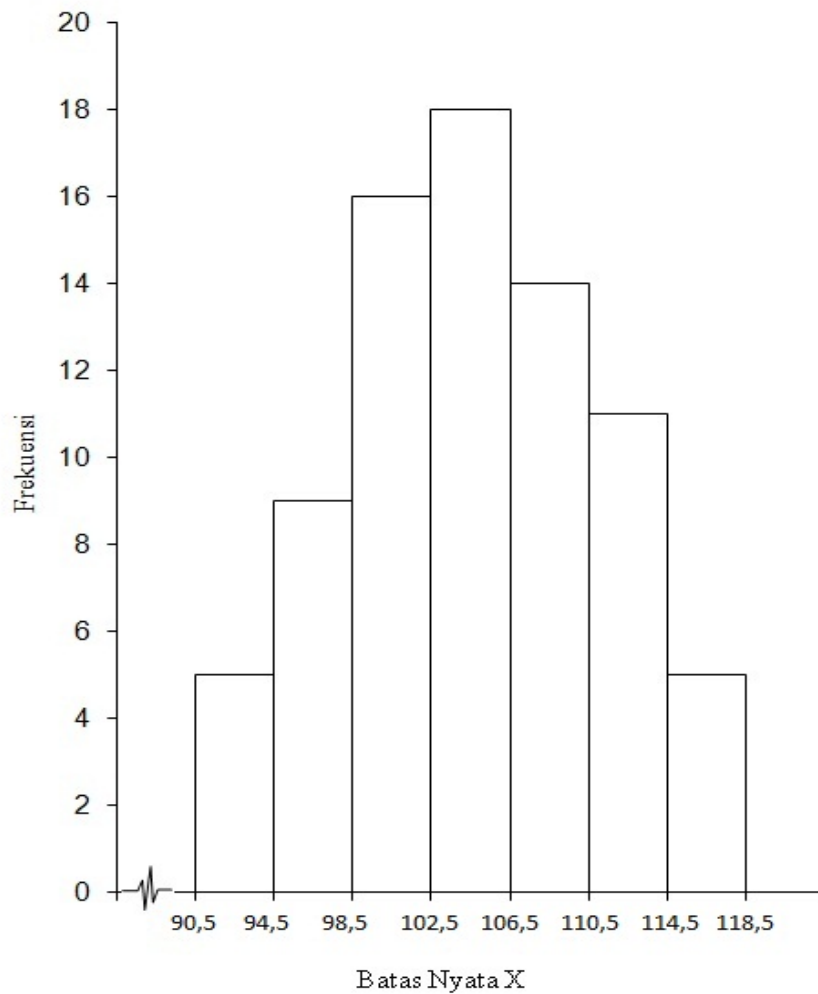
Data Keterlibatan kerja (variabel X) diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa skala likert (*scale likert*) oleh 78 responden. Data yang dikumpulkan menghasilkan skor terendah 91 dan skor tertinggi 118 skor rata-rata (\bar{X}) sebesar 104,50 varians (S^2) sebesar 40,877 dan simpangan baku (S) sebesar 6,393 (Proses perhitungan lihat pada lampiran 25).

Distribusi frekuensi data keterlibatan kerja dapat dilihat dibawah ini, dimana rentang skor adalah 27 banyak kelas interval 7 dan panjang kelas adalah 4 (Proses perhitungan lihat pada lampiran 20).

Tabel IV.3

Tabel Distribusi Frekuensi Keterlibatan kerja (X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
91 - 94	90.5	94.5	5	6.4%
95 - 98	94.5	98.5	9	11.5%
99 - 102	98.5	102.5	16	20.5%
103 - 106	102.5	106.5	18	23.1%
107 - 110	106.5	110.5	14	17.9%
111 - 114	110.5	114.5	11	14.1%
115 - 118	114.5	118.5	5	6.4%
Jumlah			78	100%



Gambar IV. 2
Grafik Histogram Keterlibatan kerja (X)

Berdasarkan pengolahan data responden, keterlibatan kerja pada perawat di IRNA RSPAD Gatot Subroto dapat dilihat dari indikator keterlibatan kerja yaitu partisipasi aktif dan memihak pekerjaan. Berdasarkan data tersebut dapat disimpulkan skor dimensi tertinggi keterlibatan kerja yaitu:

Tabel IV.4
Rata - Rata Hitung Skor Indikator Keterlibatan kerja

No.	Indikator	No. Item	Skor	Total Skor	n	Rerata	%
1	Berpartisipasi Aktif	1	292	5214	17	306.71	48.45% *
		2	218				
		5	319				
		7	220				
		10	334				
		12	325				
		15	319				
		3	342				
		4	339				
		6	330				
		8	334				
		9	275				
		11	333				
		13	223				
		14	337				
		18	338				
		19	336				
2	Memihak Pekerjaan	22	323	2937	9	326.33	51.55% **
		23	329				
		16	343				
		17	344				
		25	337				
		20	299				
		21	318				
		24	329				
26	315						
	Total			8151	26	633.039	100%

*) Persentase skor dimensi terendah

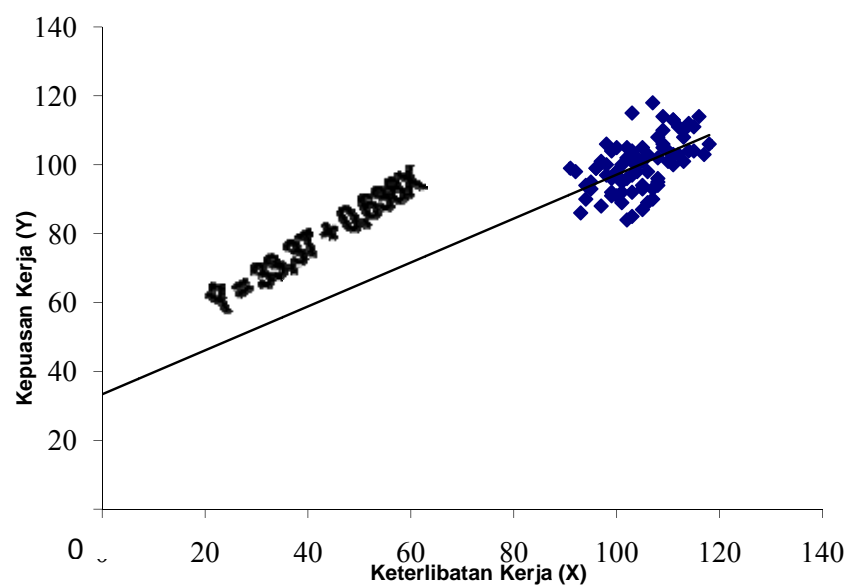
***) Persentase skor dimensi tertinggi

B. Teknik Analisis Data

1. Mencari Persamaan Regresi

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

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,638 dan konstanta sebesar 33,37. Dengan demikian bentuk hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$ (Proses perhitungan lihat pada lampiran 27). Persamaan regresi ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor keterlibatan kerja dapat menyebabkan kenaikan kepuasan kerja sebesar 0,638 pada konstanta 33,37.



Gambar IV. 3
Grafik Persamaan Regresi
 $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X

Dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) dengan tingkat kepercayaan 5 % dengan sampel sebanyak 78 responden. Pengujian ini dilakukan dengan melihat L_{hitung} atau data $[F_{zi} - S_{zi}]$ terbesar, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$, dan sebaliknya maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,038$ sedangkan $L_t = 0,100$ Ini berarti $L_o < L_t$ (Proses perhitungan lihat pada lampiran 32).

b. Uji Linieritas Regresi

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

Dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0,64$ sedangkan $F_{tabel} = 1,74$ Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis

statistiknya adalah H_0 diterima, yang berarti model persamaan regresi adalah berbentuk linier (Proses perhitungan lihat pada lampiran 36)

Tabel IV.5
Tabel Anava Untuk Pengujian Signifikansi dan linearitas Persamaan regresi
Keterlibatan kerja (X) dengan Kepuasan kerja (Y)
 $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$

Sumber Varians	Dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	78	784548.00			
Regresi (a)	1	780000.00			
Regresi (b/a)	1	1279.76	1279.76	29.76	3.96
Sisa	76	3268.24	43.00		
Tuna Cocok	26	815.27	31.36	0.64	1.74
Galat Kekeliruan	50	2452.96	49.06		

*) Persamaan Regresi Signifikan = $F_{hitung} (29,76) > F_{tabel} (3,96)$

***) Persamaan Regresi Linear = $F_{hitung} (0,64) < F_{tabel} (1,74)$

Keterangan:

JK = Jumlah Kuadrat

DK = Derajat Kebebasan

RJK = Rata-rata Jumlah Kuadrat

C. Uji Hipotesis

Hubungan antara keterlibatan kerja (variabel X) dengan kepuasan kerja (variabel Y). Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui berarti tidaknya hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja yang telah dibentuk melalui persamaan regresi sederhana. Pengujian ini dilakukan bersama dengan pengujian kelinieran regresi dengan menggunakan tabel ANAVA seperti terlihat pada tabel IV. 5.

a. Uji Keberartian Regresi

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

Dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 29,76$ sedangkan $F_{tabel} = 3,98$ Ini berarti $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka pengujian hipotesis statistiknya adalah H_0 ditolak, yang berarti persamaan regresi adalah signifikan. (Proses perhitungan lihat pada lampiran 35).

b. Perhitungan Koefisien Korelasi

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

Hasil Perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan keterlibatan kerja dengan rumus *product moment* menghasilkan $r_{xy} = 0,530$ (Proses perhitungan lihat pada lampiran 38). Ini menunjukkan $r_{xy} > 0$, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja sebesar 28,14%.

Tabel IV. 6
Interpretasi Koefisien Korelasi

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

Berdasarkan perhitungan diperoleh r_{hitung} menghasilkan $r_{xy} = 0,530$. Berdasarkan tabel koefisien korelasi diatas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan positif yang cukup kuat.

c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji – t)

Uji keberartian (signifikansi) koefisien korelasi antara pasangan skor keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja dengan menggunakan Uji - t, dengan kriteria pengujian H_0 ditolak dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Perhitungan menghasilkan $t_{hitung} = 5,46$, t_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 memperoleh nilai 1,67 Maka dari hasil

pengujian didapat $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,46 > 1,67$ (Proses perhitungan lihat pada lampiran 39).

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

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

Korelasi Antara	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel} ($\alpha= 0,05$)
X dan Y	0,530	28,14%	5,46	1,67

d. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui besarnya variasi variabel Y (kepuasan kerja) ditentukan oleh variabel X (keterlibatan kerja), yaitu $r_{xy}^2 = (0,530)^2 = 0,2814$ (Proses perhitungan terlihat pada lampiran 40). Sehingga dapat dikatakan bahwa 28,14% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh keterlibatan kerja.

3. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa model persamaan regresi $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$ adalah signifikan dan linear. Persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu skor keterlibatan kerja (X) dapat menyebabkan peningkatan kepuasan kerja (Y) sebesar 0,638 pada konstanta 33,37.

Selanjutnya diketahui nilai koefisien korelasi r_{xy} sebesar 0,530 dan t_{hitung} sebesar 5,46 > t_{tabel} sebesar 1,67 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja. Uji koefisien determinasi menghasilkan KD sebesar 28,14%. Hasil ini menunjukkan 28,14% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh keterlibatan kerja dan sisanya 71,86% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dikemukakan diatas, diketahui adanya hubungan yang positif antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Subroto Jakarta.

Dari perhitungan ini pula maka hasil penelitian diinterpretasikan bahwa keterlibatan kerja mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi dapat mengakibatkan semakin tinggi kepuasan kerja pada perawat di IRNA RSPAD Gatot Subroto Jakarta. Sebaliknya keterlibatan kerja yang rendah akan menyebabkan rendahnya kepuasan kerja pada perawat di IRNA RSPAD Gatot Subroto Jakarta.

D. Keterbatasan Penelitian

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

1. Kepuasan kerja tidak selalu dipengaruhi oleh faktor keterlibatan kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya, seperti stres kerja, budaya organisasi, penghargaan, fasilitas serta gaya kepemimpinan.

2. Hasil penelitian ini tidak dapat digunakan pada rumah sakit atau instansi lainnya, karena setiap respondennya memiliki karakteristik yang berbeda-beda.
3. Keterbatasan yang dimiliki peneliti dalam meneliti variabel yang terkait dalam penelitian ini kurang mendalam.
4. Dengan adanya batas waktu yang diberikan bagi responden untuk mengisi kuesioner, maka peneliti hanya bisa memberikan keterangan singkat kepada responden yang kurang mengerti maksud dari pernyataan-pernyataan dalam kuesioner.
5. Kuesioner yang disebarakan kepada responden dengan alternatif jawaban yang telah ditentukan tidak dapat membuat responden untuk mengungkap banyak hal tentang variabel tersebut.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI, DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif atau negatif seseorang terhadap pekerjaannya yang berasal dari lima dimensi yaitu: pekerjaan, gaji yang diterima, pengawasan, kesempatan promosi dan rekan kerja.
2. Keterlibatan kerja adalah partisipasi aktif, memihak pekerjaan dengan tanggung jawab terhadap tugas, mendukung kebijakan perusahaan, mentaati peraturan perusahaan, dan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan.
3. Skor rata-rata indikator tertinggi pada kepuasan kerja (variabel Y) terdapat pada dimensi pekerjaan yaitu sebesar 21,68%, sedangkan pada keterlibatan kerja (variabel X) skor rata-rata tertinggi pada indikator memihak pekerjaan sebesar 51,55%.
4. Berdasarkan penelitian untuk menguji hipotesis penelitian dan uji mengenai hubungan, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di RSPAD Gatot Subroto Jakarta.

5. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi maka 28,14% variasi kepuasan kerja pada perawat ditentukan oleh keterlibatan kerja dan sebesar 71,86% sisanya ditentukan oleh faktor lain.

B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, berikut ini akan dikemukakan beberapa implikasi yang dianggap relevan dengan penelitian ini, yakni:

1. Keterlibatan kerja memiliki hubungan yang berbanding lurus dengan kepuasan kerja. Keterlibatan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan tinggi rendahnya kepuasan kerja, semakin perawat terlibat dalam pekerjaan maka semakin tinggi pula kepuasan kerjanya.
2. Berdasarkan hasil penelitian kecenderungan umum menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berada pada kategori cukup baik. Kecenderungan tersebut membawa implikasi hasil penelitian bahwa apabila RSPAD menginginkan terjadinya peningkatan kepuasan kerja pada perawatnya maka keterlibatan kerja sebagai salah satu faktor penentu kepuasan kerja perawat harus terus diciptakan dan dipelihara.
3. Peningkatan keterlibatan kerja menciptakan kepuasan kerja. Disamping itu, banyak faktor-faktor lain yang turut mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Dengan penelitian yang telah dilakukan, bahwa penelitian tentang hubungan antara keterlibatan kerja dengan kepuasan kerja dapat dilakukan di tempat lain. Namun hasil dari penelitian yang akan dilakukan selanjutnya belum tentu sama dengan hasil penelitian saat ini.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta implikasi di atas, maka peneliti menyampaikan saran-saran kepada RSPAD Gatot Subroto, Jakarta yaitu:

1. RSPAD Gatot Subroto sebaiknya mengetahui harapan-harapan perawat mengenai pekerjaan yang dilakukannya. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan kepuasan kerja para perawatnya, yang dapat dilihat dari segi pekerjaan, gaji yang diberikan, hubungan antar rekan kerja, kesempatan promosi yang diberikan dan hubungan dengan supervisi.
2. RSPAD Gatot Subroto perlu mengetahui tingkat keterlibatan kerja pada perawat untuk dapat memperkirakan tindakan apa yang akan dilakukan karyawan terkait dengan keterlibatan kerja di rumah sakit.
3. Dengan mengetahui tingkat keterlibatan kerja perawatnya, pihak rumah sakit hendaknya lebih memberikan kesempatan kepada perawatnya untuk berpartisipasi aktif misalnya dengan melibatkan perawat dalam program kerja. Dalam upaya peningkatan partisipasi aktif perawat, rumah sakit hendaknya mengikutsertakan perawat dalam pengambilan keputusan dan training dalam peningkatan keahlian dan pengetahuannya
4. Bagi perawat, hendaknya memiliki keterlibatan kerja yang tinggi dan berusaha memberikan yang terbaik bagi rumah sakit. Hal tersebut dapat dimulai dengan membangun loyalitas serta rasa cinta terhadap pekerjaan. Selain itu, perawat hendaknya lebih menghargai, menyadari bahwa pekerjaan yang mereka lakukan saat ini sangat penting. Dengan adanya sikap ini maka akan terbentuk rasa memiliki dan dengan demikian akan membuat perasaan mereka senang.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Arifuddin, Sri Anik, “*Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam dengan Sikap Perubahan Organisasi*”. *Jurnal Akuntansi & Auditing Indonesia*. FE: Universitas Islam Indonesia. 2002.
- Byars , Lloyd L. dan Leslie W. Rue, *Human Resource Management*, New York:McGraw-Hill, 2008.
- Cummings, Thomas G., Christoper G. Worley, *Organization Development & Change Canada*: Nelson Education, 2009.
- Fathoni, Abdurrahmat, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Ferris, Gerald R., Sherman D. Rosen, Darold T. Barnum, “*Handbook of Human Resource Management*. USA: Blackwell publisher, 1995.
- Greenberg, Gerald and Robert A. Baron, *Behavior in Organization 7th Edition*, New Jersey: Prentice Hall, 2000.
- Handoko, T Hani, *Manajemen Personalia dan SDM*, Yogyakarta: BPFE, 2001.
- Harsoyo, Y., *Ideologi Koperasi Menatap Masa Depan*, Yogyakarta: Pustaka Widyatama, 2006.
- Hasibuan, Melayu S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2006.
- Istijanto, *Riset Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2005.
- Junuarti, Indira & Ashari Bunyanudin, *Jurnal Akuntansi dan Auditing Indonesia*, “ *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Hubungan Antara Etika Kerja Islam Dengan Sikap Terhadap Perubahan Organisasi*”, Vol.10 No.1 Juni 2006.
- Khan, Khuram and Ali Raza Nemati, Full Length Research Paper: *Impact of Job Involvement on Employee Satisfaction*, (*African Journal of Business Management* Vol. 5, 2011).
- Kreitner, Robert, *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2010.
- Lussier, Robert N., *Human Relation In Organization: Application and Skill Building*, New York: McGraw-Hill, 2008.

- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, 7th Edition, Singapore: Mc. Graw-Hill, 1995.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005.
- Mansoer, Ciliana, Wilman D., “ *Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja, Stress Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan PT Bank Y*”. *Pengaruh Kepuasan Kerja*: Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson, *Human Resource Management*, Singapore: Thomson, 2004.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson, *Human Resources Management*, 12th Edition, USA: Thomson-South Western, 2008.
- Mullins, Laurie J., *Management And Organizational Behavior, Fifth Edition* England: Pearson Education Limited, 1999.
- Nelson, Debra L. and James Campabell Quick, *Organization Behavior: Foundations, Realities, and Challenges*, 4th Edition, USA: Thomson-South Western, 2008.
- Newstrom, John W., *Organizational Behavior*, New York: McGraw-Hill, 2007.
- Nurgiantoro, Burhan, Gunawan, dan Marzuki, *Statistik Terapan*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2004.
- Panggabean , Mutiara S., *Sumber Daya Manusia*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2004.
- Reeve, Charlie L., Carlla L. Smith, *Organizational Research Methods*. Bowling Green State University. 2001.
- Riduwan, *Metode & Teknik Menyusun Tesis*, Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta, 2004
- Rivai, Veithzal, *Performance Appraisal*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005.
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter, *Manajemen Edisi ke Delapan/ jilid 2*, Jakarta: PT. Indeks, 2007.
- Rollinson, Derek, *Organizational Behavior and Analysis 2nd Edition*, England: Prentice Hall, 2002.
- Saiya, Martinus, Pengaruh Kondisi Kerja, Pengembangan Jenjang Karier dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja, *Jurnal Teknologi dan Manajemen Informatika*, Vol. 5, No. 2, Agustus 2007.

Schermerhorn, John R., *Introduction to Management*, Asia: John Wiley & Sons, 2010.

Stone, Ramond J., *Human Resource Management*, Australia: Willey, 2001.

Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2009.

_____, *Metodelogi Penelitian Administrasi* Bandung: Alfabeta, 2007

Wexley, Kenneth N. dan Gary A. Yuki, *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005.

Lampiran 1

KUESIONER UJI COBA KETERLIBATAN KERJA (JOB INVOLVEMENT)

Petunjuk Pengisian

1. Berilah tanda check list (√) pada salah satu alternative jawaban yang dianggap benar
2. Nomor responden diisi oleh peneliti
3. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:

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

Identitas Responden

No. Responden: (diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Paraf :

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan rumah sakit					
2	Saya bersedia menjadi fasilitator dalam tahap pengambilan keputusan upaya kesehatan klien					
3	Saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan rumah sakit					
4	Saya bersedia bekerjasama dengan tim saya dalam pengambilan keputusan					
5	Saya hanya memberikan masukan atas setiap masalah dalam pekerjaan					
6	Saya tidak bersedia diikuti sertakan dalam kegiatan yang menyangkut pengambilan keputusan					
7	Saya enggan memberikan suara dalam proses pengambilan keputusan					
8	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja					
9	Saya serius melaksanakan pekerjaan saya					
10	Saya memiliki perhatian besar dalam melaksanakan pekerjaan saya					
11	Saya tidak suka mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya bersedia mencurahkan usaha-usaha yang melebihi kondisi normal yang diharapkan rumah sakit					
13	Saya selalu berperan aktif dalam kelompok kerja saya					
14	Saya melibatkan tenaga, pikiran dan emosi dalam pekerjaan					
15	Saya senang menunda-nunda pekerjaan saya					
16	Saya hanya bekerja sesuai dengan pekerjaan yang sudah					

	menjadi rutinitas saya					
17	Saya tidak bersedia meluangkan waktu mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan saya					
18	Saya menggunakan fasilitas rumah sakit sebaik mungkin					
19	Saya bersedia menerima segala macam tugas guna mempertahankan berjalannya rumah sakit ini					
20	Saya selalu menjalankan kebijakan yang telah ditetapkan rumah sakit					
21	Saya selalu berbeda pendapat dengan kebijakan yang dibuat rumah sakit.					
22	Saya kecewa dengan pola jadwal dinas yang berlaku					
23	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
24	Saya mematuhi peraturan-peraturan rumah sakit					
25	Saya senang menjalankan dinas shift malam					
26	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur rumah sakit					
27	Saya suka mengabaikan pekerjaan					
28	Saya menjalankan dinas malam dengan terpaksa					
29	Saya selalu memberikan kontribusi kepada rumah sakit melalui kritik yang membangun					
30	Saya bersedia menyumbangkan gagasan terbaik saya kepada rumah sakit					
31	Saya berupaya memikirkan cara-cara menjalankan pekerjaan saya secara lebih efektif					
32	Saya enggan menuangkan ide-ide untuk kemajuan rumah sakit					

Lampiran 2

KUESIONER UJI COBA KEPUASAN KERJA (JOB SATISFACTION)

Petunjuk Pengisian

4. Berilah tanda check list (√) pada salah satu alternative jawaban yang dianggap benar
5. Nomor responden diisi oleh peneliti
6. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:

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

Identitas Responden

No. Responden: (diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Paraf :

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan saya saat ini tidak membosankan					
2	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini					
3	Pekerjaan saya saat ini menarik					
4	Saya bangga terhadap pekerjaan saya saat ini					
5	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
6	Saya kecewa dengan pekerjaan saya saat ini					
7	Saya tidak mendapat tantangan apapun dalam menghadapi pekerjaan saya					
8	Peningkatan jabatan tidak sesuai dengan harapan saya					
9	System pengembangan karir sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
10	Saya senang memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi					
11	System promosi diberlakukan secara adil					
12	Saya kecewa informasi pengembangan karir sukar saya dapatkan					
13	Saya merasa kesempatan promosi hanya diberikan pada orang tertentu					
14	Saya senang atasan memberikan bantuan teknis terhadap pekerjaan saya					
15	Saya senang dengan sikap pimpinan yang selalu membimbing saya dalam bekerja					
16	Saya senang pimpinan selalu menanyakan kesulitan dalam					

	menyelesaikan pekerjaan					
17	Saya merasa pimpinan selalu memberikan motivasi dalam bekerja					
18	Saya kecewa karena tidak ada pengawasan dalam bekerja					
19	Saya merasa pimpinan terlalu berlebihan dalam mengawasi pekerjaan saya					
20	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan					
21	Hubungan antar rekan kerja berlangsung harmonis					
22	Hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja membuat saya nyaman dalam bekerja					
23	Saya dan rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik					
24	Saya kecewa rekan kerja tidak memberikan dukungan atas pekerjaan saya					
25	Saya kecewa komunikasi dengan rekan sekerja tidak berjalan dengan lancar					
26	Gaji yang diberikan cukup adil					
27	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan saya					
28	Gaji yang diberikan sebanding dengan hasil kerja saya					
29	Insentif yang diberikan sesuai jenjang karir saya					
30	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja saya					
31	Gaji yang saya terima tidak tepat pada waktunya					

Lampiran 3**KUESIONER FINAL KETERLIBATAN KERJA (JOB INVOLVEMENT)****Petunjuk Pengisian**

1. Berilah tanda check list (\checkmark) pada salah satu alternative jawaban yang dianggap benar
2. Nomor responden diisi oleh peneliti
3. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

RR = Ragu-ragu

Identitas Responden

No. Responden: (diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Paraf :

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya berpartisipasi dalam pengambilan keputusan rumah sakit					
2	Saya bersedia menjadi fasilitator dalam tahap pengambilan keputusan upaya kesehatan klien					
3	Saya selalu terlibat dalam pengambilan keputusan rumah sakit					
4	Saya bersedia bekerjasama dengan tim saya dalam pengambilan keputusan					
5	Saya hanya memberikan masukan atas setiap masalah dalam pekerjaan					
6	Saya tidak bersedia diikuti sertakan dalam kegiatan yang menyangkut pengambilan keputusan					
7	Saya enggan memberikan suara dalam proses pengambilan keputusan					
8	Saya bersungguh-sungguh dalam bekerja					
9	Saya serius melaksanakan pekerjaan saya					
10	Saya memiliki perhatian besar dalam melaksanakan pekerjaan saya					
11	Saya tidak suka mengulur-ngulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
12	Saya bersedia mencurahkan usaha-usaha yang melebihi kondisi normal yang diharapkan rumah sakit					
13	Saya selalu berperan aktif dalam kelompok kerja saya					
14	Saya melibatkan tenaga, pikiran dan emosi dalam pekerjaan					
15	Saya senang menunda-nunda pekerjaan saya					

16	Saya hanya bekerja sesuai dengan pekerjaan yang sudah menjadi rutinitas saya					
17	Saya tidak bersedia meluangkan waktu mengerjakan pekerjaan lain selain pekerjaan saya					
18	Saya bersedia menerima segala macam tugas guna mempertahankan berjalannya rumah sakit ini					
19	Saya kecewa dengan pola jadwal dinas yang berlaku					
20	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
21	Saya suka mengabaikan pekerjaan					
22	Saya menjalankan dinas malam dengan terpaksa					
23	Saya selalu memberikan kontribusi kepada rumah sakit melalui kritik yang membangun					
24	Saya bersedia menyumbangkan gagasan terbaik saya kepada rumah sakit					
25	Saya berupaya memikirkan cara-cara menjalankan pekerjaan saya secara lebih efektif					
26	Saya enggan menuangkan ide-ide untuk kemajuan rumah sakit					

Lampiran 4

KUESIONER FINAL KEPUASAN KERJA (*JOB SATISFACTION*)

Petunjuk Pengisian

4. Berilah tanda check list (\checkmark) pada salah satu alternative jawaban yang dianggap benar
5. Nomor responden diisi oleh peneliti
6. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban, yaitu:

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

Identitas Responden

No. Responden: (diisi oleh peneliti)

Nama :

Jenis Kelamin : Lk / Pr

Paraf :

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan saya saat ini tidak membosankan					
2	Pekerjaan saya saat ini menarik					
3	Saya bangga terhadap pekerjaan saya saat ini					
4	Pekerjaan yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
5	Peningkatan jabatan tidak sesuai dengan harapan saya					
6	System pengembangan karir sesuai dengan ketentuan yang berlaku					
7	Saya senang memperoleh kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi					
8	Saya kecewa informasi pengembangan karir sukar saya dapatkan					
9	Saya merasa kesempatan promosi hanya diberikan pada orang tertentu					
10	Saya senang atasan memberikan bantuan teknis terhadap pekerjaan saya					
11	Saya senang dengan sikap pimpinan yang selalu membimbing saya dalam bekerja					
12	Saya senang pimpinan selalu menanyakan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan					
13	Saya merasa pimpinan selalu memberikan motivasi dalam bekerja					
14	Saya kecewa karena tidak ada pengawasan dalam bekerja					

15	Saya merasa pimpinan terlalu berlebihan dalam mengawasi pekerjaan saya					
16	Saya memiliki rekan kerja yang menyenangkan					
17	Hubungan antar rekan kerja berlangsung harmonis					
18	Saya dan rekan kerja dapat bekerja sama dengan baik					
19	Saya kecewa rekan kerja tidak memberikan dukungan atas pekerjaan saya					
20	Saya kecewa komunikasi dengan rekan sekerja tidak berjalan dengan lancar					
21	Gaji yang diberikan cukup adil					
22	Gaji yang diberikan sesuai dengan harapan saya					
23	Gaji yang diberikan sebanding dengan hasil kerja saya					
24	Insentif yang diberikan sesuai jenjang karir saya					
25	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan beban kerja saya					
26	Gaji yang saya terima tidak tepat pada waktunya					

**Uji Coba Instrumen Variabel X
Keterlibatan Kerja**

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				
1	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	134	17956
2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	142	20164	
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	141	19881	
4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	137	18769	
5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	3	5	3	4	3	140	19600		
6	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	4	5	3	4	3	4	4	4	4	137	18769		
7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	146	21316	
8	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	138	19044	
9	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	133	17689		
10	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	4	5	5	3	4	3	5	3	131	17161		
11	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	2	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	2	1	125	15625			
12	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	4	3	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	140	19600		
13	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	3	5	138	19044		
14	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	4	2	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	138	19044		
15	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	1	4	4	4	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	3	4	131	17161		
16	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	5	5	2	3	4	4	3	114	12996		
17	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	3	5	4	4	5	4	4	143	20449		
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	139	19321	
19	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	135	18225		
20	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	3	3	5	5	5	4	5	5	3	4	5	4	3	140	19600		
21	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	2	4	4	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	142	20164		
22	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	4	4	5	5	3	5	5	5	5	5	5	148	21904		
23	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	4	5	4	4	5	5	5	2	3	4	5	4	4	5	4	134	17956		
24	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	5	5	4	3	4	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	132	17424		
25	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	3	2	4	1	5	5	3	5	5	3	133	17689		
26	4	4	4	5	4	4	3	5	2	5	4	3	3	2	4	4	4	5	4	5	3	4	4	4	5	5	5	5	4	5	2	1	125	15625		
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	3	5	4	4	5	5	5	5	2	1	4	4	5	4	5	4	137	18769		
28	4	4	5	5	4	2	5	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	5	5	5	3	4	5	4	3	5	5	4	3	5	3	5	131	17161		
29	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	4	3	3	4	3	3	4	2	5	5	4	5	5	4	135	18225			
30	4	5	4	3	3	3	5	2	2	3	4	4	3	3	3	2	1	5	3	5	3	2	2	5	5	5	2	2	2	1	3	4	103	10609		
ΣX	132	138	130	138	120	128	135	122	130	137	136	133	127	107	127	119	119	133	135	126	105	121	126	125	125	123	140	119	123	130	122	111	4042	546940		
ΣX²	590	644	580	650	492	568	621	534	592	641	630	605	563	403	545	503	507	597	621	558	385	503	550	545	547	551	666	493	525	588	518	439				

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

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X.X_t$	Σx^2	$\Sigma x.x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	132	590	17856	9.20	71.20	2347.87	0.484	0.361	Valid
2	138	644	18647	9.20	53.80	2347.87	0.366	0.361	Valid
3	130	580	17595	16.67	79.67	2347.87	0.403	0.361	Valid
4	138	650	18698	15.20	104.80	2347.87	0.555	0.361	Valid
5	120	492	16235	12.00	67.00	2347.87	0.399	0.361	Valid
6	128	568	17347	21.87	101.13	2347.87	0.446	0.361	Valid
7	135	621	18257	13.50	68.00	2347.87	0.382	0.361	Valid
8	122	534	16568	37.87	130.53	2347.87	0.438	0.361	Valid
9	130	592	17632	28.67	116.67	2347.87	0.450	0.361	Valid
10	137	641	18547	15.37	88.53	2347.87	0.466	0.361	Valid
11	136	630	18392	13.47	68.27	2347.87	0.384	0.361	Valid
12	133	605	17989	15.37	69.47	2347.87	0.366	0.361	Valid
13	127	563	17211	25.37	99.87	2347.87	0.409	0.361	Valid
14	107	403	14536	21.37	119.53	2347.87	0.534	0.361	Valid
15	127	545	17167	7.37	55.87	2347.87	0.425	0.361	Valid
16	119	503	16172	30.97	138.73	2347.87	0.515	0.361	Valid
17	119	507	16177	34.97	143.73	2347.87	0.502	0.361	Valid
18	133	597	17890	7.37	-29.53	2347.87	-0.225	0.361	Drop
19	135	621	18280	13.50	91.00	2347.87	0.511	0.361	Valid
20	126	558	16910	28.80	-66.40	2347.87	-0.255	0.361	Drop
21	105	385	14170	17.50	23.00	2347.87	0.113	0.361	Drop
22	121	503	16380	14.97	77.27	2347.87	0.412	0.361	Valid
23	126	550	17078	20.80	101.60	2347.87	0.460	0.361	Valid
24	125	545	16848	24.17	6.33	2347.87	0.027	0.361	Drop
25	125	547	16863	26.17	21.33	2347.87	0.086	0.361	Drop
26	123	551	16515	46.70	-57.20	2347.87	-0.173	0.361	Drop
27	140	666	18948	12.67	85.33	2347.87	0.495	0.361	Valid
28	119	493	16143	20.97	109.73	2347.87	0.495	0.361	Valid
29	123	525	16670	20.70	97.80	2347.87	0.444	0.361	Valid
30	130	588	17623	24.67	107.67	2347.87	0.447	0.361	Valid
31	122	518	16545	21.87	107.53	2347.87	0.475	0.361	Valid
32	111	439	15051	28.30	95.60	2347.87	0.371	0.361	Valid

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

1. Kolom ΣX_t = Jumlah skor total = 4042
2. Kolom ΣX_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 546940
3. Kolom Σx_t^2 = $\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} = 546940 - \frac{4042^2}{30} = 2347.87$
4. Kolom ΣX = Jumlah skor tiap butir = 132
5. Kolom ΣX^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
= $4^2 + 3^2 + 4^2 + \dots + 3^2$
= 590
6. Kolom Σx^2 = $\Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} = 590 - \frac{132^2}{30} = 9.20$
7. Kolom $\Sigma X.X_t$ = Jumlah hasil kali skor tiap butir dengan skor total yang berpasangan
= $(4 \times 88) + (3 \times 90) + (4 \times 77) + \dots + (3 \times 97)$
= 17856
8. Kolom $\Sigma x.x_t$ = $\Sigma X.X_t - \frac{(\Sigma X)(\Sigma X_t)}{n} = 17856 - \frac{132 \times 4042}{30}$
= 71.20
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma x.x_t}{\sqrt{\Sigma x^2 \cdot \Sigma x_t^2}} = \frac{71.20}{\sqrt{9.20 \cdot 2347.87}} = 0.484$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

**Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel X Valid
Keterlibatan Kerja**

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		
1	5	5	4	4	3	4	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	3	109	11881
2	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	114	12996
3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	117	13689
4	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	112	12544
5	4	4	5	5	3	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	3	116	13456
6	5	5	5	5	5	5	5	4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	4	4	4	115	13225
7	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	119	14161
8	4	4	3	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	112	12544
9	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	3	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	109	11881
10	4	4	4	5	4	4	4	2	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	4	2	5	3	4	3	5	3	106	11236
11	4	4	4	5	4	4	3	4	5	5	2	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	2	1	99	9801
12	5	5	5	5	5	4	4	3	5	5	5	5	4	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	3	5	4	113	12769
13	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	3	5	113	12769
14	5	5	4	5	5	5	4	2	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	2	5	5	4	5	5	5	4	114	12996
15	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	2	1	4	4	5	5	4	4	5	3	4	106	11236
16	3	3	2	2	3	4	3	2	4	2	5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	3	89	7921
17	4	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	117	13689
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	115	13225
19	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	111	12321
20	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	3	4	5	4	3	116	13456
21	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	120	14400
22	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	123	15129
23	4	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	112	12544
24	5	5	5	4	4	3	4	3	5	5	4	5	4	3	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	109	11881
25	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	5	4	3	5	5	3	5	5	3	112	12544	
26	4	4	4	5	4	4	3	5	2	5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	2	1	98	9604
27	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	1	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	115	13225
28	4	4	5	5	4	2	5	4	2	4	5	4	4	5	4	3	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	106	11236
29	5	5	4	5	5	2	4	5	5	5	4	5	5	3	5	5	4	3	3	3	5	4	5	5	5	4	113	12769
30	4	5	4	3	3	3	5	2	2	3	4	4	3	3	3	2	1	3	2	2	2	2	2	1	3	4	75	5625
ΣX	132	138	130	138	120	128	135	122	130	137	136	133	127	107	127	119	119	135	121	126	140	119	123	130	122	111	3305	366753
ΣX²	590	644	580	650	492	568	621	534	592	641	630	605	563	403	545	503	507	621	503	550	666	493	525	588	518	439		

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

$$\Sigma X_t = 3305$$

$$\Sigma X_t^2 = 366753$$

No. Butir	ΣX	ΣX^2	$\Sigma X \cdot X_t$	ΣX^2	$\Sigma x \cdot x_t$	Σx_t^2	r_b	r_{tabel}	Kesimp.
1	132	590	14622	9.20	80.00	2652.17	0.512	0.361	Valid
2	138	644	15257	9.20	54.00	2652.17	0.446	0.361	Valid
3	130	580	14404	16.67	82.33	2652.17	0.392	0.361	Valid
4	138	650	15318	15.20	115.00	2652.17	0.573	0.361	Valid
5	120	492	13299	12.00	79.00	2652.17	0.443	0.361	Valid
6	128	568	14206	21.87	104.67	2652.17	0.435	0.361	Valid
7	135	621	14943	13.50	70.50	2652.17	0.373	0.361	Valid
8	122	534	13569	37.87	128.67	2652.17	0.406	0.361	Valid
9	130	592	14460	28.67	138.33	2652.17	0.502	0.361	Valid
10	137	641	15191	15.37	98.17	2652.17	0.486	0.361	Valid
11	136	630	15054	13.47	71.33	2652.17	0.377	0.361	Valid
12	133	605	14723	15.37	70.83	2652.17	0.451	0.361	Valid
13	127	563	14094	25.37	102.83	2652.17	0.396	0.361	Valid
14	107	403	11908	21.37	120.17	2652.17	0.505	0.361	Valid
15	127	545	14053	7.37	61.83	2652.17	0.442	0.361	Valid
16	119	503	13259	30.97	149.17	2652.17	0.521	0.361	Valid
17	119	507	13272	34.97	162.17	2652.17	0.533	0.361	Valid
18	135	621	14969	13.50	96.50	2652.17	0.510	0.361	Valid
19	121	503	13413	14.97	82.83	2652.17	0.416	0.361	Valid
20	126	550	13991	20.80	110.00	2652.17	0.468	0.361	Valid
21	140	666	15511	12.67	87.67	2652.17	0.478	0.361	Valid
22	119	493	13225	20.97	115.17	2652.17	0.437	0.361	Valid
23	123	525	13668	20.70	117.50	2652.17	0.437	0.361	Valid
24	130	588	14447	24.67	125.33	2652.17	0.437	0.361	Valid
25	122	518	13565	21.87	124.67	2652.17	0.437	0.361	Valid
26	111	439	12332	28.30	103.50	2652.17	0.437	0.361	Valid

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

No.	Varians
1	0.31
2	0.31
3	0.56
4	0.51
5	0.40
6	0.73
7	0.45
8	1.26
9	0.96
10	0.51
11	0.45
12	0.51
13	0.85
14	0.71
15	0.25
16	1.03
17	1.17
18	0.45
19	0.50
20	0.69
21	0.42
22	0.70
23	0.69
24	0.82
25	0.73
26	0.94
Σ	16.89

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

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

$$= \frac{590 - \frac{132^2}{30}}{30} = 0.31$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{366753 - \frac{3305^2}{30}}{30} = 88.41$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{16.89}{88.4} \right)$$

$$= 0.841$$

Kesimpulan

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

Tabel Interpretasi

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

**Uji Coba Instrumen Variabel Y
Kepuasan Kerja**

No. 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				
1	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	135	18225	
2	4	5	4	5	5	3	5	3	5	5	4	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	136	18496	
3	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	128	16384		
4	4	4	5	5	5	3	5	3	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	3	4	5	138	19044	
5	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	132	17424	
6	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	130	16900	
7	5	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	132	17424	
8	4	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	129	16641	
9	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	126	15876	
10	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	134	17956		
11	5	4	5	5	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	3	134	17956		
12	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	129	16641	
13	5	5	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	127	16129	
14	4	4	4	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	3	4	4	4	4	4	2	3	2	4	119	14161	
15	4	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	121	14641	
16	5	2	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	137	18769
17	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	4	5	4	146	21316
18	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	3	3	5	128	16384	
19	5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	141	19881	
20	5	3	5	5	3	4	5	2	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	132	17424	
21	5	4	4	3	3	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	126	15876	
22	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	131	17161	
23	4	5	5	5	5	4	4	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	4	128	16384	
24	5	4	4	4	5	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	126	15876	
25	5	5	4	5	3	5	4	4	5	5	4	5	3	5	4	4	1	4	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	4	4	5	133	17689		
26	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	5	4	4	3	4	5	5	5	4	5	131	17161		
27	4	4	5	5	5	4	3	5	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	129	16641		
28	5	5	4	4	5	3	5	4	4	5	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	4	4	3	123	15129		
29	2	4	4	5	2	5	4	2	4	2	3	4	4	4	2	5	2	3	1	4	5	5	2	4	4	4	2	3	2	2	4	104	10816		
30	3	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2	4	2	1	4	5	4	1	4	1	1	2	3	1	2	2	2	2	81	6561		
ΣYi	132	125	133	138	134	120	132	101	126	124	107	116	120	132	136	134	131	127	131	140	138	138	122	117	113	115	114	113	107	104	126	3846	496966		
ΣYi²	596	535	599	650	620	494	590	361	540	534	391	468	502	594	632	612	621	553	591	660	654	644	518	473	453	451	458	449	399	384	546				

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

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	17073	15.20	150.60	3908.80	0.618	0.361	Valid
2	125	535	16088	14.17	63.00	3908.80	0.268	0.361	Drop
3	133	599	17165	9.37	114.40	3908.80	0.598	0.361	Valid
4	138	650	17836	15.20	144.40	3908.80	0.592	0.361	Valid
5	134	620	17312	21.47	133.20	3908.80	0.460	0.361	Valid
6	120	494	15341	14.00	-43.00	3908.80	-0.184	0.361	Drop
7	132	590	16987	9.20	64.60	3908.80	0.341	0.361	Drop
8	101	361	13055	20.97	106.80	3908.80	0.373	0.361	Valid
9	126	540	16277	10.80	123.80	3908.80	0.603	0.361	Valid
10	124	534	16102	21.47	205.20	3908.80	0.708	0.361	Valid
11	107	391	13757	9.37	39.60	3908.80	0.207	0.361	Drop
12	116	468	14971	19.47	99.80	3908.80	0.362	0.361	Valid
13	120	502	15517	22.00	133.00	3908.80	0.454	0.361	Valid
14	132	594	17094	13.20	171.60	3908.80	0.755	0.361	Valid
15	136	632	17560	15.47	124.80	3908.80	0.508	0.361	Valid
16	134	612	17288	13.47	109.20	3908.80	0.476	0.361	Valid
17	131	621	17025	48.97	230.80	3908.80	0.528	0.361	Valid
18	127	553	16390	15.37	108.60	3908.80	0.443	0.361	Valid
19	131	591	16894	18.97	99.80	3908.80	0.367	0.361	Valid
20	140	660	18023	6.67	75.00	3908.80	0.465	0.361	Valid
21	138	654	17844	19.20	152.40	3908.80	0.556	0.361	Valid
22	138	644	17749	9.20	57.40	3908.80	0.303	0.361	Drop
23	122	518	15874	21.87	233.60	3908.80	0.799	0.361	Valid
24	117	473	15176	16.70	176.60	3908.80	0.691	0.361	Valid
25	113	453	14644	27.37	157.40	3908.80	0.481	0.361	Valid
26	115	451	14835	10.17	92.00	3908.80	0.462	0.361	Valid
27	114	458	14759	24.80	144.20	3908.80	0.463	0.361	Valid
28	113	449	14675	23.37	188.40	3908.80	0.623	0.361	Valid
29	107	399	13834	17.37	116.60	3908.80	0.448	0.361	Valid
30	104	384	13516	23.47	183.20	3908.80	0.605	0.361	Valid
31	126	546	16305	16.80	151.80	3908.80	0.592	0.361	Valid

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

1. Kolom ΣY_t = Jumlah skor total = 3846
2. Kolom ΣY_t^2 = Jumlah kuadrat skor total = 496966
3. Kolom Σy_t^2 = $\Sigma Y_t^2 - \frac{(\Sigma Y_t)^2}{n} = 496966 - \frac{3846^2}{30} = 3908.80$
4. Kolom ΣY = Jumlah skor tiap butir = 132
5. Kolom ΣY^2 = Jumlah kuadrat skor tiap butir
 $= 5^2 + 3^2 + 3^2 + \dots + 3^2$
 $= 596$
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
 $= (5 \times 65) + (3 \times 54) + (3 \times 49) + \dots + (3 \times 64)$
 $= 17073$
8. Kolom $\Sigma y \cdot y_t$ = $\Sigma Y \cdot Y_t - \frac{(\Sigma Y)(\Sigma Y_t)}{n} = 17073 - \frac{132 \times 3846}{30}$
 $= 150.60$
9. Kolom r_{hitung} = $\frac{\Sigma y \cdot y_t}{\sqrt{\Sigma y^2 \cdot \Sigma y_t^2}} = \frac{150.60}{\sqrt{15.20 \cdot 3908.80}} = 0.618$
10. Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, kurang dari 0,361 dinyatakan drop.

Perhitungan Kembali Hasil Uji Coba Variabel Y Valid
Kepuasan Kerja

No. 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		
1	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	113	12769
2	4	4	5	5	3	5	5	3	3	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	114	12996
3	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	3	3	5	107	11449
4	4	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	117	13689
5	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	111	12321
6	5	4	5	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	110	12100
7	5	4	4	5	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	112	12544
8	4	5	5	4	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	4	108	11664
9	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	106	11236
10	5	4	4	4	4	5	5	3	3	5	4	4	5	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	112	12544
11	5	5	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	3	113	12769
12	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	4	108	11664
13	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	3	4	4	4	4	106	11236
14	4	4	5	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	3	4	4	5	3	4	4	4	4	2	3	2	4	100	10000
15	4	4	5	5	2	4	4	3	2	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	101	10201
16	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	5	118	13924
17	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	122	14884
18	4	5	5	5	3	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	2	2	3	3	5	107	11449
19	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	5	120	14400
20	5	5	5	3	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	5	112	12544
21	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	3	4	105	11025
22	5	4	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	111	12321
23	4	5	5	5	3	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	2	4	4	4	3	3	4	107	11449
24	5	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	106	11236
25	5	4	5	3	4	5	5	5	3	5	4	4	1	4	5	5	4	5	3	3	5	5	5	4	4	5	110	12100
26	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	1	5	4	5	4	4	4	3	4	5	5	5	4	5	110	12100
27	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	4	3	3	110	12100
28	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	2	2	3	4	4	4	3	103	10609
29	2	4	5	2	2	4	2	4	4	4	2	5	2	3	1	4	5	2	4	4	3	4	2	3	2	4	83	6889
30	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	2	1	4	5	4	1	1	1	1	2	3	1	2	2	2	2	62	3844
ΣYi	132	133	138	134	101	126	124	116	120	132	136	134	131	127	131	140	138	122	117	113	115	114	113	107	104	126	3224	350056
ΣYi ²	596	599	650	620	361	540	534	468	502	594	632	612	621	553	591	660	654	518	473	453	451	458	449	399	384	546		

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

$$\Sigma Y_t = 3224$$

$$\Sigma Y_t^2 = 350056$$

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	14334	15.20	148.40	3583.47	0.636	0.361	Valid
2	133	599	14404	9.37	110.93	3583.47	0.606	0.361	Valid
3	138	650	14968	15.20	137.60	3583.47	0.590	0.361	Valid
4	134	620	14534	21.47	133.47	3583.47	0.481	0.361	Valid
5	101	361	10958	20.97	103.87	3583.47	0.379	0.361	Valid
6	126	540	13657	10.80	116.20	3583.47	0.591	0.361	Valid
7	124	534	13521	21.47	195.13	3583.47	0.704	0.361	Valid
8	116	468	12561	19.47	94.87	3583.47	0.459	0.361	Valid
9	120	502	13025	22.00	129.00	3583.47	0.459	0.361	Valid
10	132	594	14347	13.20	161.40	3583.47	0.742	0.361	Valid
11	136	632	14737	15.47	121.53	3583.47	0.516	0.361	Valid
12	134	612	14509	13.47	108.47	3583.47	0.494	0.361	Valid
13	131	621	14311	48.97	232.87	3583.47	0.556	0.361	Valid
14	127	553	13752	15.37	103.73	3583.47	0.442	0.361	Valid
15	131	591	14174	18.97	95.87	3583.47	0.368	0.361	Valid
16	140	660	15113	6.67	67.67	3583.47	0.438	0.361	Valid
17	138	654	14978	19.20	147.60	3583.47	0.563	0.361	Valid
18	122	518	13338	21.87	227.07	3583.47	0.811	0.361	Valid
19	117	473	12743	16.70	169.40	3583.47	0.692	0.361	Valid
20	113	453	12295	27.37	151.27	3583.47	0.483	0.361	Valid
21	115	451	12443	10.17	84.33	3583.47	0.442	0.361	Valid
22	114	458	12392	24.80	140.80	3583.47	0.472	0.361	Valid
23	113	449	12322	23.37	178.27	3583.47	0.616	0.361	Valid
24	107	399	11610	17.37	111.07	3583.47	0.445	0.361	Valid
25	104	384	11347	23.47	170.47	3583.47	0.588	0.361	Valid
26	126	546	13683	16.80	142.20	3583.47	0.580	0.361	Valid

**Data Hasil Uji Coba Reliabilitas Variabel Y
Kepuasan Kerja**

No.	Varians
1	0.51
2	0.31
3	0.51
4	0.72
5	0.70
6	0.36
7	0.72
8	0.65
9	0.73
10	0.44
11	0.52
12	0.45
13	1.63
14	0.51
15	0.63
16	0.22
17	0.64
18	0.73
19	0.56
20	0.91
21	0.34
22	0.83
23	0.78
24	0.58
25	0.78
26	0.56
Σ	16.30

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

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

$$= \frac{350056 - \frac{3224^2}{30}}{30} = 119.45$$

3. Menghitung Reliabilitas

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

$$= \frac{26}{26-1} \left(1 - \frac{16.30}{119.4} \right)$$

$$= 0.898$$

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 (Keterlibatan Kerja)

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	
1	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	96
2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100
3	4	5	5	5	4	5	3	5	3	5	5	4	2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	112
4	4	3	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	111
5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	5	5	3	3	4	3	4	4	4	3	93
6	3	2	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	3	4	5	5	115
7	4	3	4	4	4	4	5	5	3	5	5	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	102
8	4	2	4	5	4	4	1	4	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	4	103
9	4	2	4	4	4	4	5	4	1	4	5	5	2	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	108
10	4	4	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
11	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	107
12	4	2	5	5	5	5	1	5	3	5	3	5	1	5	1	5	3	2	1	3	5	4	4	3	5	4	94
13	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	104
14	5	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	117
15	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	110
16	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	91
17	4	2	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	111
18	4	2	5	4	3	4	2	4	4	4	4	4	2	4	5	5	4	5	5	3	5	5	5	5	4	4	105
19	4	2	4	4	3	5	3	4	4	5	5	5	3	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	103
20	4	2	4	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	4	4	4	4	4	4	97
21	5	2	4	4	4	4	5	4	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	103
22	3	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	105
23	4	2	4	5	5	4	3	4	5	4	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	108
24	4	2	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	5	3	3	4	4	4	4	3	109
25	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	116
26	2	2	4	4	4	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	110
27	4	2	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	4	115
28	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	101
29	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	113
30	5	1	5	5	4	4	1	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	114
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
32	4	4	4	4	5	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	108
33	4	4	5	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	106
34	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	113
35	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	107
36	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	99
37	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	99
38	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
39	4	2	5	5	5	5	3	4	4	4	4	4	1	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	109
40	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	3	5	5	4	3	4	4	4	3	4	4	108

No. Resp.	Butir Pernyataan																										Skor
	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	Total
41	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	2	3	5	4	5	4	4	105
42	4	3	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	3	4	5	5	5	5	4	2	4	4	5	4	4	4	102
43	4	1	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	94
44	4	2	5	5	4	4	2	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	103
45	3	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	1	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	101
46	3	2	4	4	4	4	2	5	4	4	4	4	1	5	4	5	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	101
47	2	2	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	97
48	2	2	4	4	5	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	98
49	2	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	96
50	4	4	4	4	4	5	2	4	2	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	111
51	2	4	4	4	4	5	1	4	2	2	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	4	4	5	5	5	102
52	2	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	2	5	4	4	4	5	4	4	3	107
53	2	3	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	5	4	5	4	98
54	4	4	5	4	4	5	2	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	109
55	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	114
56	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	2	3	3	4	4	5	4	3	3	5	4	4	4	95
57	4	5	5	5	3	4	3	4	1	4	4	4	1	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	100
58	4	4	5	5	4	5	2	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	108
59	4	2	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	2	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	106
60	4	2	5	5	4	5	2	4	2	4	4	4	5	2	5	5	5	5	5	2	2	2	5	4	5	5	103
61	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	105
62	4	2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	112
63	4	2	4	5	4	5	2	5	5	4	4	5	2	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	113
64	4	3	4	4	5	5	4	4	2	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	104
65	3	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	3	1	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	3	5	5	103
66	4	2	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	5	3	98
67	3	2	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	5	4	4	95
68	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	2	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	5	4	4	106
69	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	118
70	4	2	5	5	5	5	3	5	4	5	4	5	5	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	104
71	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	92
72	4	2	5	4	5	3	5	4	5	4	4	3	2	3	3	3	5	5	5	5	5	4	4	4	4	3	103
73	3	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	111
74	4	4	5	5	5	5	2	5	4	4	4	4	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	5	4	5	4	105
75	3	2	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	109
76	3	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	99
77	3	3	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	100
78	3	2	5	5	4	4	2	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	100
Σ	292	218	342	339	319	330	220	334	275	334	333	325	223	337	319	343	344	338	336	299	318	323	329	329	337	315	8151

Data Penelitian
Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No. Resp.	Butir Pernyataan																										Skor Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
1	4	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	105
3	4	2	1	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	3	5	5	5	5	5	4	4	2	5	111
4	4	3	4	5	5	4	4	2	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	2	4	113
5	4	1	2	4	3	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	86
6	4	1	2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	2	5	3	5	3	4	4	111
7	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	96
8	5	2	1	5	4	4	4	2	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	104
9	4	2	4	5	3	5	5	2	2	4	5	2	4	4	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	2	4	94
10	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	102
11	4	2	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	118
12	1	1	1	5	3	5	3	4	2	3	5	5	3	4	2	5	5	3	4	2	5	3	4	5	5	2	90
13	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	5	4	4	102
14	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	103
15	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101
16	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	99
17	5	2	4	5	4	4	3	2	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	5	5	2	4	4	5	103
18	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	105
19	4	1	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	92
20	2	2	4	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	88
21	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	5	1	4	5	4	4	5	4	4	102
22	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	3	2	4	4	4	87
23	2	3	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	95
24	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4	110
25	4	2	2	4	2	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	114
26	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	104
27	4	2	4	4	5	4	5	4	4	5	2	3	5	4	4	5	3	5	4	5	4	4	3	4	4	4	104
28	4	3	3	4	2	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	2	2	3	4	1	4	2	5	89
29	5	2	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	2	4	4	4	108
30	5	2	3	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	112
31	4	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	95
32	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	102
33	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	103
34	4	3	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	110
35	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	2	4	4	4	2	3	4	4	2	4	4	4	93
36	4	4	2	4	2	5	4	2	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	3	4	91
37	4	1	2	4	3	4	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	92
38	4	2	2	4	5	4	2	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	4	104

No.	Butir Pernyataan																								Skor			
39	4	5	5	5	5	4	3	5	5	4	5	5	3	4	5	5	2	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	114
40	5	2	2	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	5	1	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	108	
41	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
42	4	5	4	5	4	5	4	5	2	5	2	5	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	105	
43	5	1	4	4	2	5	2	5	3	4	5	2	1	5	1	4	2	4	5	2	5	4	5	4	5	5	94	
44	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	115	
45	3	5	5	2	4	4	2	1	4	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	4	2	2	100	
46	5	3	2	4	2	4	5	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	92	
47	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	101	
48	5	2	4	4	5	4	2	2	5	4	5	4	4	5	2	4	2	5	4	4	4	4	1	4	4	4	97	
49	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	99	
50	4	2	2	4	4	4	5	5	5	2	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	113	
51	1	2	2	1	4	4	1	2	2	2	4	2	5	3	5	5	5	5	5	5	4	2	5	4	2	2	84	
52	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	3	2	3	4	4	90	
53	4	3	4	5	5	4	4	2	4	4	5	4	4	5	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	100	
54	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	106	
55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	104	
56	4	2	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	95	
57	4	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	91	
58	5	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	96	
59	4	2	4	4	2	4	2	2	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	1	4	4	4	89	
60	5	2	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	97	
61	4	2	2	4	4	5	4	4	2	3	5	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	3	4	93	
62	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	103	
63	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	5	101	
64	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	4	98	
65	5	2	2	4	1	4	2	2	3	3	5	3	3	4	2	4	2	4	3	2	4	4	4	4	5	4	85	
66	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	5	4	4	5	106	
67	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	93	
68	5	2	4	4	3	4	4	3	5	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	98	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	3	4	5	2	5	4	5	106	
70	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	4	100	
71	5	4	2	5	4	4	2	4	4	5	5	5	4	4	2	5	2	4	4	2	4	4	2	4	4	4	98	
72	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	101	
73	4	2	4	4	3	5	5	4	4	4	5	2	4	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	100	
74	5	1	2	5	1	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5	1	4	2	3	4	4	4	3	1	4	94	
75	4	1	1	5	3	5	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	105	
76	4	2	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	5	96	
77	5	2	4	4	3	4	4	3	2	4	5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	97	
78	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	98	
Σ	321	223	242	320	279	331	294	267	285	315	336	301	309	317	290	334	281	322	298	287	328	316	277	320	290	317	7800	

**Hasil Data Mentah Variabel X (Keterlibatan Kerja)
dan Variabel Y (Kepuasan Kerja)**

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	96	99
2	100	105
3	112	111
4	111	113
5	93	86
6	115	111
7	102	96
8	103	104
9	108	94
10	102	102
11	107	118
12	94	90
13	104	102
14	117	103
15	110	101
16	91	99
17	111	103
18	105	105
19	103	92
20	97	88
21	103	102
22	105	87
23	108	95
24	109	110
25	116	114
26	110	104
27	115	104
28	101	89
29	113	108
30	114	112
31	101	95
32	108	102
33	106	103
34	113	110
35	107	93
36	99	91
37	99	92

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
38	99	104
39	109	114
40	108	108
41	105	101
42	102	105
43	94	94
44	103	115
45	101	100
46	101	92
47	97	101
48	98	97
49	96	99
50	111	113
51	102	84
52	107	90
53	98	100
54	109	106
55	114	104
56	95	95
57	100	91
58	108	96
59	106	89
60	103	97
61	105	93
62	112	103
63	113	101
64	104	98
65	103	85
66	98	106
67	95	93
68	106	98
69	118	106
70	104	100
71	92	98
72	103	101
73	111	100
74	105	94
75	109	105
76	99	96
77	100	97
78	100	98

**Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram
Variabel X (Keterlibatan Kerja)**

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 118 - 91 \\ &= 27 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,89 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{27}{7} = 3.857 \text{ (ditetapkan menjadi } 4 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
91 - 94	90.5	94.5	5	6.4%
95 - 98	94.5	98.5	9	11.5%
99 - 102	98.5	102.5	16	20.5%
103 - 106	102.5	106.5	18	23.1%
107 - 110	106.5	110.5	14	17.9%
111 - 114	110.5	114.5	11	14.1%
115 - 118	114.5	118.5	5	6.4%
Jumlah			78	100%

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

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 118 - 84 \\ &= 34 \end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

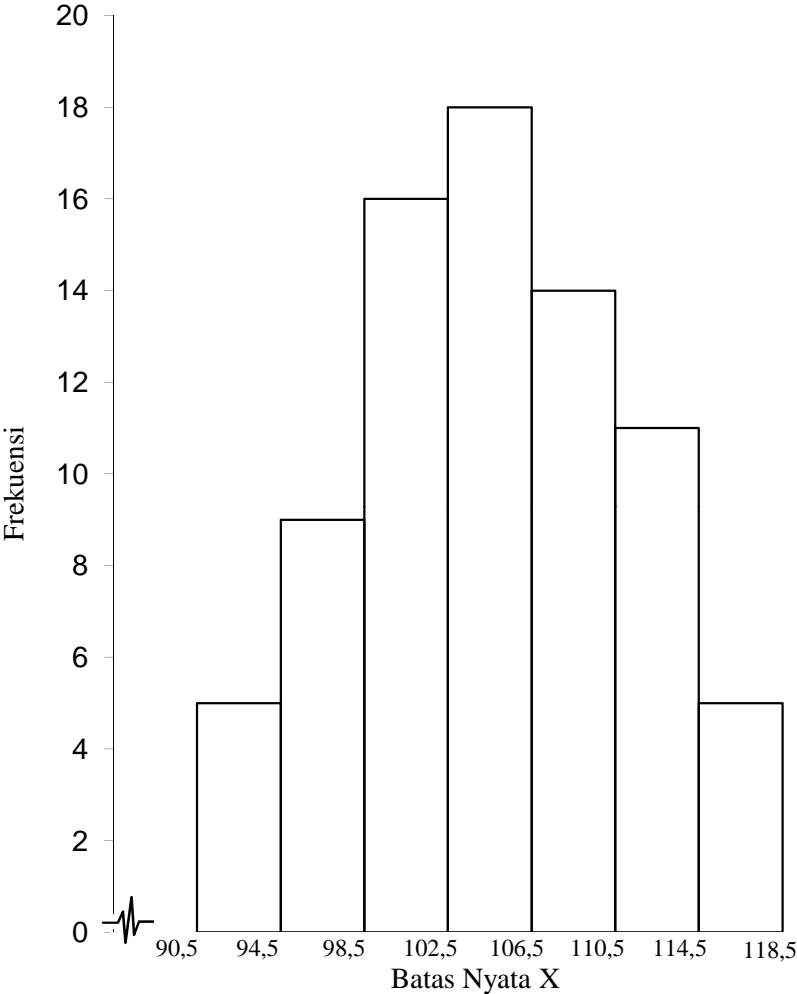
$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 78 \\ &= 1 + (3,3) 1,89 \\ &= 1 + 6,24 \\ &= 7,24 \text{ (dibulatkan menjadi } 7 \text{)} \end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

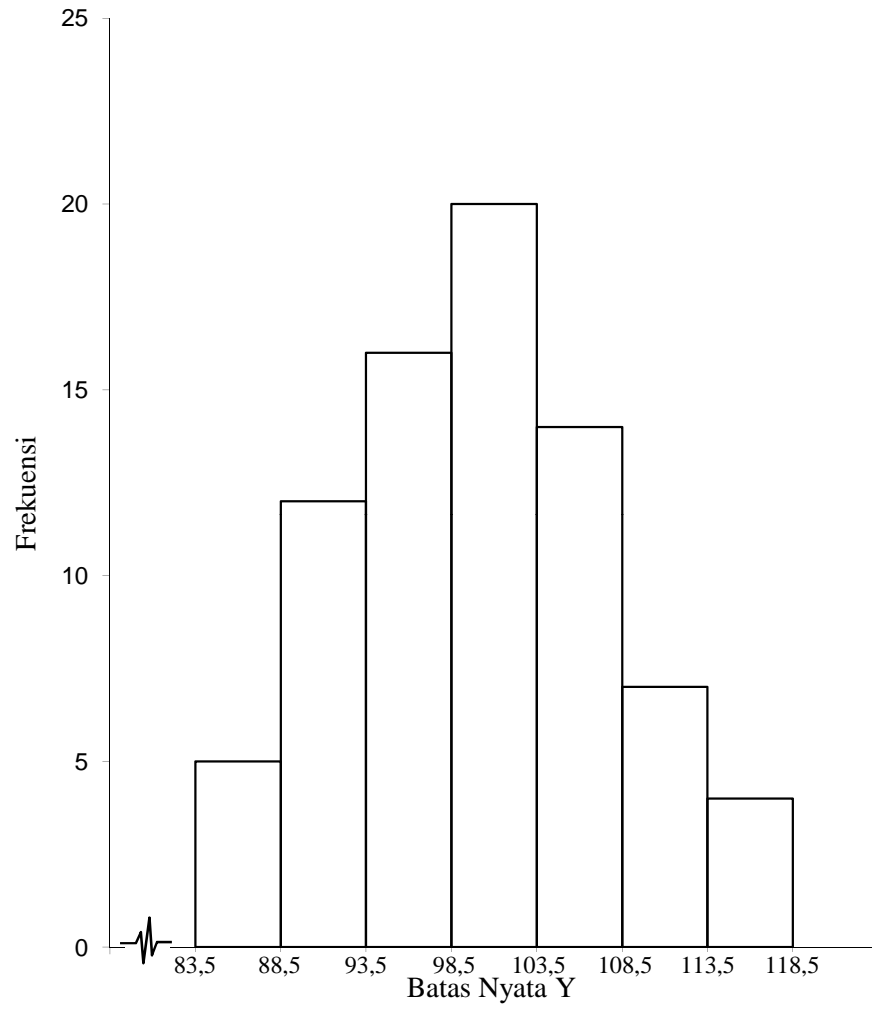
$$\begin{aligned} P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{34}{7} = 4.857 \text{ (ditetapkan menjadi } 5 \text{)} \end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
84 - 88	83.5	88.5	5	6.4%
89 - 93	88.5	93.5	12	15.4%
94 - 98	93.5	98.5	16	20.5%
99 - 103	98.5	103.5	20	25.6%
104 - 108	103.5	108.5	14	17.9%
109 - 113	108.5	113.5	7	9.0%
114 - 118	113.5	118.5	4	5.1%
Jumlah			78	100%

**Grafik Histogram
Variabel X**



Grafik Histogram Variabel Y



**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	96	99	-8.50	-1.00	72.25	1.00
2	100	105	-4.50	5.00	20.25	25.00
3	112	111	7.50	11.00	56.25	121.00
4	111	113	6.50	13.00	42.25	169.00
5	93	86	-11.50	-14.00	132.25	196.00
6	115	111	10.50	11.00	110.25	121.00
7	102	96	-2.50	-4.00	6.25	16.00
8	103	104	-1.50	4.00	2.25	16.00
9	108	94	3.50	-6.00	12.25	36.00
10	102	102	-2.50	2.00	6.25	4.00
11	107	118	2.50	18.00	6.25	324.00
12	94	90	-10.50	-10.00	110.25	100.00
13	104	102	-0.50	2.00	0.25	4.00
14	117	103	12.50	3.00	156.25	9.00
15	110	101	5.50	1.00	30.25	1.00
16	91	99	-13.50	-1.00	182.25	1.00
17	111	103	6.50	3.00	42.25	9.00
18	105	105	0.50	5.00	0.25	25.00
19	103	92	-1.50	-8.00	2.25	64.00
20	97	88	-7.50	-12.00	56.25	144.00
21	103	102	-1.50	2.00	2.25	4.00
22	105	87	0.50	-13.00	0.25	169.00
23	108	95	3.50	-5.00	12.25	25.00
24	109	110	4.50	10.00	20.25	100.00
25	116	114	11.50	14.00	132.25	196.00
26	110	104	5.50	4.00	30.25	16.00
27	115	104	10.50	4.00	110.25	16.00
28	101	89	-3.50	-11.00	12.25	121.00
29	113	108	8.50	8.00	72.25	64.00
30	114	112	9.50	12.00	90.25	144.00
31	101	95	-3.50	-5.00	12.25	25.00
32	108	102	3.50	2.00	12.25	4.00
33	106	103	1.50	3.00	2.25	9.00
34	113	110	8.50	10.00	72.25	100.00
35	107	93	2.50	-7.00	6.25	49.00
36	99	91	-5.50	-9.00	30.25	81.00
37	99	92	-5.50	-8.00	30.25	64.00
38	99	104	-5.50	4.00	30.25	16.00
39	109	114	4.50	14.00	20.25	196.00

No.	X	Y	$X - \bar{X}$	$Y - \bar{Y}$	$(X - \bar{X})^2$	$(Y - \bar{Y})^2$
40	108	108	3.50	8.00	12.25	64.00
41	105	101	0.50	1.00	0.25	1.00
42	102	105	-2.50	5.00	6.25	25.00
43	94	94	-10.50	-6.00	110.25	36.00
44	103	115	-1.50	15.00	2.25	225.00
45	101	100	-3.50	0.00	12.25	0.00
46	101	92	-3.50	-8.00	12.25	64.00
47	97	101	-7.50	1.00	56.25	1.00
48	98	97	-6.50	-3.00	42.25	9.00
49	96	99	-8.50	-1.00	72.25	1.00
50	111	113	6.50	13.00	42.25	169.00
51	102	84	-2.50	-16.00	6.25	256.00
52	107	90	2.50	-10.00	6.25	100.00
53	98	100	-6.50	0.00	42.25	0.00
54	109	106	4.50	6.00	20.25	36.00
55	114	104	9.50	4.00	90.25	16.00
56	95	95	-9.50	-5.00	90.25	25.00
57	100	91	-4.50	-9.00	20.25	81.00
58	108	96	3.50	-4.00	12.25	16.00
59	106	89	1.50	-11.00	2.25	121.00
60	103	97	-1.50	-3.00	2.25	9.00
61	105	93	0.50	-7.00	0.25	49.00
62	112	103	7.50	3.00	56.25	9.00
63	113	101	8.50	1.00	72.25	1.00
64	104	98	-0.50	-2.00	0.25	4.00
65	103	85	-1.50	-15.00	2.25	225.00
66	98	106	-6.50	6.00	42.25	36.00
67	95	93	-9.50	-7.00	90.25	49.00
68	106	98	1.50	-2.00	2.25	4.00
69	118	106	13.50	6.00	182.25	36.00
70	104	100	-0.50	0.00	0.25	0.00
71	92	98	-12.50	-2.00	156.25	4.00
72	103	101	-1.50	1.00	2.25	1.00
73	111	100	6.50	0.00	42.25	0.00
74	105	94	0.50	-6.00	0.25	36.00
75	109	105	4.50	5.00	20.25	25.00
76	99	96	-5.50	-4.00	30.25	16.00
77	100	97	-4.50	-3.00	20.25	9.00
78	100	98	-4.50	-2.00	20.25	4.00
Jumlah	8151	7800			3147.50	4548.000

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{8151}{78} \\ &= 104.50\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{7800}{78} \\ &= 100.00\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{3147.5}{77} \\ &= 40.877\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{4548.00}{77} \\ &= 59.065\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{40.877} \\ &= 6.393\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{59.065} \\ &= 7.685\end{aligned}$$

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	K	n	X	Y	X ²	Y ²	XY
1	1	1	91	99	8281	9801	9009
2	2	1	92	98	8464	9604	9016
3	3	1	93	86	8649	7396	7998
4	4	2	94	90	8836	8100	8460
5			94	94	8836	8836	8836
6	5	2	95	95	9025	9025	9025
7			95	93	9025	8649	8835
8	6	2	96	99	9216	9801	9504
9			96	99	9216	9801	9504
10	7	2	97	88	9409	7744	8536
11			97	101	9409	10201	9797
12	8	3	98	97	9604	9409	9506
13			98	100	9604	10000	9800
14			98	106	9604	11236	10388
15	9	4	99	91	9801	8281	9009
16			99	92	9801	8464	9108
17			99	104	9801	10816	10296
18			99	96	9801	9216	9504
19	10	4	100	105	10000	11025	10500
20			100	91	10000	8281	9100
21			100	97	10000	9409	9700
22			100	98	10000	9604	9800
23	11	4	101	89	10201	7921	8989
24			101	95	10201	9025	9595
25			101	100	10201	10000	10100
26			101	92	10201	8464	9292
27	12	4	102	96	10404	9216	9792
28			102	102	10404	10404	10404
29			102	105	10404	11025	10710
30			102	84	10404	7056	8568
31	13	7	103	104	10609	10816	10712
32			103	92	10609	8464	9476
33			103	102	10609	10404	10506
34			103	115	10609	13225	11845
35			103	97	10609	9409	9991
36			103	85	10609	7225	8755
37			103	101	10609	10201	10403
38	14	3	104	102	10816	10404	10608

No. Resp	K	n	X	Y	X²	Y²	XY
39			104	98	10816	9604	10192
40			104	100	10816	10000	10400
41	15	5	105	105	11025	11025	11025
42			105	87	11025	7569	9135
43			105	101	11025	10201	10605
44			105	93	11025	8649	9765
45			105	94	11025	8836	9870
46	16	3	106	103	11236	10609	10918
47			106	89	11236	7921	9434
48			106	98	11236	9604	10388
49	17	3	107	118	11449	13924	12626
50			107	93	11449	8649	9951
51			107	90	11449	8100	9630
52	18	5	108	94	11664	8836	10152
53			108	95	11664	9025	10260
54			108	102	11664	10404	11016
55			108	108	11664	11664	11664
56			108	96	11664	9216	10368
57	19	4	109	110	11881	12100	11990
58			109	114	11881	12996	12426
59			109	106	11881	11236	11554
60			109	105	11881	11025	11445
61	20	2	110	101	12100	10201	11110
62			110	104	12100	10816	11440
63	21	4	111	113	12321	12769	12543
64			111	103	12321	10609	11433
65			111	113	12321	12769	12543
66			111	100	12321	10000	11100
67	22	2	112	111	12544	12321	12432
68			112	103	12544	10609	11536
69	23	3	113	108	12769	11664	12204
70			113	110	12769	12100	12430
71			113	101	12769	10201	11413
72	24	2	114	112	12996	12544	12768
73			114	104	12996	10816	11856
74	25	2	115	111	13225	12321	12765
75			115	104	13225	10816	11960
76	26	1	116	114	13456	12996	13224
77	27	1	117	103	13689	10609	12051
78	28	1	118	106	13924	11236	12508
Jumlah	28	78	8151	7800	854927	784548	817107

Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$$\begin{aligned}
 n &= 78 \\
 \Sigma X &= 8151 \\
 \Sigma X^2 &= 854927 \\
 \Sigma Y &= 7800 \\
 \Sigma Y^2 &= 784548 \\
 \Sigma XY &= 817107
 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{(\Sigma Y)(\Sigma X^2) - (\Sigma X)(\Sigma XY)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{7800 \cdot 854927 - 8151 \cdot 817107}{78 \cdot 854927 - 8151^2} \\
 &= \frac{6668430600 - 6660239157}{66684306 - 66438801} \\
 &= \frac{8191443}{245505} \\
 &= 33.3657
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \\
 &= \frac{78 \cdot 817107 - 8151 \cdot 7800}{78 \cdot 854927 - 8151^2} \\
 &= \frac{63734346 - 63577800}{66684306 - 66438801} \\
 &= \frac{156546}{245505} \\
 &= 0.63765
 \end{aligned}$$

Jadi persamaanya adalah :

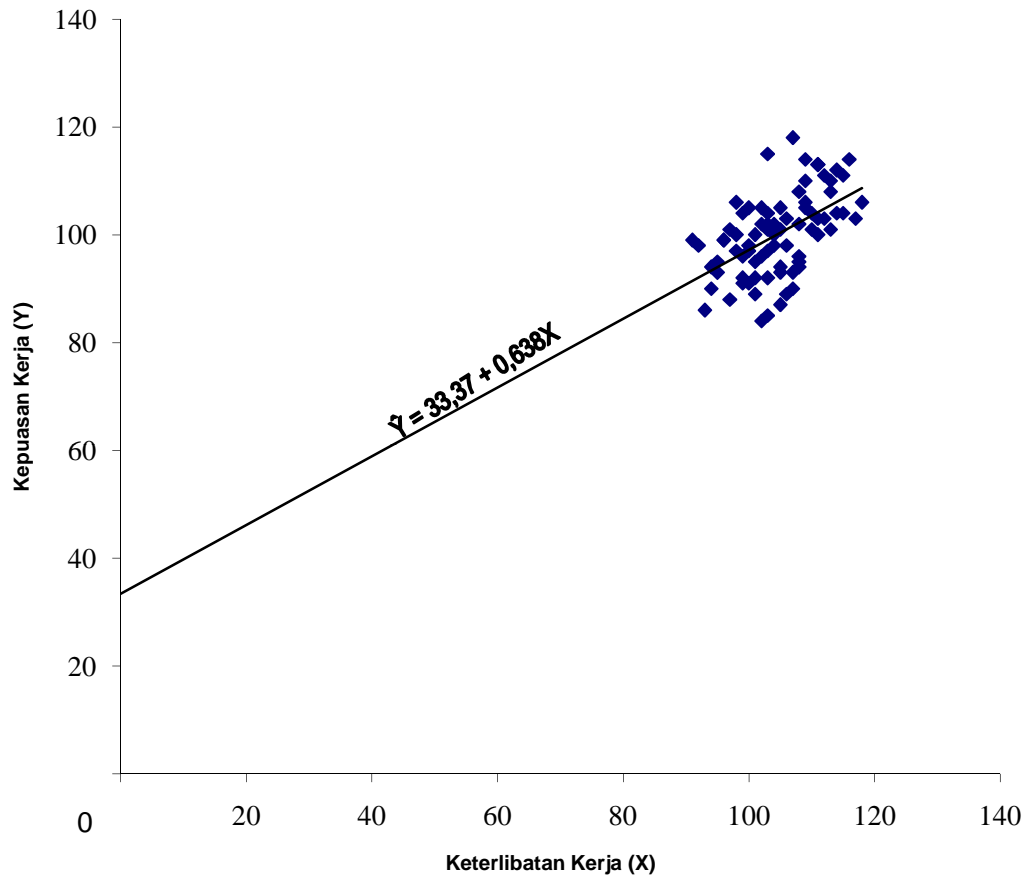
$$\hat{Y} = 33.37 + 0.638 X$$

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

n	X	$\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$	\hat{Y}
1	91	$33.37 + 0.638 \cdot 91$	91.392
2	92	$33.37 + 0.638 \cdot 92$	92.029
3	93	$33.37 + 0.638 \cdot 93$	92.667
4	94	$33.37 + 0.638 \cdot 94$	93.305
5	94	$33.37 + 0.638 \cdot 94$	93.305
6	95	$33.37 + 0.638 \cdot 95$	93.942
7	95	$33.37 + 0.638 \cdot 95$	93.942
8	96	$33.37 + 0.638 \cdot 96$	94.580
9	96	$33.37 + 0.638 \cdot 96$	94.580
10	97	$33.37 + 0.638 \cdot 97$	95.218
11	97	$33.37 + 0.638 \cdot 97$	95.218
12	98	$33.37 + 0.638 \cdot 98$	95.855
13	98	$33.37 + 0.638 \cdot 98$	95.855
14	98	$33.37 + 0.638 \cdot 98$	95.855
15	99	$33.37 + 0.638 \cdot 99$	96.493
16	99	$33.37 + 0.638 \cdot 99$	96.493
17	99	$33.37 + 0.638 \cdot 99$	96.493
18	99	$33.37 + 0.638 \cdot 99$	96.493
19	100	$33.37 + 0.638 \cdot 100$	97.131
20	100	$33.37 + 0.638 \cdot 100$	97.131
21	100	$33.37 + 0.638 \cdot 100$	97.131
22	100	$33.37 + 0.638 \cdot 100$	97.131
23	101	$33.37 + 0.638 \cdot 101$	97.768
24	101	$33.37 + 0.638 \cdot 101$	97.768
25	101	$33.37 + 0.638 \cdot 101$	97.768
26	101	$33.37 + 0.638 \cdot 101$	97.768
27	102	$33.37 + 0.638 \cdot 102$	98.406
28	102	$33.37 + 0.638 \cdot 102$	98.406
29	102	$33.37 + 0.638 \cdot 102$	98.406
30	102	$33.37 + 0.638 \cdot 102$	98.406
31	103	$33.37 + 0.638 \cdot 103$	99.044
32	103	$33.37 + 0.638 \cdot 103$	99.044
33	103	$33.37 + 0.638 \cdot 103$	99.044
34	103	$33.37 + 0.638 \cdot 103$	99.044
35	103	$33.37 + 0.638 \cdot 103$	99.044
36	103	$33.37 + 0.638 \cdot 103$	99.044
37	103	$33.37 + 0.638 \cdot 103$	99.044
38	104	$33.37 + 0.638 \cdot 104$	99.681
39	104	$33.37 + 0.638 \cdot 104$	99.681

n	X	$\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$	\hat{Y}
40	104	33.37 + 0.638 . 104	99.681
41	105	33.37 + 0.638 . 105	100.319
42	105	33.37 + 0.638 . 105	100.319
43	105	33.37 + 0.638 . 105	100.319
44	105	33.37 + 0.638 . 105	100.319
45	105	33.37 + 0.638 . 105	100.319
46	106	33.37 + 0.638 . 106	100.956
47	106	33.37 + 0.638 . 106	100.956
48	106	33.37 + 0.638 . 106	100.956
49	107	33.37 + 0.638 . 107	101.594
50	107	33.37 + 0.638 . 107	101.594
51	107	33.37 + 0.638 . 107	101.594
52	108	33.37 + 0.638 . 108	102.232
53	108	33.37 + 0.638 . 108	102.232
54	108	33.37 + 0.638 . 108	102.232
55	108	33.37 + 0.638 . 108	102.232
56	108	33.37 + 0.638 . 108	102.232
57	109	33.37 + 0.638 . 109	102.869
58	109	33.37 + 0.638 . 109	102.869
59	109	33.37 + 0.638 . 109	102.869
60	109	33.37 + 0.638 . 109	102.869
61	110	33.37 + 0.638 . 110	103.507
62	110	33.37 + 0.638 . 110	103.507
63	111	33.37 + 0.638 . 111	104.145
64	111	33.37 + 0.638 . 111	104.145
65	111	33.37 + 0.638 . 111	104.145
66	111	33.37 + 0.638 . 111	104.145
67	112	33.37 + 0.638 . 112	104.782
68	112	33.37 + 0.638 . 112	104.782
69	113	33.37 + 0.638 . 113	105.420
70	113	33.37 + 0.638 . 113	105.420
71	113	33.37 + 0.638 . 113	105.420
72	114	33.37 + 0.638 . 114	106.058
73	114	33.37 + 0.638 . 114	106.058
74	115	33.37 + 0.638 . 115	106.695
75	115	33.37 + 0.638 . 115	106.695
76	116	33.37 + 0.638 . 116	107.333
77	117	33.37 + 0.638 . 117	107.971
78	118	33.37 + 0.638 . 118	108.608

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 33,37 + 0,638X$$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	91	99	91.39	7.6083	7.6083	57.8856
2	92	98	92.03	5.9706	5.9706	35.6482
3	93	86	92.67	-6.6670	-6.6670	44.4494
4	94	90	93.30	-3.3047	-3.3047	10.9210
5	94	94	93.30	0.6953	0.6953	0.4835
6	95	95	93.94	1.0577	1.0577	1.1187
7	95	93	93.94	-0.9423	-0.9423	0.8880
8	96	99	94.58	4.4200	4.4200	19.5365
9	96	99	94.58	4.4200	4.4200	19.5365
10	97	88	95.22	-7.2176	-7.2176	52.0942
11	97	101	95.22	5.7824	5.7824	33.4358
12	98	97	95.86	1.1447	1.1447	1.3104
13	98	100	95.86	4.1447	4.1447	17.1787
14	98	106	95.86	10.1447	10.1447	102.9153
15	99	91	96.49	-5.4929	-5.4929	30.1723
16	99	92	96.49	-4.4929	-4.4929	20.1864
17	99	104	96.49	7.5071	7.5071	56.3561
18	99	96	96.49	-0.4929	-0.4929	0.2430
19	100	105	97.13	7.8694	7.8694	61.9278
20	100	91	97.13	-6.1306	-6.1306	37.5840
21	100	97	97.13	-0.1306	-0.1306	0.0171
22	100	98	97.13	0.8694	0.8694	0.7559
23	101	89	97.77	-8.7682	-8.7682	76.8818
24	101	95	97.77	-2.7682	-2.7682	7.6631
25	101	100	97.77	2.2318	2.2318	4.9808
26	101	92	97.77	-5.7682	-5.7682	33.2725
27	102	96	98.41	-2.4059	-2.4059	5.7882
28	102	102	98.41	3.5941	3.5941	12.9177
29	102	105	98.41	6.5941	6.5941	43.4824
30	102	84	98.41	-14.4059	-14.4059	207.5293
31	103	104	99.04	4.9565	4.9565	24.5666
32	103	92	99.04	-7.0435	-7.0435	49.6113
33	103	102	99.04	2.9565	2.9565	8.7407
34	103	115	99.04	15.9565	15.9565	254.6090
35	103	97	99.04	-2.0435	-2.0435	4.1760
36	103	85	99.04	-14.0435	-14.0435	197.2206
37	103	101	99.04	1.9565	1.9565	3.8278
38	104	102	99.68	2.3188	2.3188	5.3769

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
39	104	98	99.68	-1.6812	-1.6812	2.8264
40	104	100	99.68	0.3188	0.3188	0.1016
41	105	105	100.32	4.6812	4.6812	21.9134
42	105	87	100.32	-13.3188	-13.3188	177.3911
43	105	101	100.32	0.6812	0.6812	0.4640
44	105	93	100.32	-7.3188	-7.3188	53.5652
45	105	94	100.32	-6.3188	-6.3188	39.9275
46	106	103	100.96	2.0435	2.0435	4.1760
47	106	89	100.96	-11.9565	-11.9565	142.9573
48	106	98	100.96	-2.9565	-2.9565	8.7407
49	107	118	101.59	16.4059	16.4059	269.1528
50	107	93	101.59	-8.5941	-8.5941	73.8589
51	107	90	101.59	-11.5941	-11.5941	134.4237
52	108	94	102.23	-8.2318	-8.2318	67.7621
53	108	95	102.23	-7.2318	-7.2318	52.2985
54	108	102	102.23	-0.2318	-0.2318	0.0537
55	108	108	102.23	5.7682	5.7682	33.2725
56	108	96	102.23	-6.2318	-6.2318	38.8350
57	109	110	102.87	7.1306	7.1306	50.8452
58	109	114	102.87	11.1306	11.1306	123.8898
59	109	106	102.87	3.1306	3.1306	9.8005
60	109	105	102.87	2.1306	2.1306	4.5394
61	110	101	103.51	-2.5071	-2.5071	6.2854
62	110	104	103.51	0.4929	0.4929	0.2430
63	111	113	104.14	8.8553	8.8553	78.4160
64	111	103	104.14	-1.1447	-1.1447	1.3104
65	111	113	104.14	8.8553	8.8553	78.4160
66	111	100	104.14	-4.1447	-4.1447	17.1787
67	112	111	104.78	6.2176	6.2176	38.6590
68	112	103	104.78	-1.7824	-1.7824	3.1768
69	113	108	105.42	2.5800	2.5800	6.6563
70	113	110	105.42	4.5800	4.5800	20.9763
71	113	101	105.42	-4.4200	-4.4200	19.5365
72	114	112	106.06	5.9423	5.9423	35.3113
73	114	104	106.06	-2.0577	-2.0577	4.2340
74	115	111	106.70	4.3047	4.3047	18.5303
75	115	104	106.70	-2.6953	-2.6953	7.2647
76	116	114	107.33	6.6670	6.6670	44.4494
77	117	103	107.97	-4.9706	-4.9706	24.7070
78	118	106	108.61	-2.6083	-2.6083	6.8030
Jumlah				0.00		3268.24

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 33,37 + 0,638X$

$$\begin{aligned}
 1. \text{ Rata-rata} = \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\Sigma(Y - \hat{Y})}{n} \\
 &= \frac{0.00}{78} \\
 &= 0.0000
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \text{ Varians} = S^2 &= \frac{\Sigma\{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}\}^2}{n - 1} \\
 &= \frac{3268.239}{77} \\
 &= 42.445
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 3. \text{ Simpangan Baku} = S &= \sqrt{S^2} \\
 &= \sqrt{42.445} \\
 &= 6.51496
 \end{aligned}$$

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 33,37 + 0,638X$$

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{Xi})	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
1	-14.4059	-14.4059	-2.2112	0.4864	0.0136	0.0128	0.001
2	-14.0435	-14.0435	-2.1556	0.4842	0.0158	0.0256	0.010
3	-13.3188	-13.3188	-2.0443	0.4793	0.0207	0.0385	0.018
4	-11.9565	-11.9565	-1.8352	0.4664	0.0336	0.0513	0.018
5	-11.5941	-11.5941	-1.7796	0.4616	0.0384	0.0641	0.026
6	-8.7682	-8.7682	-1.3459	0.4099	0.0901	0.0769	0.013
7	-8.5941	-8.5941	-1.3191	0.4049	0.0951	0.0897	0.005
8	-8.2318	-8.2318	-1.2635	0.3962	0.1038	0.1026	0.001
9	-7.3188	-7.3188	-1.1234	0.3686	0.1314	0.1154	0.016
10	-7.2318	-7.2318	-1.1100	0.3665	0.1335	0.1282	0.005
11	-7.2176	-7.2176	-1.1079	0.3643	0.1357	0.1410	0.005
12	-7.0435	-7.0435	-1.0811	0.3599	0.1401	0.1538	0.014
13	-6.6670	-6.6670	-1.0233	0.3461	0.1539	0.1667	0.013
14	-6.3188	-6.3188	-0.9699	0.3315	0.1685	0.1795	0.011
15	-6.2318	-6.2318	-0.9565	0.3289	0.1711	0.1923	0.021
16	-6.1306	-6.1306	-0.9410	0.3264	0.1736	0.2051	0.032
17	-5.7682	-5.7682	-0.8854	0.3106	0.1894	0.2179	0.029
18	-5.4929	-5.4929	-0.8431	0.2996	0.2004	0.2308	0.030
19	-4.9706	-4.9706	-0.7630	0.2764	0.2236	0.2436	0.020
20	-4.4929	-4.4929	-0.6896	0.2518	0.2482	0.2564	0.008
21	-4.4200	-4.4200	-0.6784	0.2486	0.2514	0.2692	0.018
22	-4.1447	-4.1447	-0.6362	0.2357	0.2643	0.2821	0.018
23	-3.3047	-3.3047	-0.5072	0.1915	0.3085	0.2949	0.014
24	-2.9565	-2.9565	-0.4538	0.1736	0.3264	0.3077	0.019
25	-2.7682	-2.7682	-0.4249	0.1628	0.3372	0.3205	0.017
26	-2.6953	-2.6953	-0.4137	0.1591	0.3409	0.3333	0.008
27	-2.6083	-2.6083	-0.4003	0.1554	0.3446	0.3462	0.002
28	-2.5071	-2.5071	-0.3848	0.1480	0.3520	0.3590	0.007
29	-2.4059	-2.4059	-0.3693	0.1406	0.3594	0.3718	0.012
30	-2.0577	-2.0577	-0.3158	0.1217	0.3783	0.3846	0.006
31	-2.0435	-2.0435	-0.3137	0.1217	0.3783	0.3974	0.019
32	-1.7824	-1.7824	-0.2736	0.1064	0.3936	0.4103	0.017
33	-1.6812	-1.6812	-0.2580	0.0987	0.4013	0.4231	0.022
34	-1.1447	-1.1447	-0.1757	0.0675	0.4325	0.4359	0.003
35	-0.9423	-0.9423	-0.1446	0.0557	0.4443	0.4487	0.004
36	-0.4929	-0.4929	-0.0757	0.0279	0.4721	0.4615	0.011
37	-0.2318	-0.2318	-0.0356	0.0120	0.4880	0.4744	0.014
38	-0.1306	-0.1306	-0.0200	0.0080	0.4920	0.4872	0.005
39	0.3188	0.3188	0.0489	0.0160	0.5160	0.5000	0.016
40	0.4929	0.4929	0.0757	0.0279	0.5279	0.5128	0.015
41	0.6812	0.6812	0.1046	0.0398	0.5398	0.5256	0.014

No.	$(Y - \hat{Y})$ (Xi)	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ (Xi - \bar{Xi})	Zi	Zt	F(zi)	S(zi)	[F(zi) - S(zi)]
42	0.6953	0.6953	0.1067	0.0398	0.5398	0.5385	0.001
43	0.8694	0.8694	0.1334	0.0517	0.5517	0.5513	0.000
44	1.0577	1.0577	0.1623	0.0636	0.5636	0.5641	0.001
45	1.1447	1.1447	0.1757	0.0675	0.5675	0.5769	0.009
46	1.9565	1.9565	0.3003	0.1179	0.6179	0.5897	0.028
47	2.0435	2.0435	0.3137	0.1217	0.6217	0.6026	0.019
48	2.1306	2.1306	0.3270	0.1255	0.6255	0.6154	0.010
49	2.2318	2.2318	0.3426	0.1331	0.6331	0.6282	0.005
50	2.3188	2.3188	0.3559	0.1368	0.6368	0.6410	0.004
51	2.5800	2.5800	0.3960	0.1517	0.6517	0.6538	0.002
52	2.9565	2.9565	0.4538	0.1736	0.6736	0.6667	0.007
53	3.1306	3.1306	0.4805	0.1844	0.6844	0.6795	0.005
54	3.5941	3.5941	0.5517	0.2088	0.7088	0.6923	0.016
55	4.1447	4.1447	0.6362	0.2357	0.7357	0.7051	0.031
56	4.3047	4.3047	0.6607	0.2454	0.7454	0.7179	0.027
57	4.4200	4.4200	0.6784	0.2486	0.7486	0.7308	0.018
58	4.4200	4.4200	0.6784	0.2486	0.7486	0.7436	0.005
59	4.5800	4.5800	0.7030	0.2580	0.7580	0.7564	0.002
60	4.6812	4.6812	0.7185	0.2612	0.7612	0.7692	0.008
61	4.9565	4.9565	0.7608	0.2764	0.7764	0.7821	0.006
62	5.7682	5.7682	0.8854	0.3106	0.8106	0.7949	0.016
63	5.7824	5.7824	0.8876	0.3106	0.8106	0.8077	0.003
64	5.9423	5.9423	0.9121	0.3186	0.8186	0.8205	0.002
65	5.9706	5.9706	0.9164	0.3186	0.8186	0.8333	0.015
66	6.2176	6.2176	0.9544	0.3289	0.8289	0.8462	0.017
67	6.5941	6.5941	1.0122	0.3438	0.8438	0.8590	0.015
68	6.6670	6.6670	1.0233	0.3461	0.8461	0.8718	0.026
69	7.1306	7.1306	1.0945	0.3621	0.8621	0.8846	0.023
70	7.5071	7.5071	1.1523	0.3749	0.8749	0.8974	0.023
71	7.6083	7.6083	1.1678	0.3770	0.8770	0.9103	0.033
72	7.8694	7.8694	1.2079	0.3849	0.8849	0.9231	0.038
73	8.8553	8.8553	1.3592	0.4115	0.9115	0.9359	0.024
74	8.8553	8.8553	1.3592	0.4115	0.9115	0.9487	0.037
75	10.1447	10.1447	1.5571	0.4394	0.9394	0.9615	0.022
76	11.1306	11.1306	1.7085	0.4554	0.9554	0.9744	0.019
77	15.9565	15.9565	2.4492	0.4927	0.9927	0.9872	0.006
78	16.4059	16.4059	2.5182	0.4940	0.9940	1.0000	0.006

Dari perhitungan, didapat nilai L_{hitung} terbesar = 0.038, L_{tabel} untuk $n = 78$ dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,100. $L_{hitung} < L_{tabel}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 33,37 + 0,638X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned} \hat{Y} &= 33,37 + 0,638 X \\ &= 33,37 + 0,638 [91] = 91,39 \end{aligned}$$

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

$$Y - \hat{Y} = 99 - 91,39 = 7,61$$

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

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 7,61 - 0,0000 = 7,61$$

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

$$= 7,61^2 = 57,89$$

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

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-14,41}{6,51} = -2,211$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,21; pada sumbu menurun cari angka 2,2; lalu pada sumbu mendatar angka 1 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4864$

9. Kolom $F(z_i)$

$F(z_i) = 0,5 + Z_t$, jika $Z_i (+)$ & $= 0,5 - Z_t$, Jika $Z_i (-)$

$$Z_i = -2,21, \text{ maka } 0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4864 = 0,0136$$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{78} = 0,013$$

11. Kolom $[F(z_i) - S(z_i)]$

Nilai mutlak antara $F(z_i) - S(z_i)$

$$= [0,014 - 0,013] = 0,001$$

Perhitungan Uji Keberartian Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$\begin{aligned} \text{JK (T)} &= \Sigma Y^2 \\ &= 784548 \end{aligned}$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$\begin{aligned} \text{JK (a)} &= \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= \frac{7800^2}{78} \\ &= 780000.00 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned} \text{JK (b)} &= b \left\{ \Sigma XY - \frac{(\Sigma X) (\Sigma Y)}{N} \right\} \\ &= 0.638 \left\{ 817107 - \frac{[8151] [7800]}{78} \right\} \\ &= 1279.76 \end{aligned}$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$\begin{aligned} \text{JK (S)} &= \text{JK (T)} - \text{JK (a)} - \text{JK (b/a)} \\ &= 784548 - 780000.00 - 1279.76 \\ &= 3268.239 \end{aligned}$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} \text{dk}_{(T)} &= n = 78 \\ \text{dk}_{(a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(b/a)} &= 1 \\ \text{dk}_{(res)} &= n - 2 = 76 \end{aligned}$$

Perhitungan JK (G)

No.	K	n_i	X	Y	Y^2	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
1	1	1	91	99	9801	9009			
2	2	1	92	98	9604	9016			
3	3	1	93	86	7396	7998			
4	4	2	94	90	8100	8460	16936	16928.00	8.00
5			94	94	8836	8836			
6	5	2	95	95	9025	9025	17674	17672.00	2.00
7			95	93	8649	8835			
8	6	2	96	99	9801	9504	19602	19602.00	0.00
9			96	99	9801	9504			
10	7	2	97	88	7744	8536	17945	17860.50	84.50
11			97	101	10201	9797			
12	8	3	98	97	9409	9506	30645	30603.00	42.00
13			98	100	10000	9800			
14			98	106	11236	10388			
15	9	4	99	91	8281	9009	36777	36672.25	104.75
16			99	92	8464	9108			
17			99	104	10816	10296			
18			99	96	9216	9504			
19	10	4	100	105	11025	10500	38319	38220.25	98.75
20			100	91	8281	9100			
21			100	97	9409	9700			
22			100	98	9604	9800			
23	11	4	101	89	7921	8989	35410	35344.00	66.00
24			101	95	9025	9595			
25			101	100	10000	10100			
26			101	92	8464	9292			
27	12	4	102	96	9216	9792	37701	37442.25	258.75
28			102	102	10404	10404			
29			102	105	11025	10710			
30			102	84	7056	8568			
31	13	7	103	104	10816	10712	69744	69202.29	541.71
32			103	92	8464	9476			
33			103	102	10404	10506			
34			103	115	13225	11845			
35			103	97	9409	9991			
36			103	85	7225	8755			
37			103	101	10201	10403			
38	14	3	104	102	10404	10608	30008	30000.00	8.00
39			104	98	9604	10192			

No.	K	n_i	X	Y	Y^2	XY	ΣYk^2	$\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$	$\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n} \right\}$
40			104	100	10000	10400			
41	15	5	105	105	11025	11025	46280	46080.00	200.00
42			105	87	7569	9135			
43			105	101	10201	10605			
44			105	93	8649	9765			
45			105	94	8836	9870			
46	16	3	106	103	10609	10918	28134	28033.33	100.67
47			106	89	7921	9434			
48			106	98	9604	10388			
49	17	3	107	118	13924	12626	30673	30200.33	472.67
50			107	93	8649	9951			
51			107	90	8100	9630			
52	18	5	108	94	8836	10152	49145	49005.00	140.00
53			108	95	9025	10260			
54			108	102	10404	11016			
55			108	108	11664	11664			
56			108	96	9216	10368			
57	19	4	109	110	12100	11990	47357	47306.25	50.75
58			109	114	12996	12426			
59			109	106	11236	11554			
60			109	105	11025	11445			
61	20	2	110	101	10201	11110	21017	21012.50	4.50
62			110	104	10816	11440			
63	21	4	111	113	12769	12543	46147	46010.25	136.75
64			111	103	10609	11433			
65			111	113	12769	12543			
66			111	100	10000	11100			
67	22	2	112	111	12321	12432	22930	22898.00	32.00
68			112	103	10609	11536			
69	23	3	113	108	11664	12204	33965	33920.33	44.67
70			113	110	12100	12430			
71			113	101	10201	11413			
72	24	2	114	112	12544	12768	23360	23328.00	32.00
73			114	104	10816	11856			
74	25	2	115	111	12321	12765	23137	23112.50	24.50
75			115	104	10816	11960			
76	26	1	116	114	12996	13224			
77	27	1	117	103	10609	12051			
78	28	1	118	106	11236	12508			
Σ	28	78	8151	7800	784548	817107			2452.96

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{1279.76}{1} = 1279.76$$

$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{3268.24}{76} = 43.00$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{1279.76}{43.00} = 29.76$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 29.76$, dan $F_{tabel(0,05;1/76)} = 3,98$ 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)

$$\begin{aligned} JK(G) &= \sum \left\{ \sum Y_k^2 - \frac{\sum Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 2452.964 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} JK(TC) &= JK(S) - JK(G) \\ &= 3268.239 - 2452.964 \\ &= 815.274 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 28 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 26 \\ dk_{(G)} &= n - k = 50 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} RJK_{(TC)} &= \frac{815.27}{26} = 31.36 \\ RJK_{(G)} &= \frac{2452.96}{50} = 49.06 \end{aligned}$$

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

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{31.36}{49.06} = 0.64$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 0.64$, dan $F_{tabel(0,05;26/50)} = 1.74$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Tabel Anava untuk Uji Keberartian dan Uji Kelinieran Regresi

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

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	78	784548.00			
Regresi (a)	1	780000.00			
Regresi (b/a)	1	1279.76	1279.76	29.76	3.96
Sisa	76	3268.24	43.00		
Tuna Cocok	26	815.27	31.36	0.64	1.74
Galat Kekeliruan	50	2452.96	49.06		

**Perhitungan Koefisien Korelasi
Product Moment**

Diketahui

$$\begin{aligned}
 n &= 78 \\
 \Sigma X &= 8151 \\
 \Sigma X^2 &= 854927 \\
 \Sigma Y &= 7800 \\
 \Sigma Y^2 &= 784548 \\
 \Sigma XY &= 817107
 \end{aligned}$$

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\
 &= \frac{78 \cdot 817107 - [8151] \cdot [7800]}{\sqrt{\{78 \cdot 854927 - 8151^2\} \{78 \cdot 784548 - 7800^2\}}} \\
 &= \frac{63734346 - 63577800}{\sqrt{245505 \cdot 354744}} \\
 &= \frac{156546}{295112.564} \\
 &= 0.530
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.530$ 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 :

$$\begin{aligned}
 t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\
 &= \frac{0.530 \sqrt{76}}{\sqrt{1-0.281}} \\
 &= \frac{0.530 \cdot 8.72}{\sqrt{0.719}} \\
 &= \frac{4.624}{0.848} \\
 &= 5.46
 \end{aligned}$$

Kesimpulan :

t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk $(n-2) = (78 - 2) = 76$ sebesar 1,67

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 :

$t_{\text{hitung}} [5.46] > t_{\text{tabel}} (1,67)$, 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 :

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \times 100\% \\ &= 0.530^2 \times 100\% \\ &= 0.2814 \times 100\% \\ &= 28.14\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Kepuasan Kerja ditentukan oleh Keterlibatan Kerja sebesar 28,14%.

Data Indikator
Variabel X (Keterlibatan Kerja)

No.	Indikator	No. Item	Skor	Total Skor	n	Rerata	%
1	Berpartisipasi Aktif	1	292	5214	17	306.71	48.45%
		2	218				
		5	319				
		7	220				
		10	334				
		12	325				
		15	319				
		3	342				
		4	339				
		6	330				
		8	334				
		9	275				
		11	333				
		13	223				
		14	337				
		18	338				
		19	336				
2	Memihak Pekerjaan	22	323	2937	9	326.33	51.55%
		23	329				
		16	343				
		17	344				
		25	337				
		20	299				
		21	318				
		24	329				
		26	315				
	Total			8151	26	633.039	100%

Data Dimensi
Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No.	Dimensi	No. Item	Skor	Total Skor	N	Rerata	%
1	Pekerjaan	1	321	1306	4	326.5	21.68%
		10	315				
		11	336				
		16	334				
2	Promosi	2	223	1356	5	271.2	18.01%
		3	242				
		12	301				
		13	309				
		17	281				
3	Rekan Kerja	6	331	1562	5	312.4	20.74%
		9	285				
		19	298				
		21	328				
		24	320				
4	Supervisi	4	320	1844	6	307.333	20.41%
		5	279				
		18	322				
		22	316				
		25	290				
		26	317				
5	Gaji	7	294	1732	6	288.667	19.17%
		8	267				
		14	317				
		15	290				
		20	287				
		23	277				
Total				7800	26	1506.1	100%

Lampiran 43

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

N	Siginfikasi			N	Siginfikasi		
	1%	5%	10%		1%	5%	10%
10	10	10	10	280	197	155	138
15	15	14	14	290	202	158	140
20	19	19	19	300	207	161	143
25	24	23	23	320	216	167	147
30	29	28	28	340	225	172	151
35	33	32	32	360	234	177	155
40	38	36	36	380	242	182	158
45	42	40	39	400	250	186	162
50	47	44	42	420	257	191	165
55	51	48	46	440	265	195	168
60	55	51	49	460	272	198	171
65	59	55	53	480	279	202	173
70	63	58	56	500	285	205	176
75	67	62	59	550	301	213	182
80	71	65	62	600	315	221	187
85	75	68	65	650	329	227	191
90	79	72	68	700	341	233	195
95	83	75	71	750	352	238	199
100	87	78	73	800	363	243	202
110	94	84	78	850	373	247	205
120	102	89	83	900	382	251	208
130	109	95	88	950	391	255	211
140	116	100	92	1000	399	258	213
150	122	105	97	1100	414	265	217
160	129	110	101	1200	427	270	221
170	135	114	105	1300	440	275	224
180	142	119	108	1400	450	279	227
190	148	123	112	1500	460	283	229
200	154	127	115	1600	469	286	232
210	160	131	118	1700	477	289	234
220	165	135	122	1800	485	292	235
230	171	139	125	1900	492	294	237
240	176	142	127	2000	498	297	238
250	182	146	130	2200	510	301	241
260	187	149	133	2400	520	304	243
270	192	152	135	2600	529	307	245

NILAI-NILAI R PRODUCT MOMENT

N	Taraf Signif		N	Taraf Signif		N	Taraf Signif	
	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
			29	0,367	0,470	70	0,235	0,306
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	75	0,227	0,296
7	0,754	0,874						
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
			34	0,339	0,436	95	0,202	0,263
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	100	0,195	0,256
12	0,576	0,708						
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
			39	0,316	0,408	200	0,138	0,181
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	300	0,113	0,148
17	0,482	0,605						
18	0,468	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			
			44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537						
23	0,413	0,526	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
24	0,404	0,515	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
25	0,396	0,505	48	0,284	0,368			
			49	0,281	0,364	1000	0,063	0,081
			50	0,279	0,361			

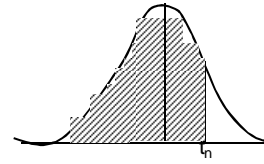
NILAI KRITIS L UNTUK UJI LILIEFORS

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	0.257	0.213	0.195	0.182	0.173
17	0.254	0.206	0.289	0.177	0.169
18	0.239	0.200	0.184	0.173	0.166
19	0.235	0.195	0.179	0.169	0.163
20	0.231	0.190	0.174	0.166	0.160
25	0.200	0.173	0.158	0.147	0.142
30	0.187	0.161	0.144	0.136	0.131
n > 30	<u>1.031</u> \sqrt{n}	<u>0.886</u> \sqrt{n}	<u>0.805</u> \sqrt{n}	<u>0.768</u> \sqrt{n}	<u>0.736</u> \sqrt{n}

Lampiran 47

Daftar G
 Nilai Persentil
 Untuk distribusi t

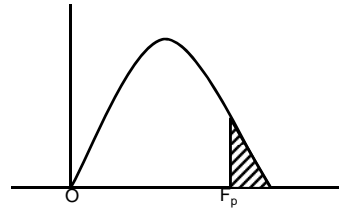
V = dk
 (Bilangan dalam Badan Daftar
 Menyatakan t_p)



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	0.158
2	9.92	6.96	4.30	2.92	1.89	0.061	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	0.741	0.569	0.271	0.131
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	0.549	0.263	0.130
8	3.36	2.90	2.31	1.86	1.40	0.889	0.706	0.546	0.262	0.130
9	3.25	2.82	2.26	1.83	1.38	0.883	0.703	0.543	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	0.868	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	0.689	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	0.533	0.257	0.127
20	2.84	2.53	2.09	1.72	1.32	0.860	0.687	0.533	0.257	0.128
21	2.83	2.52	2.08	1.72	1.32	0.859	0.686	0.532	0.257	0.128
22	2.82	2.51	2.07	1.72	1.32	0.858	0.686	0.532	0.256	0.128
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	0.851	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	0.524	0.253	0.126

NILAI KRITIS DISTRIBUSI F

Nilai Persentil
 Untuk Distribusi F
 (Bilangan Dalam Badan Daftar
 Menyatakan Fp; 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 5961	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 97,38	19,39 99,40	19,40 99,41	19,41 99,42	19,42 19,43	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 26,99	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	5,53 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 7,6	3,92 7,52	3,87 7,39	3,84 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 6,84	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	4,46 8,65	4,07 7,59	3,84 7,01	3,69 6,63	3,58 6,37	3,50 6,19	3,44 6,03	3,39 5,91	3,34 5,82	3,31 5,74	3,28 5,67	3,23 5,56	3,20 5,48	3,15 5,36	3,12 5,28	3,08 5,20	3,05 5,11	3,03 5,06	3,00 5,00	2,98 4,96	2,96 4,91	2,94 4,88	2,93 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 5,47	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 4,73	2,86 4,61	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 4,34
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
11	4,84 9,65	3,98 7,20	3,59 6,22	3,36 5,67	3,20 5,32	3,09 5,07	3,01 4,88	2,95 4,74	2,90 4,63	2,86 4,54	2,82 4,46	2,79 4,40	2,74 4,29	2,70 4,21	2,65 4,10	2,61 4,02	2,57 3,94	2,53 3,86	2,50 3,80	2,47 3,74	2,45 3,70	2,42 3,66	2,41 3,62	2,40 3,60

(LANJUTAN)

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

(LANJUTAN)


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	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	1,97	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	5,1	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

(LANJUTAN)

V ₂ = dk	V ₁ = dk pembilang
---------------------	-------------------------------

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

Lampiran 49



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 : 740/UN39.12/KM/2013 11 Maret 2013
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Penelitian Skripsi**

Yth. Kepala Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Subroto
Di tempat

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


Nama : **Rina Agustina**
Nomor Registrasi : 8105097359
Program Studi : Pendidikan Ekonomi
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : **RSPAD Gatot Subroto**

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan judul
"Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Kepuasan Kerja."

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan


 Dis. Syaifulah
 NIP. 19570216 198403 1 001

Tembusan :

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

Lampiran 50

RSPAD GATOT SOEBROTO DITKESAD
INSTALASI RAWAT INAP

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Yoeliasna Butu
Pangkat : Kolonel Ckm (K)
NRP : 31484
Jabatan : Kepala Instalasi Rawat Inap RSPAD Gatot Subroto
Kesatuan : DITKESAD

Dengan ini menerangkan bahwa:

Nama : Rina Agustina
Status : Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Telah melaksanakan kegiatan penelitian terhadap personel yang bertugas di RSPAD Gatot Subroto Ditkesad selama Mei hingga Juni 2013. Demikian pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 3 Juni 2013
Kepala Instalasi Rawat Inap


RSPAD GATOT SOEBROTO
DEPARTEMEN PENYAKIT DALAM
Yoeliasna Butu
Kolonel Ckm (K) NRP. 31484

Lampiran 51

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Rina Agustina. Lahir di Jakarta, 17 Agustus 1990.
Alamat rumah di Jl. Kayu Manis AMD 28 Rt. 003/ Rw.
05 No. 17, Condet, Jakarta Timur. Pendidikan formal
yang pernah dijalani yaitu: 1997-2003 SDN Gedong 03
Pagi, 2003-2006 SMP Negeri 35 Jakarta, 2006-2009 SMA
Negeri 51 Jakarta, 2009-2013 Universitas Negeri Jakarta,
Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi,
Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi

Pendidikan Administrasi Perkantoran.

Selama masa kuliah mempunyai pengalaman mengajar di SMK Negeri 25 Jakarta Selatan sebagai guru mata pelajaran Mengelola Peralatan Kantor. Mempunyai pengalaman Praktik Kerja Lapangan sebagai staf kepegawaian di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara Departemen Keuangan DKI Jakarta pada tahun 2012.