

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN
PRODUKTIVITAS KERJA PADA KARYAWAN PT. INTEGRA
MITRA SEJATI (IMS)**

**VEBRIANA NAINGGOLAN
8105097461**



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

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

**THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION WITH
WORK PRODUCTIVITY OF THE EMPLOYEES PT INTEGRA
MITRA SEJATI (IMS)**

**VEBRIANA NAINGGOLAN
8105097461**



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

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

ABSTRAK

VEBRIANA NAINGGOLAN. Hubungan Antara Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT Integra Mitra Sejati (IMS). Skripsi, Jakarta : Program Studi Pendidikan Tata Niaga. Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.

Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan terhitung sejak bulan April sampai Juni 2013. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey pendekatan korelasi. Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT INTEGRA MITRA SEJATI. Populasi terjangkaunya adalah karyawan divisi marketing yang berjumlah 44 orang karyawan. Kemudian, berdasarkan tabel penentuan sampel dari Isaac dan Michael jumlah sampel dari populasi dengan sampling error 5% adalah 40 orang karyawan. Teknik pengambilan sampel ini dengan menggunakan teknik sampling acak sederhana.

Uji persyaratan analisis yang dilakukan adalah dengan mencari persamaan regresi yang di dapat adalah $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$. Selanjutnya adalah uji normalitas galat taksiran regresi atas X dengan menggunakan uji *Liliefors* dan diperoleh $L_{hitung} = 0.115$ dibandingkan dengan L_{tabel} pada taraf signifikansi 0.05 sebesar 0.1401. maka $L_o < L_t$. Hal ini berarti galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Sedangkan uji kelinieran menghasilkan $F_{hitung} (1.61) < F_{tabel} (2.18)$, ini berarti model regresi yang dipakai linier.

Uji keberartian regresi diperoleh $F_{hitung} (10.48) > F_{tabel} (4.10)$, ini membuktikan bahwa regresi berarti. Uji koefisien korelasi product moment menghasilkan r_{xy} sebesar 0.465. Kemudian dilanjutkan dengan uji signifikansi koefisien dengan menggunakan uji t. Hasil yang diperoleh adalah $t_{hitung} (3,24)$, sedangkan t_{tabel} pada $dk = n - 2 = 40 - 2 = 38$ dan taraf signifikansi 0.05 adalah 1,68 berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$.

Perhitungan koefisien determinasi menghasilkan $r_{xy}^2 = 0.465^2 = 0.2161$. Ini menunjukkan bahwa 21,61% variasi kepuasan kerja ditentukan oleh produktivitas kerja. Kesimpulan penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pada karyawan divisi marketing PT INTEGRA MITRA SEJATI.

Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja Karyawan

ABSTRACT

VEBRIANA NAINGGOLAN. *The Correlation Between Job Satisfaction With Work Productivity Of The Employees PT Integra Mitra Sejati (IMS). Studies Program Commerce Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta.*

The research was conducted over three months from April to June 2013. The method used is survey method approach to correlation. The population in this research were all employees of PT. INTEGRA MITRA SEJATI. Population is the inaccessibility of employees of PT. INTEGRA MITRA SEJATI sales division amounted to 44 employees. Then, based on the determination of the sample table of Isaac and Michael amount of sample from a population with a sampling error of 5% is 40 employees. This sampling technique using simple random sampling technique.

Test requirements analysis is performed by finding that the regression equation was $Y = 28,79 + 0,589 X$. Next is a test for normality of estimated regression error on X by using the test and earned Liliefors Lhitung = Ltabel in 0.115 compared to the 0.05 level by 01401. the $L_o < L_t$. This means that the error estimate of Y on X is normally distributed. While the linearity test result $F_{calculated} 1.61 < F_{table} 2.18$, this means that used linear regression models.

Obtained regression test keberartian $F_{calculated} (10.48) > F_{table} (4.10)$, this proves that the regression mean. Product moment correlation coefficient test produces $r_{xy} = 0.465$. Then proceed to test the significance of the coefficient by using t test. The results obtained are tcount 3.24, whereas a Ttable on dk = n - 2 = 40-2 = 38 and the 0.05 level is 1.68, meaning tcount > Ttable.

The calculation of the coefficient of determination yield $r_{xy}^2 = 0.465^2 = 0.2161$. This shows that 21.61 % variation in job satisfaction is determined by work productivity . Conclusions of this study is that there is a positive relationship between job satisfaction on the work productivity of employees on the sales division of PT INTEGRA MITRA SEJATI.

Keywords : Job Satisfaction, Work Productivity

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FAKULTAS EKONOMI



Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus.
NIP. 19671207 199203 1 001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
1. <u>Dra. Tjutju Fatimah, M.Si</u> NIP. 19531117 198203 2 001	Ketua		15 Juli 2013
2. <u>Dra. Rochyati</u> NIP. 19540403 198501 2 002	Sekretaris		15 Juli 2013
3. <u>Dra. Corry Yohana, MM</u> NIP. 19590918 198503 2 001	Penguji Ahli		15 Juli 2013
4. <u>Dra. Nurahma Hajat, M.Si</u> NIP. 19531002 198503 2 001	Pembimbing I		15 Juli 2013
5. <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si</u> NIP. 19661030 200012 1 001	Pembimbing II		15 Juli 2013

Tanggal Lulus: 12 Juli 2013.....

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

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

Jakarta, Juli 2013

Yang membuat pernyataan



Vebriana Nainggolan
8105097461

LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“The power of life and death is in the tongue” (Proverbs 18:21)

~

Satu-satunya persiapan terbaik untuk hari esok adalah menggunakan hari ini sebaik-baiknya. Berperilakulah sebaik mungkin. Perilaku yang baik menghasilkan senyuman, senyuman menghasilkan sahabat, dan sahabat lebih baik dari kekayaan.

~

Siapa saja bisa berhasil di laut yang tenang, tetapi kemenangan atas badai yang mendapatkan kehormatan yang sesungguhnya –

~

Kriteria yang baik untuk mengukur sebuah keberhasilan dalam hidup ini adalah menghitung seberapa banyak jumlah orang yang telah Anda buat bahagia.

~

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan Yang Maha yang telah melimpahkan berkat dan anugrah-Nya, Sehingga memberikan kesempatan kepada peneliti dalam menyelesaikan skripsi dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT INTEGRA MITRA SEJATI.

Dalam penyusunan skripsi ini peneliti menyadari betul masih terdapat kekurangan dalam berbagai hal. Untuk itu bantuan, saran, kritik dalam penyusunan skripsi ini, peneliti terima kasih dengan senang hati. Pada kesempatan ini perkenankan peneliti mengucapkan terima kasih kepada :

1. Dra. Nurahma Hajat, M.Si, selaku dosen pembimbing I yang dengan kebaikan dan kesabaran beliau bersedia meluangkan waktu dan berbagi ilmu pengetahuan dalam membimbing praktikan.
2. Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si, selaku dosen pembimbing II dan sekaligus Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi yang dengan penuh perhatian dan kesabaran membimbing peneliti, memberikan solusi atas permasalahan yang dialami peneliti.
3. Drs. Dedi Purwana ES, M.Bus., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si., selaku Ketua Program Studi Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Dra. Dientje Griandini, selaku pembimbing akademik.
6. Seluruh dosen Jurusan Ekonomi dan Administrasi khususnya dosen-dosen Pendidikan Tata Niaga, Ibu Corry, Ibu Rochyati, Ibu Dietje, Mam Ryna,

Ibu Tjutju, yang telah memberikan bekal dan ilmu pengetahuannya serta mendidik peneliti dengan penuh ketulusan.

7. Pimpinan serta seluruh karyawan dan karyawan PT INTEGRAL MITRA SEJATI.
8. Kepada kedua orang tua tercinta, adik-adik tercinta, dan seluruh keluarga yang telah memberikan dukungannya baik secara moril dan materil.
9. Sahabat-sahabatku tersayang telah banyak memberi semangat dan dukungan.

Peneliti berharap hasil penelitian ini berguna terutama bagi peneliti dan instansi terkait serta pihak-pihak yang membutuhkan sebagai persembahan peneliti. Akhirnya peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini masih belum sempurna. Oleh karena itu, saran, kritik, dan masukan dari berbagai pihak sangat peneliti harapkan.

Jakarta, Juli 2013

Vebriana Nainggolan

DAFTAR ISI

SAMPUL		
JUDUL PENELITIAN		
ABSTRAK	i	
ABSTRAK.....	ii	
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI	iii	
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv	
LEMBAR MOTTO DAN PERSEMBAHAN	v	
KATA PENGANTAR.....	vi	
DAFTAR ISI	viii	
DAFTAR LAMPIRAN	x	
DAFTAR TABEL	xiii	
DAFTAR GAMBAR.....	xiv	
BAB I	PENDAHULUAN	
A.	Latar Belakang Masalah	1
B.	Identifikasi Masalah	12
C.	Pembatasan Masalah	13
D.	Perumusan Masalah	13
E.	Kegunaan Penelitian	13
BAB II	KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS	
A.	Deskripsi Teoretis	
1.	Produktivitas Kerja	15
2.	Kepuasan Kerja.....	22
B.	Kerangka Berpikir	32
C.	Perumusan Hipotesis	33
BAB III	METODOLOGI PENELITIAN	
A.	Tujuan Penelitian	34
B.	Tempat dan Waktu Penelitian	
1.	Tempat Penelitian	34
2.	Waktu Penelitian	35
C.	Metode Penelitian	35
D.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	36
E.	Instrumen Penelitian	
1.	Produktivitas Kerja (Variabel Y)	
a.	Definisi Konseptual.....	37
b.	Definisi Operasional.....	38
2.	Kepuasan Kerja (Variabel X)	
a.	Definisi Konseptual.....	38
b.	Definisi Operasional.....	38
c.	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja.....	39
d.	Validasi Instrumen Kepuasan Kerja.....	40
F.	Konstelasi Hubungan Antar Variabel	43

	G. Teknik Analisis Data	
	1. Mencari Persamaan Regresi	43
	2. Uji Persyaratan Analisis	
	a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y Atas X.....	44
	b. Uji Linieritas Regresi	45
	3. Uji Hipotesis	
	a. Uji Keberartian Regresi.....	46
	b. Perhitungan Koefisien Korelasi	47
	c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)	47
	d. Perhitungan Koefisien Determinasi.....	48
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Deskripsi Data	
	1. Data Produktivitas Kerja (variabel Y).....	49
	2. Data Kepuasan Kerja (variabel X)	51
	B. Analisis Data	
	1. Persamaan Garis Regresi	54
	2. Pengujian Persyaratan Analisis	55
	3. Pengujian Hipotesis Penelitian	56
	C. Interpretasi Hasil Penelitian	58
	D. Keterbatasan Penelitian	59
BAB V	KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	
	A. Kesimpulan.....	60
	B. Implikasi.....	61
	C. Saran	62

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Surat Pengantar Penelitian.....	67
Lampiran 2	Surat Jawaban Permohonan Izin Penelitian	68
Lampiran 3	Kuesioner Uji coba Kepuasan Kerja	69
Lampiran 4	Skor Ujicoba Variabel Kepuasan Kerja	72
Lampiran 5	Perhitungan Analisis Butir Variabel Kepuasan Kerja	73
Lampiran 6	Data Perhitungan Validitas.....	74
Lampiran 7	Perhitungan Kembali Data Ujicoba Validitas Variabel Kepuasan Kerja	75
Lampiran 8	Data Perhitungan Kembali Validitas Variabel Kepuasan Kerja	76
Lampiran 9	Perhitungan Varians Butir, Varians Total, dan Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja	77
Lampiran 10	Kuesioner Final Kepuasan Kerja.....	78
Lampiran 11	Data Penelitian Variabel X (Kepuasan Kerja).....	81
Lampiran 12	Data Penelitian Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	82
Lampiran 13	Hasil Data Mentah Variabel X dan Y.....	83
Lampiran 14	Data Berpasangan Variabel X dan Y.....	84
Lampiran 15	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians, Dan Simpangan Baku Variabel X dan Y	85

Lampiran 16	Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku .	86
Lampiran 17	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X (Kepuasan Kerja)	87
Lampiran 18	Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y (Produktivitas Kerja).....	88
Lampiran 19	Grafik Histogram Variabel X	89
Lampiran 20	Grafik Histogram Variabel Y	90
Lampiran 21	Perhitungan Persamaan Regresi Linier Sederhana.....	91
Lampiran 22	Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$	92
Lampiran 23	Grafik Persamaan Regresi	93
Lampiran 24	Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$	94
Lampiran 25	Perhitungan Rata-rata, Varians, dan Simpangan Baku Regresi $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$	95
Lampiran 26	Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Regresi $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$	96
Lampiran 37	Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$	97
Lampiran 28	Perhitungan JK (G).....	98
Lampiran 29	Perhitungan Uji Keberatian Regresi.....	99
Lampiran 30	Perhitungan Uji Kelinieran Regresi.....	101
Lampiran 31	Tabel Anava Untuk Uji Kelinieran Regresi	102
Lampiran 32	Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment.....	103

Lampiran 33	Perhitungan Signifikansi	104
Lampiran 34	Perhitungan Uji Koefisien Determinasi.....	105
Lampiran 35	Skor Dimensi Dominan Variabel X (Kepuasan Kerja).....	106
Lampiran 36	Tabel Nilai-nilai r Product Moment.....	107
Lampiran 37	Tabel Normalitas.....	108
Lampiran 38	T Tabel.....	109
Lampiran 39	F Tabel.....	113
Lampiran 40	Tabel Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors.....	117
Lampiran 41	Daftar Nama Responden Uji Coba.....	118
Lampiran 42	Daftar Nama Responden Final.....	119
Lampiran 43	Data Penilaian Produktivitas Kerja Karyawan.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel	Judul	Halaman
Tabel III.1	Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X).....	39
Tabel III.2	Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja	40
Tabel III.3	Tabel Anava	46
Tabel IV.1	Distribusi Frekuensi Produktivitas Kerja (Variabel Y).....	50
Tabel IV.2	Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X).....	52
Tabel IV.3	Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja.....	54
Tabel IV.4	Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran	56
Tabel IV.5	Anava Untuk Keberatian dan Linieritas Persamaan Regesi	57
Tabel IV.6	Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y.....	58

DAFTAR GAMBAR

Gambar VI.1	Grafik Histogram Produktivitas Kerja (Variable Y).....	51
Gambar VI.2	Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X).....	53
Gambar VI.3	Persamaan Regresi.....	55

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi dan industri yang pesat saat ini mengakibatkan semakin ketatnya persaingan dalam dunia perindustrian, hal ini menyebabkan iklim kompetisi yang tinggi di segala bidang yang memaksa setiap perusahaan harus dapat bekerja dengan lebih efisien, efektif, dan produktif. Tingkat kompetisi yang tinggi ini memacu tiap perusahaan untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasinya, maka perusahaan harus dapat terus berjalan dan memenuhi kebutuhan para anggota organisasi dan kebutuhan konsumen.

Perusahaan dapat bersaing dengan keunggulan-keunggulan yang dimilikinya. Keunggulan yang dimiliki perusahaan bisa berasal dari faktor produksi perusahaan. Perusahaan dalam melaksanakan proses produksinya membutuhkan faktor-faktor produksi yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan yaitu seperti bahan baku, modal, dan manusia. Terkhusus pada faktor manusia, faktor ini memegang peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan proses produksi. Oleh karena itu, pihak perusahaan harus selalu memperhatikan faktor manusia atau tenaga kerja yang dapat menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhannya, sehingga mereka mengharapkan dengan bekerja mereka akan mendapatkan balas jasa yang setimpal yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhannya tersebut. Adanya balas jasa yang adil dan layak yang diterima oleh karyawan, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan penuh tanggung jawab karena kebutuhannya terpenuhi sehingga produktivitas meningkat.

Semakin meningkatnya produktivitas akan semakin menguntungkan bagi perusahaan maupun karyawan. Oleh karena itu, karyawan yang mempunyai produktivitas yang tinggi ialah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan selalu berusaha meningkatkan kualitas dalam bekerja. Dengan produktivitas yang tinggi, maka pencapaian tujuan perusahaan dapat dicapai semaksimal mungkin. Namun tidak sedikit perusahaan yang hanya memikirkan hasil akhirnya saja tanpa peduli dengan kualitas serta seberapa besar tingkat produktivitas yang telah karyawan berikan untuk perusahaan. Jika produktivitas karyawan rendah akan menimbulkan dampak yang tidak baik bagi perusahaan. Baik itu dari segi keuntungan bahkan citra perusahaan. Dengan demikian, produktivitas kerja merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah sebagai berikut :

Tingkat pendidikan karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Tingkat pendidikan yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi pola pikir, sikap dan tingkah lakunya, dan diyakini bahwa karyawan yang berpendidikan lebih tinggi, maka produktivitasnya pun akan tinggi¹. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah. Contohnya, tingkat pendidikan masyarakat di Bengkulu sangatlah miris. Rata-rata hanya mengeyam pendidikan tamatan Sekolah Dasar (SD). Nasir menyebutkan kondisi pendidikan masyarakat itu diketahui berdasarkan hasil Sensus Penduduk (SP) menyebutkan bahwa tingkat pendidikan di masyarakat di Provinsi Bengkulu masih rendah. “Taraf pendidikan di Bengkulu dengan rata-rata lama sekolah hanya 8,2 tahun,” katanya. Hal itu menunjukkan tarap pendidikan masyarakat di daerah ini hanya mengeyam pendidikan kelas dua SMP, kondisi demikian itu akan berdampak pada pembangunan kependudukan². Rendahnya tingkat pendidikan tersebut sangat mempengaruhi pada cara berpikir, maupun bertindak. Sehingga, dapat menyebabkan produktivitas kerja karyawan menurun. Oleh karena itu, pemerintah harus meningkatkan mutu pendidikan yang ada di Indonesia agar menjadi lebih baik lagi.

Salah satu faktor penting selanjutnya yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu

¹ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan [Http://Sro.Web.Id/Analisis-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja-Karyawan.Html](http://Sro.Web.Id/Analisis-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja-Karyawan.Html) Diakses Tanggal : 5 maret 2013.

² Tingkat Pendidikan Di Bengkulu Masih Rendah Oleh Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) [Http://Bengkulu.Bkkbn.Go.Id/Lists/Berita/Dispform.aspx?Id=1047](http://Bengkulu.Bkkbn.Go.Id/Lists/Berita/Dispform.aspx?Id=1047). Diakses Tanggal : 5 Maret 2013.

yang dapat menimbulkan semangat dan dorongan untuk bekerja. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh motivasi, oleh sebab itu individu yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif daripada individu yang memiliki motivasi yang rendah³. Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan disebabkan oleh kurang kondusifnya lingkungan kerja yang ada, kurangnya komunikasi yang baik antara pimpinan dengan bawahan, serta tidak adanya balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya.

Contoh pada kasus berikut ini, Aksi protes buruh salah satu pabrik di China yaitu PT. Foxconn. Aksi protes ini ditunjukkan dengan melakukan bunuh diri missal yakni melompat dari atas puncak gedung perusahaan yang mengakibatkan 14 rang tewas. Penyebab dari aksi tersebut dikarenakan tidak diperlakukan adil oleh perusahaan. Hal serupa juga akan dilakukan kembali ketika pihak perusahaan memutuskan untuk menggeser 600 orang pekerjanya ke dalam lini produksi baru. Para pekerja merasa tidak nyaman karena mereka diperlakukan seperti halnya kerja rodi. Sehingga menurunkan motivasi mereka dalam bekerja, dan membuat mereka melakukan tindakan yang fatal seperti itu. Faktor-faktor yang mempengaruhi para buruh PT. Foxconn menjadi stress dan melakukan hal nekat tersebut yaitu dikarenakan bertambahnya tanggung jawab tanpa adanya penambahan upah atau gaji, sehingga mengakibatkan hubungan mereka dengan atasan menjadi buruk. Penyelesaian terhadap kasus ini ialah dengan merundingkan dan mendengarkan keluhan para pekerja.

³ Motivasi Dan Produktivitas Kerja Oleh : Burhanudin <http://burhanudinujb.blogspot.com/2009/02/motivasi-dan-produktivitas-kerja.html> Diakses tanggal 10 Maret 2013.

Berdasarkan keluhan-keluhan tersebut maka perlu dilakukannya perbaikan terutama pada tata cara bekerja yang baik. Hal tersebut dilakukan agar dapat memotivasi para pekerja dan membuat mereka merasa diperhatikan dan diperdulikan oleh perusahaan. Selain itu pula bagi pihak perusahaan yakni PT. Foxconn itu sendiri harus memotivasi para karyawannya lainnya (selain parah buruh) untuk dapat mengarahkan daya dan potensi mereka agar mau berkerjasama secara produktif untuk mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan⁴.

Faktor selanjutnya ialah kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja. Peningkatan produktivitas kerja perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan keuntungan perusahaan secara tidak langsung. Manusia dalam peranannya sebagai tenaga kerja memiliki beberapa kebutuhan dasar yang perlu dipenuhi agar dapat memotivasi mereka dalam bekerja. Masalah keselamatan dan kesehatan kerja (K3) secara umum di Indonesia masih sering terabaikan. Hal ini ditunjukkan dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja. Pemerintah menekankan pentingnya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di dunia usaha karena kecelakaan kerja tidak hanya menyebabkan kematian namun pengaruhi produktivitas. Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu sistem program yang dibuat bagi pekerja maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang

⁴ Bunuh Diri Massal di PT. Foxconn China <http://heruzi.wordpress.com/2012/07/26/kumpulan-kasus-kasus-nyata-bentuk-prilaku-stres-kerja-motivasi-dan-kepuasan-kerja/> Diakses tanggal : 10 Maret 2013.

berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja serta tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian. Disamping perlu dilakukan upaya untuk mencegah pegawai mengalami kecelakaan, perusahaan perlu pula memelihara kesehatan pegawai. Kesehatan ini menyangkut kesehatan fisik dan kesehatan mental. Kesehatan pegawai dapat terganggu karena penyakit, stress (ketegangan) maupun karena kecelakaan. Kesehatan pegawai yang rendah atau buruk akan mengakibatkan kecenderungan tingkat absensi yang tinggi dan produktivitas rendah. Jika perusahaan dapat menurunkan tingkat dan beratnya kecelakaan kerja, penyakit dan hal-hal yang berkaitan dengan stress, serta mampu meningkatkan kualitas kehidupan kerja para pekerjanya, perusahaan akan semakin efektif. Apabila keselamatan dan kesehatan kerja mampu dilaksanakan di tempat kerja, maka mutu kerja dan produktivitas akan meningkat⁵. Namun sangat disayangkan sekali, saat ini masih banyak perusahaan yang tidak memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja karyawannya. Sehingga, banyak karyawan yang mengalami kecelakaan kerja pada saat melakukan pekerjaannya.

Contoh kasus kecelakaan kerja di perusahaan agroindustri, 5 orang Pegawai Pabrik Gula sebagai cleaning service sedang membersihkan lokasi atau tempat produksi, toilet, dan membersihkan alat-alat produksi yang digunakan. Musibah bermula saat 5 pekerja tersebut tengah membersihkan bagian dalam tangki gula kristal di pabrik tersebut. Tiba-tiba kran yang berada

⁵ K3 Diterapkan, Mutu dan Produktivitas Kerja Karyawan dalam Organisasi Meningkat oleh Basuni Hariwoto <http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2012/01/10/106486>. Diakses tanggal 11 Maret 2013.

diatas dan mengarah kedalam tangki mengeluarkan air panas yang diperkirakan mencapai 400 derajat Celsius. Akibatnya, keempat pekerja yang ada didalamnya tewas seketika dengan kondisi mengenaskan karena panasnya uap. 4 pekerja tewas, salah seorangnya menyelamatkan diri, namun mengalami luka parah. Menurut salah seorang rekan pekerja, air panas tersebut mengucur kedalam tangki setelah tombol kran dibuka oleh salah seorang karyawan pabrik. Diduga operator kran tidak mengetahui jika pekerjaan didalam tangki tersebut belum selesai. Ini merupakan salah satu bukti rendahnya K3 yang diterapkan oleh perusahaan yang dapat mengakibatkan hilangnya nyawa para karyawan⁶. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus memperhatikan masalah program keselamatan dan kesehatan kerja karyawan agar produktivitas kerja karyawan tidak menurun.

Selain tingkat Kesehatan, Keselamatan serta keamanan kerja. Tinggi rendahnya produktivitas karyawan juga dipengaruhi oleh Disiplin kerja. Seperti diketahui dalam organisasi terdapat salah satu unsur yaitu ; manusia yang merupakan sumber daya penggerak tujuan suatu organisasi dan paling banyak berperan untuk menentukan berhasil atau tidaknya tujuan perusahaan tersebut. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai tujuan secara optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya. Kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua

⁶ Kasus kecelakaan Kerja di Perusahaan Agroindustri, <http://wiyen.wordpress.com/2012/08/01/contoh-identifikasi-kasus-kecelakaan-kerja-di-perusahaan-agroindustri-2/> Diakses tanggal : 11 Maret 2013.

pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. Dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan karyawan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Disiplin bisa mendorong produktivitas kerja atau disiplin merupakan sarana yang penting untuk mencapai produktivitas kerja⁷. Namun kenyataannya, masih banyak karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja. Baik karyawan yang bekerja swasta maupun negeri.

Contoh, Sejak diberlakukannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 53 tahun 2010, Badan Kepegawaian Daerah (BKD) telah memproses penjatuhan hukuman bagi 46 PNS bermasalah disiplin. Hal itu diberberkan Bupati Kuningan H Aang Hamid Suganda, di sela sosialisasi PP No 53 Tahun 2010 di Hotel Tirta Sanita. Hadir 91 pejabat eselon II, camat, dan lurah. Ke-46 kasus tersebut, terdiri dari hukuman ringan 25 orang, hukuman sedang 5 orang, hukuman berat 16 orang, masing-masing penurunan pangkat lebih rendah selama 3 tahun 7 orang, pembebasan dari jabatan 1 orang dan pemberhentian tak dengan hormat 8 orang. Tiga di antaranya berstatus CPNS. Penanganan pelanggaran disiplin oleh BKD, aku Aang, dari tahun ketahun mengalami peningkatan. Ini karena ada keberanian dan pemahaman dari SKPD tentang

⁷ Hakikat Disiplin Kerja oleh M. Asrori Ardiansyah, <http://www.majalahpendidikan.com/2011/05/hakikat-disiplin-kerja.html>. Diakses tanggal 14 maret 2013.

peraturan disiplin pegawai. Pimpinan SKPD harus memproses atau melaporkan pegawainya yang melanggar disiplin untuk ditindak sesuai tingkat pelanggaran. Jadi PP No 53 menuntut PNS untuk selalu bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, akuntabel dalam melaksanakan tugas, tegas Bupati Aang. Dijelaskan, disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam berbagai peraturan undang-undang maupun kedinasan. Jika tidak ditaati, maka harus dijatuhi hukuman disiplin⁸.

Faktor penting lainnya dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan ialah kepuasan kerja. Perusahaan perlu mendorong para karyawannya untuk dapat bekerja dengan baik, karyawan akan bekerja dengan baik bila perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya. Salah satu cara perusahaan memenuhi kebutuhan karyawan adalah dengan memberikan hak karyawan dengan adil dan wajar baik dari segi finansial maupun non finansial. Sehingga ketika karyawan puas dengan apa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, diharapkan dapat meningkatkan produktivitas para karyawannya. Dengan meningkatnya produktivitas karyawan maka perusahaan mempunyai keunggulan dalam bersaing. Kepuasan kerja karyawan diharapkan mengarah pada pencapaian

⁸ 46 Pegawai Negeri Sipil Kena Hukuman PP 53 Masalah Disiplin Kerja Oleh Citizen Journalism, <http://www.citizenjournalism.com/world-news/indonesia/46-pns-kena-hukuman-pp-53-masalah-disiplin-kerja/> Diakses tanggal : 14 maret 2013.

produktivitas kerja yang tinggi⁹. Namun tidak sedikit para tenaga kerja yang tidak merasa puas dengan apa yang telah perusahaan berikan, sehingga menimbulkan ketidakpuasan karyawan dan berdampak pada produktivitas kerja karyawan yang menurun.

Seperti pada contoh kasus yang berikut ini ratusan massa turun ke jalan-jalan untuk memperjuangkan tuntutan yang sama yaitu peningkatan kesejahteraan. Serikat Rakyat Miskin Indonesia (SRMI) Lampung berencana mengusung 350-an massa dengan menggandeng beberapa organisasi lainnya. Ali Akbar menjelaskan, ada beberapa tuntutan inti yang diusung. Salah satunya ialah penghapusan outsourcing dan mencabut UU tentang Ketenagakerjaan. Aksi ini juga sebagai refleksi ketidakpuasan kami terhadap pemerintah dan pengusaha yang kerap memosisikan buruh sebagai warga kelas dua,” ujar Ali. SRMI meminta Dewan Pengupahan (DP) serta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) Lampung serius memperjuangkan nasib buruh. Kami melihat dewan pengupahan masih mengekor kebijakan perusahaan. Mestinya mereka mempunyai nilai tawar saat penetapan UMK untuk memperjuangkan nasib buruh,” katanya. Disnakertrans selaku satuan kerja yang mengurus masalah ketenagakerjaan, menurutnya, masih belum memperhatikan para pekerja. Itu dibuktikan adanya perusahaan yang membandel, tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan. Misalnya, belum

⁹ Masalah-masalah yang terkait pada Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Oleh Burhanudin, <http://burhanudinujb.blogspot.com/2009/02/hubungan-kepuasan-kerja-dengan.html>. Diakses tanggal 7 April 2013.

memberikan jamsostek ataupun jaminan kesejahteraan lain bagi para pekerja¹⁰.

PT. Integra Mitra Sejati telah dikenal sebagai perusahaan yang bergerak di bidang telekomunikasi informatika dan juga telah memainkan peranan penting dalam mempromosikan suatu produk perusahaan melalui SMS dan Email. Perusahaan ini berfokus pada layanan SMS yang luas baik bagi perusahaan / lembaga dan individu. Bermitra dengan operator telepon seluler nasional dan internasional. Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan tersebut perlu mendapat perhatian yang cukup dalam proses melakukan pekerjaan. Hasil kerja yang maksimal di peroleh apabila karyawan tersebut merasa puas apabila kebutuhan karyawan telah terpenuhi.

Kepuasan kerja karyawan pada PT. Integra Mitra Sejati kurang diperhatikan. Hal ini dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan dalam bekerja. Karyawan terlihat kurang produktif dalam bekerja ketika pembayaran tunjangan kurang memuaskan dan terkadang dibayar tidak sesuai dengan waktu yang telah dijanjikan. Karyawan sering mengeluh ketika dalam bekerja dituntut untuk mencapai target yang telah ditentukan perusahaan. namun ketika karyawan telah mencapai target yang diinginkan perusahaan, perusahaan tidak memberikan penghargaan khusus kepada karyawannya. Hal seperti ini dapat menyebabkan ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dan akan berdampak pada hasil kerja karyawan. Gejala ketidakpuasan karyawan dapat mengakibatkan produktivitas kerja yang rendah. Gejala seperti ini

¹⁰ Refleksi ketidakpuasan karyawan ratusan massa turun ke jalan oleh Radar Lampung News Network, <http://www.radarlampung.co.id/read/bandarlampung/14208-refleksi-ketidakpuasan> . Diakses tanggal 7 April 2013.

harus dikurangi atau harus dihilangkan dengan memperhatikan faktor-faktor yang menunjang peningkatan produktivitas kerja yang berhubungan dengan keadaan karyawan. Faktor tersebut antara lain menciptakan kepuasan kerja karyawan. Terciptanya rasa puas karyawan dalam kerja akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. Integra Mitra Sejati.

Dari uraian yang tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah tingkat pendidikan, motivasi kerja, keselamatan dan kesehatan kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja. Berdasarkan masalah-masalah yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai masalah produktivitas kerja.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Tingkat pendidikan yang rendah
2. Kurangnya Motivasi kerja
3. Tingkat kesehatan,keselamatan dan keamanan kerja rendah
4. Disiplin kerja yang rendah
5. Kurangnya kepuasan karyawan

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian diharapkan berguna bagi :

1. Peneliti

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan menambah wawasan dan pengetahuan terutama yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia.

2. Organisasi/Perusahaan

Sebagai masukan agar lebih memperhatikan tingkat kepuasan kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja mereka.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah literature bacaan pada perpustakaan dan untuk mahasiswa sebagai bahan referensi dalam mengadakan penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja.

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja kerja, sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Deskripsi Teoretis

1. Produktivitas Kerja Karyawan

Produktivitas kerja karyawan bagi suatu perusahaan sangatlah penting sebagai alat pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Karena semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dalam perusahaan, berarti laba perusahaan dan produktivitas akan meningkat.

Beberapa ahli telah mendefinisikan mengenai konsep dari produktivitas kerja, yaitu seperti di paparkan berikut ini:

Secara umum, “Produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata, maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya”¹¹.

Hal tersebut diperkuat oleh Bernadin dan Russell mendefinisikan “Produktivitas dapat diartikan sebagai tingkat perbandingan antara hasil keluaran (*output*) dengan masukan (*input*)”¹².

Husein Umar menyatakan bahwa “Produktivitas kerja mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (*output*) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (*input*)”¹³.

¹¹ Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. (Bandung : Cv Mandar Maju, 2009). h.196

¹² Joko Raharjo, *Paradigma baru Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Platinum, 2013), h.61

¹³ Triton, *Manajemen Sumber Daya Manusia ; Perspektif Partnership dan Kolektivitas* (Yogyakarta;Tugu Publisher, 2007), h. 79

Dari teori-teori tersebut dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan perbandingan output dan input yang dilihat dari sumber daya yang digunakan oleh sebuah organisasi agar produktivitas yang diinginkan tercapai.

Menurut Encyclopedia Britanica disebutkan bahwa “Produktivitas dalam ekonomi berarti rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan untuk menghasilkan sesuatu”¹⁴.

Menurut Arouf “Produktivitas adalah rasio efektivitas menghasilkan keluaran dan efisiensi penggunaan sumber masukan”¹⁵.

Whitmore, mengutarakan:

Productivity is a measure of the use of the resources of an organization and is usually expressed as a ratio of the output obtained by use resources to the amount of resources employed (Produktivitas sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya dalam organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio dari keluaran/output yang dicapai dengan sumber daya yang digunakan/input)¹⁶.

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah rasio hasil yang dicapai dengan pengorbanan yang dikeluarkan serta sumber daya yang digunakan.

Menurut Klingner dan Nanbaldian menyatakan bahwa:

Produktivitas merupakan fungsi perkalian dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai atau (*ablity*) yang diperoleh melalui latihan-latihan. Produktivitas meningkat, berarti performansi yang baik,

¹⁴ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2007), h. 130

¹⁵ Sedarmayanti, *Op. Cit*, h.198

¹⁶ *Ibid*

akan menjadi *feedback* bagi usaha, atau motivasi pekerja pada tahap berikutnya¹⁷.

L. Greenberg mendefinisikan “Produktivitas sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran pada waktu tertentu dibagi totalitas masukan selama periode tersebut”¹⁸.

Sedarmayanti mengartikan bahwa: “Produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata, maupun fisik dengan masukan yang sebenarnya, serta sebagai perbandingan antara totalitas pengeluaran dibagi totalitas masukan”¹⁹.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah hubungan antara hasil nyata, maupun fisik (barang-barang atau jasa) dengan masukan yang sebenarnya dari usaha pegawai (*effort*) yang didukung dengan motivasi yang tinggi dengan kemampuan pegawai atau (*ablity*) yang diperoleh melalui latihan-latihan.

Menurut Tjutju Yuniarsih :

Produktivitas dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu ataupun kelompok, selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja. Dalam hal ini, semakin tinggi produk yang dihasilkan dalam waktu yang semakin singkat dapat dikatakan bahwa tingkat produktivitasnya mempunyai nilai yang tinggi²⁰.

¹⁷ Joko Raharjo, *Op.Cit*, h. 64

¹⁸ Sedarmayanti, *Op.Cit*, h.196

¹⁹ *Ibid* h.198

²⁰ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung : Alfabeta, 2008), h. 156

Robert L.Mathis dan Jhon H. Jackson menjelaskan “*Productivity is a measure of the quantity and quality of work done, considering the cost of the resource used*”²¹. Dalam arti bebas produktivitas adalah suatu ukuran kuantitas dan kualitas yang dilaksanakan, dengan mempertimbangkan waktu yang digunakan.

Dari pendapat di atas menjelaskan bahwa dimana sebuah organisasi menentukan waktu dari perbandingan pengeluaran dengan masukan, sehingga karyawan mempunyai tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Anoraga menjelaskan bahwa “Produktivitas kerja menunjukkan tingkat efisiensi proses menghasilkan dari sumber daya yang digunakan, yang berkualitas baik dengan usaha yang sama”²².

Menurut Mali mengemukakan bahwa “Produktivitas adalah bagaimana meningkatkan hasil atau menghasilkan barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya manusia secara efisien”²³.

Menurut Webster memberikan batasan tentang produktivitas yaitu :

1. Keseluruhan fisik dibagi unit dari usaha produksi
2. Tingkat keefektifan dari manajer industri di dalam penggunaan aktivitas untuk produksi
3. Keefektifan dalam menggunakan tenaga kerja dan peralatan²⁴

Dari beberapa pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sebagai ukuran atas penggunaan sumber daya dalam

²¹ Robert L.Mathis, Jhon H. Jackson, *Human Resource Management Thirteenth Edition* (Newyork : McGraw-Hill, 2010), h 9

²² Tjutju Yuniarsih, *Op.Cit*, h. 157

²³ Mulyasa, *Op.Cit*, h. 131

²⁴ Edy Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Prenada Media Group.2011). h.99

organisasi yang biasanya dinyatakan sebagai suatu rasio untuk menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien.

Selain itu, berdasarkan Balai Pengembangan Produktivitas Daerah yang dikutip oleh Husein Umar, ada 6 faktor yang menentukan produktivitas tenaga kerja yaitu :

1. Sikap kerja.
2. Tingkat Ketrampilan.
3. Hubungan antara tenaga kerja (bawahan) & pimpinan.
4. Manajemen produktivitas.
5. Efisiensi tenaga kerja.
6. Kewiraswastaan²⁵.

Sedangkan, Erich & Gilmore yang dikutip oleh Sedarmayanti, mengatakan bahwa terdapat ciri-ciri individu yang produktif, yaitu:

1. Tindakannya konstruktif.
2. Percaya diri.
3. Mempunyai rasa tanggung jawab.
4. Memiliki rasa cinta terhadap pekerjaannya.
5. Mempunyai pandangan ke depan.
6. Mampu menyelesaikan persoalan.
7. Dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang berubah.
8. Mempunyai kontribusi positif dengan lingkungannya.
9. Mempunyai kekuatan untuk mewujudkan potensinya²⁶.

Menurut Ravianto dalam bukunya Tjutju Yuniarsih, menyebutkan bahwa “Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja pegawai meliputi: pendidikan, keterampilan, keterampilan, disiplin, sikap dan etika

²⁵ Joko Raharjo, *Op.Cit*, h. 66

²⁶ *Ibid*

kerja, motivasi, gaji, kesehatan, teknologi, manajemen dan kesempatan berprestasi”²⁷.

Menurut Husein Umar, produktivitas memiliki 2 dimensi yaitu:

1. Dimensi pertama adalah efektifitas yang mengarah pada unjuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu.
2. Dimensi kedua adalah efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaanya/ bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan²⁸.

Berdasarkan teori yang tersebut di atas bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh hubungan antara sesama tenaga kerja, lingkungan kerja, dan tingkat ketrampilan karyawan, gaji, teknologi serta efisiensi tenaga kerja.

Menurut National Productivity Board (NPB) Singapore merumuskan “Produktivitas sebagai sikap mental (attitude of mind) yang mempunyai semangat untuk melakukan peningkatan perbaikan”²⁹.

Menurut Muchtar Produktivitas kerja adalah “Perbandingan kegiatan antara efektifitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya”³⁰.

²⁷ Tjutju Yuniarsih, *Op.Cit*, h. 159

²⁸ Joko Raharjo, *Op.Cit*, h. 62

²⁹ Mulyasa, *Op.Cit*, h. 131

³⁰ Muchtar, *Strategi Memenangkan Persaingan Usaha Dengan Menyusun Bussiness Plan* (Jakarta:Kompas Gramedia, 2010), h. 102

Sesuai dengan laporan I Dewan Produktivitas Nasional 1983, dikatakan bahwa: “Produktivitas mengandung pengertian sikap mental yang selalu mempunyai pandangan : mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini”³¹.

Menurut Tohardi mengemukakan produktivitas kerja merupakan “Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini dari pada hari kemarin dan hari esok lebih baik dari hari ini”³².

Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa produktivitas adalah sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya yang berpedoman bahwa pada hari ini harus lebih baik dari kemarin, dan hari esok lebih dari hari ini untuk meningkatkan kehidupan yang lebih baik dikemudian hari.

Menurut Muchtar Produktivitas kerja adalah “Perbandingan kegiatan antara efektivitas keluaran dengan efisiensi masukan, artinya sebagai sikap mental yang diperlukan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan dalam setiap pekerjaannya”³³.

Fischer, Schoenfeldt dan Shaw, yang dikutip Muchdarsyah menyimpulkan bahwa:

³¹ Sedarmayanti, *Op.Cit*, h.197

³² Edy Sutrisno. *Op.Cit*, h.100

³³ Muchtar, *Op.Cit*, h. 102

Produktivitas tenaga kerja atau karyawan bukan sekedar merupakan beberapa fungsi seberapa keras karyawan bekerja, melainkan juga sangat tergantung pada lingkungan kerja dan alur proses yang dilewatinya, misalnya kualitas pasokan bahan, rancangan kerja, perawatan mesin, penggantian perlengkapan dan peralatan kerja, desain produk, proses produksi yang telah ditetapkan, serta iklim organisasi yang berkembang di dalamnya³⁴.

Menurut Ravianto dalam bukunya Edi Sutrisno, menyebutkan bahwa :

Produktivitas mempunyai arti ukuran yang relatif nilai atau ukuran yang ditampilkan oleh daya produksi, yaitu sebagai campuran dari produksi dan aktivitas; sebagai ukuran yaitu seberapa baik kita menggunakan sumber daya dalam mencapai hasil yang diinginkan³⁵.

Berdasarkan teori dan pendapat para ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa produktivitas kerja adalah perbandingan antara masukan (*input*) yang digunakan dalam memproduksi atau menghasilkan keluaran (*output*) barang atau jasa oleh individu selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, efektivitas serta efisiensi, demi kemajuan perusahaan pada akhirnya. Penilaian produktivitas kerja karyawan dapat dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut : disiplin, etika, tanggung jawab, kerjasama, kualitas pekerjaan, dan kecepatan kerja.

³⁴ Tjutju Yuniarsih, *Op.Cit*, h. 157

³⁵ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, h.99

2. Kepuasan Kerja Karyawan

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak lepas dari keinginan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang ingin dimilikinya, untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja, apabila hal tersebut telah terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan dalam diri seseorang.

Kepuasan kerja menurut T. Hani Handoko dapat diartikan sebagai suatu “Keadaan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka”³⁶.

Kreitner dan Kinicki bahwa kepuasan kerja “Merupakan respons *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang”³⁷.

Menurut Robbins “Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima”³⁸.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan yang menyenangkan maupun yang tidak menyenangkan dan merupakan respons *affective* atau emosional yang dialami karyawan terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.

³⁶ Ahmad Qurtubi, *Perilaku Organisasi: Pengantar Teori Organisasi Pendidikan*, (Tangerang: BHS Publishing, 2008), h. 102

³⁷ Wibowo, *Manajemen Kinerja*, edisi ketiga. (Jakarta: Rajawali Pers, 2011) h. 502

³⁸ *Ibid*, h. 501

Kepuasan kerja menurut Robert L. Mathis dan John H. Jackson dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Manusia* adalah “Keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang”³⁹.

Sedangkan menurut Edy Sutrisno kepuasan kerja merupakan “Perasaan senang atau tidak senang pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya”⁴⁰.

Menurut Keith Davis yang dikutip oleh Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya *Manajemen Sumber Daya Perusahaan* menyatakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work* (Kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja)”⁴¹.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah Keadaan emosi yang positif, sikap atau perasaan emosional menyenangkan atau tidak menyenangkan, menyokong atau tidak menyokong yang dialami karyawan dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.

³⁹ Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management, 9th Edition)*, (Jakarta: Salemba Empat, 2001), h. 98.

⁴⁰ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2011), h. 75

⁴¹ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009) h. 117

Vecchio yang dikutip oleh Wibowo mengemukakan bahwa kepuasan kerja “Sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan”⁴².

Veitzhal Rivai mengutarakan bahwa “Kepuasan kerja adalah “Bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya”⁴³.

Senada dengan pendapat diatas, Wexley dan Yuki mengemukakan kepuasan kerja, “*Is the way an employee feels about his or her job* (adalah cara pegawai merasakan mengenai pekerjaannya)”⁴⁴.

Dari beberapa pendapat ahli, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja ialah sebuah cara seseorang merasakan perasaan senang atau tidak senang dalam menjalankan pekerjaannya serta bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya.

Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Wibowo mendeskripsikan kepuasan kerja sebagai “Sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka”⁴⁵.

Menurut Raymond A. Noe, John R. Hollenbeck, Barry Gerhart, and Patrick M. Wright mendefinisikan :

Job satisfaction, a pleasant feeling resulting from the perception that one's job fulfills or allows for the fulfillment of one's important job values (Kepuasan kerja adalah perasaan senang

⁴² Wibowo, *Op.Cit*, h. 501

⁴³ Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, (Jakarta, Pt. Rajagrafindo Persada, 2009), h. 860.

⁴⁴ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, h. 117

⁴⁵ Wibowo, *Op.Cit*, h. 501 ISBN

diakibatkan dari adanya persepsi individu yang telah terpenuhi kebutuhan/keinginannya atau terpenuhinya nilai penting dalam pekerjaannya)⁴⁶.

Menurut Luthans Kepuasan kerja :

Job satisfaction as involving cognitive, affective and evaluative reactions or attitudes and states it's a pleasure or positive emotional state resulting from appraisal of one's job or experience (Kepuasan kerja melibatkan kognitif, afektif dan evaluatif reaksi atau sikap dan menyatakan itu adalah kesenangan atau keadaan emosi positif yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang atau pengalaman)⁴⁷.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas, kepuasan kerja adalah keadaan emosi positif yang ditujukan oleh karyawan. Sikap positif tersebut dapat ditujukan oleh sikap dan perasaan senang terhadap pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja juga didapatkan jika apa yang diharapkan dari pekerjaan dapat terpenuhi dalam rangka memenuhi kebutuhan.

Robert N. Lussier mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is a set of attitudes toward work* (Kepuasan kerja adalah seperangkat sikap terhadap pekerjaan)”⁴⁸.

Menurut Gibson kepuasan kerja ialah “Sebagai sikap yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal tersebut merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan”⁴⁹.

⁴⁶ Raymond A. Noe, et al, *Fundamental Of Human Resource Management*, (International Edition: Mc Graw-Hill/Irwin, 2004), h. 325.

⁴⁷ Ahmad Qurtubi, *Op.Cit*, h. 101

⁴⁸ Robert N. Lussier, Ph.D., *Human Realtions In Organizations: Applications And Skill Building* seventh edition, (New York: McGraw-Hill/Irwin) h. 79

⁴⁹ Dr. Wibowo, *Op.Cit*, h. 502

Luthans juga menyatakan bahwa :

Job satisfaction is a result of employees perception of how well their job those things that are viewed as important (Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan dari seberapa baik pekerjaan mereka hal-hal yang dianggap penting)⁵⁰.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan seperangkat sikap terhadap pekerjaan yang dimiliki pekerja tentang pekerjaan mereka dan merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Robert N. Lussier, Ph.D juga menyatakan bahwa :

Job satisfaction is what most employees want from their jobs, even more than they want job security or higher pay (Kepuasan kerja adalah apa yang sebagian besar karyawan inginkan dari pekerjaan mereka, bahkan lebih dari yang mereka inginkan keamanan kerja atau gaji yang lebih tinggi)⁵¹.

Kepuasan kerja menurut Robert L. Mathis memiliki banyak dimensi. Secara umum tahap yang diamati adalah “Kepuasan dalam pekerjaan itu sendiri, gaji, pengakuan, hubungan antara supervisor dengan tenaga kerja, dan kesempatan untuk maju”⁵².

Gezels dan Guba dengan mengungkapkan bahwa “Kepuasan adalah fungsi dari tingkat keserasian antara apa yang diharapkan dengan apa yang dapat diperoleh, atau antara kebutuhan dan penghargaan”⁵³.

⁵⁰ Ahmad Qurtubi, *Op.Cit*, h. 101

⁵¹ Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bogor Selatan: Penerbit Ghalia Indonesia, 2004) h. 129

⁵² Robert L. Mathis dan John H. Jackson, *Op.Cit*, h. 98.

⁵³ Mutiara Sibarani Panggabean, *Op.Cit*, h. 129

Menurut Kreitner dan Kinicki yang dikutip oleh Mutiara S. Panggabean, “Bahwa aspek-aspek kepuasan kerja terdiri atas kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, rekan kerja, dan penyelia”⁵⁴.

Dari pendapat di atas, dapat diartikan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dengan pemberian balas jasa yang sesuai dengan harapan yang diinginkan karyawan. Balas jasa dapat berupa pemberian penghargaan, pemberian gaji dan tunjangan.

Keith Davis mengemukakan bahwa :

*Job satisfaction is related to a number of major employee variables, such as turnover, absences, age, occupation, and size of the organization in which an employee works (Kepuasan kerja berhubungan dengan sejumlah variabel utama karyawan, seperti turnover, absensi, umur, pekerjaan, dan ukuran organisasi di yang seorang karyawan bekerja)*⁵⁵.

Edy Sutrisno mengemukakan kepuasan kerja adalah “Suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis”⁵⁶.

Menurut Kreitner dan Kinicki, terdapat 5 faktor yang dapat menyebabkan timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. *Need fulfillment* (Pemenuhan kebutuhan)
- b. *Discrepancies* (Perbedaan)
- c. *Value attainment* (Pencapaian nilai)
- d. *Equity* (Keadilan)

⁵⁴ *Ibid*

⁵⁵ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, h. 117

⁵⁶ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, h. 74

e. *Dispositional/genetic components* (Komponen genetik)⁵⁷.

Selain itu ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada dalam diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai, yaitu kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, dan sikap kerja.
- b. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat, interaksi sosial, dan hubungan kerja⁵⁸.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri pegawai dan juga pekerjaannya seperti umur, pendidikan, sikap kerja, situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja.

Menurut Blum dalam bukunya As'ad yang dikutip oleh Edy Sutrisno terdapat beberapa faktor yang memberikan kepuasan kerja:

1. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dan harapan.
2. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerjaan, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan ketentraman kerja, kondisi kerja. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketetapan dalam menyelesaikan konflik antarmanusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas⁵⁹.

Dijelaskan secara rinci mengenai faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah:

⁵⁷ Dr. Wibowo, S.E., M.Phil, *Op.Cit*, h.502

⁵⁸ Anwar Prabu Mangkunegara, *Op.Cit*, h. 120

⁵⁹ Edy Sutrisno, *Op.Cit*, h. 77

- a. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial seperti adanya insentif
- b. Rekan kerja
- c. Kondisi pekerjaan⁶⁰.

Dari pendapat di atas, dapat diartikan bahwa faktor individual, sosial dan pekerjaan itu sendiri dapat memberikan kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan gaji, rekan kerja dan kondisi pekerjaan.

Menurut Gibson “Adanya kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif⁶¹”.

Robbins mengemukakan bahwa “Dampak kepuasan kerja ialah pada produktivitas, kemangkiran, dan keluarnya pegawai⁶²”.

Menurut Umar Kepuasan kerja perlu dipantau dampaknya dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkannya, misalnya :

1. Kepuasan kerja dengan Produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan turnover
3. Kepuasan kerja dengan absensi
4. Kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti dengan kesehatan fisik-mental, kemampuan mempelajari pekerjaan baru dan kecelakaan kerja.⁶³

Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya mengenai “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan Pemanen Terhadap

⁶⁰ Veitzhal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, *Op.Cit*, h. 860

⁶¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja* (Jakarta : Rajawali Pers, 2011), h. 508

⁶² Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai-Teori Pengukuran dan Implikasi* (Yogyakarta; Graha Ilmu, 2012), h. 262

⁶³ Triton PB, *Manajemen SDM Partnership & Kolektivitas* (Jakarta; ORYZA,2010), h.164

Produktivitas Kerja Di PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci”, oleh Edward Silalahi⁶⁴.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Produktivitas kerja Pada Perusahaan Bengkel di Bandung” bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja⁶⁵.

Penelitian yang dilakukan oleh nurmalini dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan” juga menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja⁶⁶.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan. Dengan indikator kepuasan kerja yang pertama balas jasa dengan sub indikator gaji dan tunjangan. Indikator yang kedua adalah kesempatan untuk maju dengan sub indikator promosi jabatan. Indikator yang ketiga adalah kondisi kerja dengan sub indikator fasilitas pekerjaan dan hubungan dengan rekan kerja.

⁶⁴ Edward Silalahi, *Jurnal Tepak Manajerial Magister Manajemen UNRI Vol. 7 No.7*, Maret 2007

⁶⁵ Tedjaningsih. *Jurnal Percikan Ikatan Keluarga Besar Universitas Jambi Vol. 112, Mei 2010*

⁶⁶ Nurmalini, *Jurnal Dinamika Vol VI No.1, April 2008*

B. Kerangka Berpikir

Setiap organisasi baik itu yang bersifat usaha maupun non usaha selalu bertujuan untuk dapat bertahan dan bisa berkembang. Pengembangan organisasi tidaklah selalu berarti pengembangan fisik berupa struktur yang semakin berkembang dan karyawan yang semakin banyak. Untuk itu peranan manusia sangat penting dalam mengelola masukan dan pencapaian sasaran. Meningkatnya efisiensi dan efektivitas kerja karyawan akan meningkatkan pula produktivitas organisasi. Sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan atau organisasi, perlu diingatkan motivasi dan ketrampilan kerjanya agar hasil kerjanya meningkat, dan pada akhirnya sumbangan yang besar dalam meningkatkan produktivitas kerja. Salah satu contoh untuk memotivasi seseorang agar bekerja keras dan efektif adalah dengan menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan.

Kepuasan kerja menjadi hal yang sangat penting, karena dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah, ia akan melihat pekerjaannya sebagai hal yang menjenuhkan dan membosankan sehingga karyawan tersebut bekerja dengan terpaksa. Karyawan yang bekerja dalam keadaan terpaksa akan memiliki hasil kerja yang buruk, dibandingkan dengan karyawan yang bekerja dengan semangat yang tinggi. Apabila perusahaan memiliki karyawan yang mayoritas kepuasan kerjanya rendah, dapat dibayangkan tingkat produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, perlu

diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, agar menciptakan kepuasan kerja yang tinggi sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan, dengan meningkatkan produktivitas kerja karyawan akan dapat memberi keuntungan bagi kemajuan dan berkembangnya perusahaan tersebut.

C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut : “Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan”. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat untuk memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat, sah, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja karyawan PT. Integra Mitra Sejati

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian dilaksanakan di PT. Integra Mitra Sejati yang beralamat di Jl. Cideng Barat No.54 Jakarta Pusat. Alasan peneliti melakukan penelitian di perusahaan tersebut karena berdasarkan survei awal yang peneliti lakukan bahwa di dalam perusahaan tersebut terdapat masalah mengenai kepuasan kerja. Selain itu, karena faktor keterjangkauan, yaitu karena kesediaan perusahaan tersebut, khususnya karyawan bagian pemasaran, sehingga memudahkan proses pengambilan data untuk penelitian.

2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan, terhitung dari bulan April 2013 sampai dengan Juni 2013. Waktu tersebut merupakan waktu yang tepat untuk melaksanakan penelitian, karena jadwal perkuliahan peneliti sudah tidak padat, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian dan peneliti dapat mencurahkan perhatian pada pelaksanaan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan “Cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu”⁶⁷. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional. Alasan peneliti menggunakan metode ini karena sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, yaitu untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

Metode survei adalah :

Metode yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), peneliti melakukan pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes dan wawancara terstruktur⁶⁸.

⁶⁷ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan* (Bandung:Alfabeta.2010).h.3

⁶⁸ *Ibid*.h.12

Korelasi berarti “Hubungan timbal balik”⁶⁹. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Dengan pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variabel, yaitu variabel bebas (kepuasan kerja) yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi variabel terikat (produktivitas kerja) diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”⁷⁰.

Populasi dalam penelitian ini adalah semua karyawan PT. Integra Mitra Sejati. Populasi terjangkaunya adalah karyawan bagian pemasaran yang berjumlah 44 orang dengan alasan setelah dilakukan survei awal, karyawan pada PT. Integra Mitra Sejati mengalami tingkat kepuasan kerja yang rendah.

“Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”⁷¹.

Berdasarkan tabel Isaac dan Michael sampel sebanyak 40 orang karyawan bagian pemasaran, berdasarkan tabel penentuan jumlah sampel

⁶⁹ Sutrisno. *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi.2004). h.299

⁷⁰ Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan, Op.cit*, h. 117

⁷¹ *Ibid.* h.118

dari populasi tertentu dengan taraf kesalahan 5 %. Teknik ini digunakan dengan harapan dapat terwakilinya data dari populasi tersebut.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling Technique*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Selain itu, dengan teknik tersebut maka seluruh populasi yang peneliti teliti memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih yaitu dengan cara melakukan undian dari seluruh populasi yang ada.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini meneliti dua variabel yaitu Kepuasan Kerja (variabel X) dan Produktivitas Kerja (variabel Y). Adapun instrumen untuk mengukur kedua variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Produktivitas Karyawan (Variabel Y)

a. Definisi Konseptual

Produktivitas karyawan adalah perbandingan antara masukan (*input*) yang digunakan dalam memproduksi atau menghasilkan keluaran (*output*) barang atau jasa oleh individu selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja dengan memperhatikan kualitas, kuantitas, efektivitas serta efisiensi, demi kemajuan perusahaan pada akhirnya.

2. Definisi Operasional

Penilaian tersebut dilihat berdasarkan kriteria sebagai berikut : disiplin, etika, tanggung jawab, kerjasama, kualitas pekerjaan, dan kecepatan kerja. Produktivitas karyawan merupakan data sekunder yang diperoleh dari dokumen perusahaan berupa hasil penilaian produktivitas kerja karyawan tahun 2013.

3. Kepuasan Kerja (Variabel X)

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah perasaan seorang karyawan baik itu menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan.

b. Definisi Operasional

Dengan indikator kepuasan kerja yang pertama balas jasa, dengan sub indikator, gaji dan tunjangan. Indikator yang kedua kesempatan untuk maju dengan sub indikator promosi jabatan. Indikator yang ketiga kondisi kerja dengan sub indikator fasilitas kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat diukur dengan menggunakan kuesioner berbentuk skala (*likert*).

c. Kisi – Kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen penelitian kepuasan kerja yang disajikan ini merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel kepuasan kerja. Kisi-kisi konsep instrumen yaitu yang digunakan untuk uji coba dan kisi-kisi ini disajikan dengan maksud untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang di drop setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen final masih mencerminkan indikator-indikator kepuasan kerja. Kisi-kisi instrumen ini dapat dilihat pada tabel III.1

Tabel III.1
Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X)

Indikator	Sub Indikator	Butir Uji Coba		Drop	No. Butir Final	
		(+)	(-)		(+)	(-)
Balas Jasa	Gaji	1,2,3,4,5	6,7,8	3	1,2,3,4	5,6,7
	Tunjangan	9,10,11,13	12,14		8,9,10, 12	11,13
Kesempatan Untuk Maju	Promosi Jabatan	15,16,17, 18,19	20,21	16,18, 21	14,15,16	17
Kondisi Kerja	Fasilitas Kerja	22,23,24, 27	25,26,28	25	18,19,20, 22	21,23
	Hub.dengan Rekan Kerja	29,30,31, 32,35	33,34,36	31	24,25,26,29	27, 28,30

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

Alternatif jawaban yang digunakan sebagai berikut:

TABEL III. 2
Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X)

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

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan penyusunan instrumen model Skala Likert yang mengacu pada model indikator-indikator variabel kepuasan kerja terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

Tahap berikutnya konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh butir – butir indikator tersebut telah mengukur indikator dari variabel kepuasan kerja sebagaimana tercantum pada tabel III.2. Setelah konsep instrumen

disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen diuji cobakan kepada karyawan bagian promosi sebanyak 30 karyawan di PT Integra Mitra Sejati.

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

$$r_{it} = \frac{\sum x_{it}x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \sum x_t^2}} \quad 72$$

Dimana :

r_{it} = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
 x_i = Deviasi skor butir dari X_i
 x_t = Deviasi skor dari X_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima adalah $r_{tabel} = 0.361$, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Sedangkan, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap tidak valid, yang kemudian butir pernyataan tersebut tidak digunakan atau harus di drop. Berdasarkan perhitungan tersebut maka dari 36 pernyataan setelah diuji validitasnya terdapat 6 butir soal yang drop. Sehingga pernyataan yang valid dapat digunakan sebanyak 30 butir soal (Lampiran 6).

⁷² Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta : Grasindo, 2008). h.86

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

Uji reliabilitas dengan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu :

$$r_{ii} = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2} \right] \quad 73$$

Dimana :

- r_{ii} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyak butir pernyataan (yang valid)
- $\sum si^2$ = Jumlah varians skor butir
- st^2 = Varian skor total

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

$$St^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n} \quad 74$$

- Dimana :
- S_t^2 = Simpangan baku
 - n = Jumlah populasi
 - $\sum Xi^2$ = Jumlah kuadrat data X
 - $\sum Xi$ = Jumlah data

Dari hasil perhitungan diperoleh hasil $Si = 1,95$, $St^2 = 75,98$ dan r_{ii} sebesar 0,878 (Lampiran 9). Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas termasuk dalam kategori sangat tinggi. Dengan demikian dapat

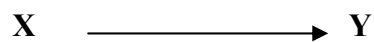
⁷³ *Ibid.*, h.89

⁷⁴ Burhan Nurgiyanto, Gunawan dan Marzuki, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* (Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004), h. 350

dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 30 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur kepuasan kerja.

F. Konstelasi Hubungan antara Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Kepuasan kerja) dengan variabel Y (Produktivitas kerja). Maka konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Bebas (X) : Kepuasan kerja

Variabel Terikat (Y) : Produktivitas kerja

\longrightarrow : Arah Hubungan

G. Teknik Analisis Data

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

1. Mencari Persamaan Regresi

Mencari persamaan regresi digunakan rumus:

$$\hat{Y} = a + bX \quad ^{75}$$

Keterangan:

\hat{Y} : variabel terikat

X : variabel bebas

a : nilai intercept (konstan)

b : koefisien arah regresi

⁷⁵ Sudjana, *Metoda Statistika* (Bandung: Tarsito, 2005), h.315

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

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2} \text{ } ^{76}$$

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

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

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

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

2. Uji Persyaratan Analisis :

a. Menguji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X ($Y - \hat{Y}$)

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

- **Hipotesis Statistik :**

H_0 : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi Normal

H_i : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

⁷⁶ *Ibid.*

- **Kriteria Pengujian :**

Terima H_0 jika $L_{hitung} < L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal.

Tolak H_0 jika $L_{hitung} > L_{tabel}$ berarti galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Dalam penelitian ini variabel X yang dimaksud dalam prosedur ini adalah $(Y - \hat{Y})$

b. Uji Linieritas Regresi

- **Hipotesis Statistik :**

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

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

- **Kriteria Pengujian :**

Tolak H_0 Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka regresi non linier.

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

Untuk mengetahui keberartian dan linieritas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.3 berikut ini.⁷⁷

⁷⁷ *Ibid*, h.332

Tabel III.3
DAFTAR ANALISIS VARIANS (ANOVA)
UNTUK UJI KEBERARTIAN DAN LINEARITAS REGRESI

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

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

3. Uji Hipotesis

1) Uji Keberartian Regresi

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

- **Hipotesis Statistik :**

$$H_0: \beta \leq 0$$

$$H_a: \beta > 0$$

- **Kriteria Pengujian :**

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

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

2) Perhitungan Koefisien Korelasi

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

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad 78$$

Keterangan:

r_{xy} : tingkat keterkaitan hubungan

x : skor dalam sebaran X

y : skor dalam sebaran Y

3) Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)

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

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{(n-2)}}{\sqrt{(1-r^2)}} \quad 79$$

Keterangan :

t hitung = skor signifikansi koefisien korelasi

r = koefisien korelasi product moment

n = banyaknya data

- **Hipotesis Statistik :**

$H_0 : \rho \leq 0$

$H_a : \rho > 0$

⁷⁸ Sugiyono, *op.cit*, h.212

⁷⁹ *Ibid*, h.216

- **Kriteria Pengujian :**

Tolak H_0 jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < -t_{tabel}$, maka koefisien korelasi signifikan

Terima H_0 jika $-t_{hitung} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka koefisien korelasi tidak signifikan

Hal ini dilakukan pada taraf signifikan (α) = 0,05 dengan derajat kebebasan (dk) = $n - 2$. Jika H_0 ditolak maka koefisien korelasi signifikan, sehingga dapat disimpulkan antara variabel X dan variabel Y terdapat hubungan positif.

4) Perhitungan Koefisien Determinasi

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

$$KD = r_{xy}^2 \text{ }^{80}$$

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r_{xy} = Koefisien korelasi *product moment*

⁸⁰ Djali dan Pudji Muljono, *op.cit*, h.38.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

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

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

1. Data Produktivitas Kerja (Variabel Y)

Data produktivitas kerja diperoleh melalui data langsung yang didapatkan dari bagian marketing PT. INTEGRAL MITRA SEJATI selama tiga bulan .Dari data tersebut diperoleh nilai terendah yaitu 72 sedangkan

nilai tertinggi yaitu 99. Rata-rata variabel Y diperoleh sebesar 88,18, varians (s^2) sebesar 41,430 dan simpangan baku sebesar 6,437 (Lampiran 15).

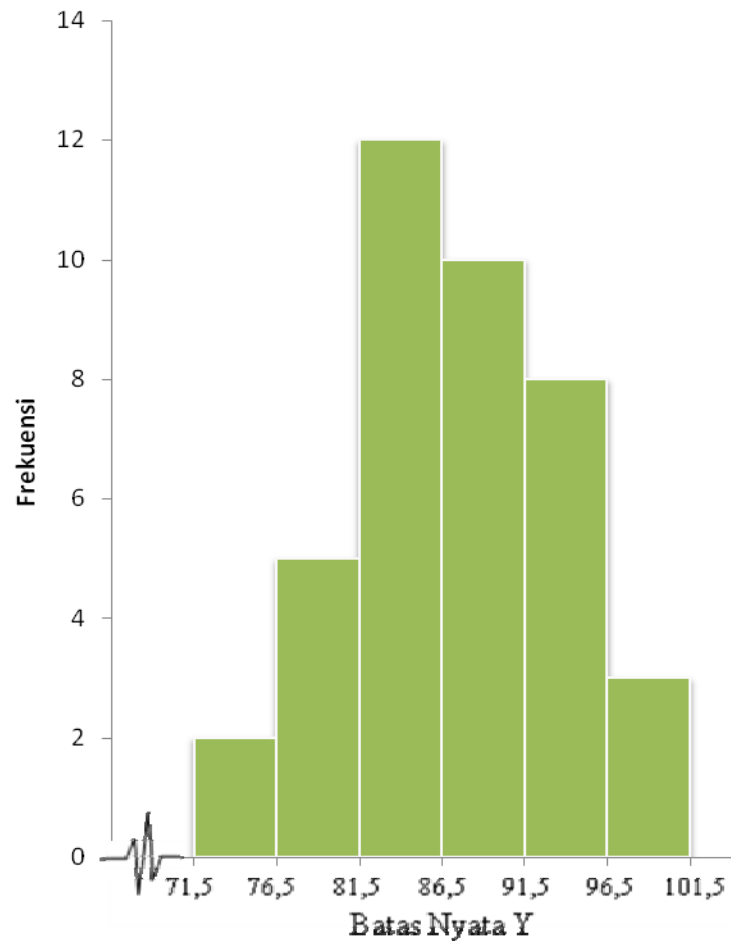
Distribusi frekuensi data produktivitas kerja dapat dilihat pada tabel IV.1, di mana rentang skor adalah 27, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 5 (Lampiran 19).

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

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 - 76	71,5	76,5	2	5,0%
77 - 81	76,5	81,5	5	12,5%
82 - 86	81,5	86,5	12	30,0%
87 - 91	86,5	91,5	10	25,0%
92 - 96	91,5	96,5	8	20,0%
97 - 101	96,5	101,5	3	7,5%
Jumlah			40	100%

Berdasarkan tabel IV.1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel produktivitas kerja, yaitu 12 yang terletak pada interval ke-3, yakni antara 82-86 dengan frekuensi relatif sebesar 30,0 %. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 2 yang terletak pada interval pertama yakni antara 72-76 dengan frekuensi relatif 5,0 %.

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



Gambar IV.1: Grafik Histogram Produktivitas Kerja (variabel Y)

2. Data kepuasan kerja (Variabel X)

Data kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian berupa kuesioner yang diisi oleh 40 orang karyawan bagian pemasaran/marketing PT. INTEGR MITRA SEJATI sebagai responden.

Berdasarkan data yang terkumpul, diperoleh skor terendah 87 dan skor tertinggi adalah 109, jumlah skor adalah 4034, sehingga rata-rata skor kepuasan kerja (X) sebesar 100,85, varians (S^2) sebesar 25,823 dan simpangan baku (S) sebesar 5,082 (Lampiran 14).

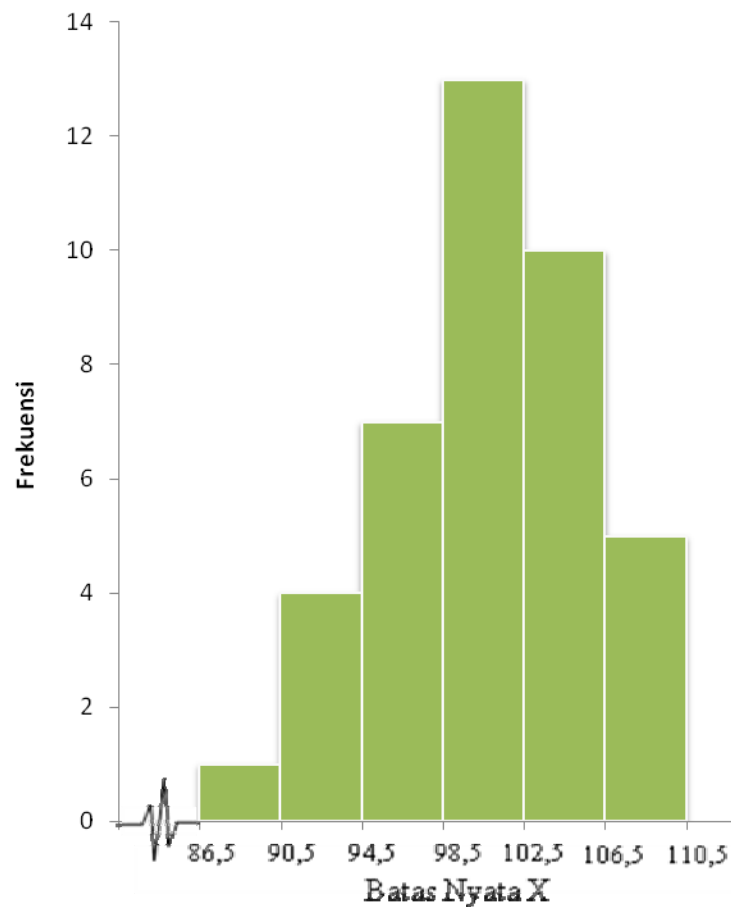
Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.3, di mana rentang skor adalah 22, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 4 (Lampiran 19).

Tabel IV.2
Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X)

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
87 - 90	86,5	90,5	1	2,5%
91 - 94	90,5	94,5	4	10,0%
95 - 98	94,5	98,5	7	17,5%
99 - 102	98,5	102,5	13	32,5%
103 - 106	102,5	106,5	10	25,0%
107 - 110	106,5	110,5	5	12,5%
Jumlah			40	100%

Berdasarkan tabel IV.3 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 13 yang terletak pada interval ke-4, yakni antara 99-102 dengan frekuensi relatif sebesar 32,5 %. Sementara frekuensi terendahnya, yaitu 1 yang terletak pada interval pertama dan ke-1, yakni antara 87-90 dengan frekuensi relatif 2,5%.

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



Gambar IV.2: Grafik Histogram Kepuasan Kerja (Variabel X)

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator balas jasa yaitu sebesar 42,6 %. Selanjutnya, indikator kondisi kerja sebesar 38,6 %, skor terendah adalah indikator kesempatan untuk maju sebesar 18,8 %. (Lampiran 38). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.3.

Untuk indikator balas jasa mempunyai pengaruh cukup besar terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 42,6 %. Sedangkan, indikator

kesempatan untuk maju mempunyai pengaruh yang paling sedikit terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 18,8 %.

Tabel IV.3
Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja

Variabel	Kepuasan		
Indikator	Balas Jasa	Kesempatan untuk maju	Kondisi kerja
Jumlah Soal	13	4	13
Skor/Persentase	42,6 %	18,8 %	38,6 %

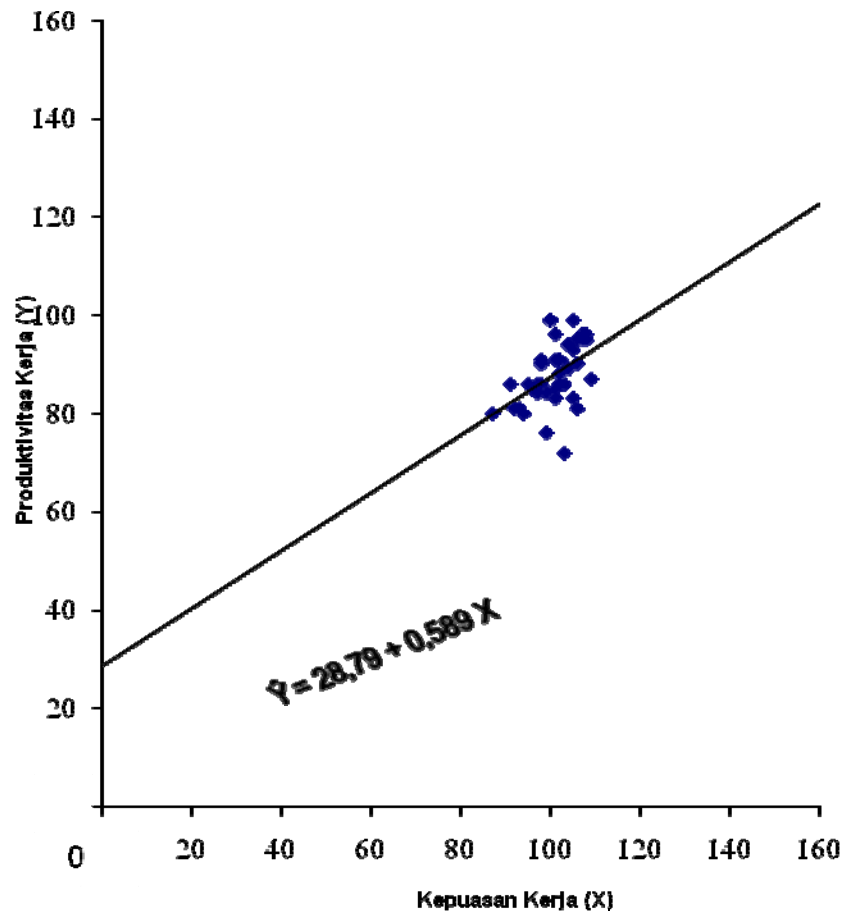
B. Analisis Data

1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linear sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,589 dan menghasilkan konstanta sebesar 28,79. Dengan demikian, bentuk hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan produktivitas kerja memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$. Selanjutnya, persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja (X) akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja (Y) sebesar 0,589 skor pada konstanta 28,79 (Lampiran 24).

Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$ dapat dilukiskan pada grafik berikut ini :

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Gambar IV.3: Persamaan Regresi $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$

2. Pengujian Persyaratan Analisis

Dalam perhitungan pengujian persyaratan analisis dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan Uji Lilliefors pada taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), untuk sampel sebanyak 40 karyawan dengan kriteria pengujian berdistribusi normal

apabila $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel} (L_t)$ dan jika sebaliknya, maka galat taksiran regresi Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Lilliefors menyimpulkan bahwa taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $L_o = 0,115$ sedangkan $L_t = 0.1401$. Ini berarti $L_o < L_t$ (Lampiran 26). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.4, sebagai berikut:

Tabel IV.4
Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran

No.	Galat Taksiran	L_o	$L_{tabel} (0.05)$	Keputusan	Keterangan
1	Y atas X	0,115	0.1401	Terima H_o	Normal

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

Hasil perhitungan menyimpulkan bahwa persamaan regresi berbentuk linear. Hal ini dapat dibuktikan dengan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1,61$ sedangkan $F_{tabel} = 2,18$. Ini berarti $F_{hitung} < F_{tabel}$ (Lampiran 33). Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel . IV.5.

3. Pengujian Hipotesis Penelitian

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

Kriteria pengujian, yaitu H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, di mana H_0 adalah model regresi tidak berarti dan H_a adalah model regresi berarti atau signifikan, maka dalam hal ini kita harus menolak H_0 . Berdasarkan hasil perhitungan F_{hitung} sebesar 10,48 dan untuk F_{tabel} sebesar 4,10. Jadi dalam pengujian ini dapat disimpulkan bahwa $F_{hitung} 10,48 > F_{tabel} 4,10$, ini berarti H_0 ditolak dan sampel dinyatakan memiliki regresi berarti (Lampiran 32). Pengujian dilakukan dengan tabel ANAVA.

Tabel IV. 5
Anava Untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi
Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja
 $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F_{hitung}	F_{tabel}
Total	40	312609,00			
Regresi (a)	1	310993,23			
Regresi (b/a)	1	349,23	349,23	10,48 [*])	4,10
Sisa	38	1266,55	33,33		
Tuna Cocok	18	749,76	41,65		
Galat Kekeliruan	20	516,78	25,84	1,61 ^{ns)}	2,18

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (10,48) > F_{tabel} (4,10)$
 ns) Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (1,61) < F_{tabel} (2,18)$

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

Hasil perhitungan koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja diperoleh koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,465$ (Lampiran 35). Untuk uji signifikansi koefisien korelasi disajikan pada tabel IV.6

Tabel IV.6
Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana antara X dan Y

Koefisien antara X dan Y	Koefisien Korelasi	Koefisien Determinasi	t_{hitung}	t_{tabel}
	0,465	21,61 %	3,24	1,68

Keterangan : Koefisien korelasi signifikan ($t_{hitung} > t_{tabel}$) = $3,24 > 1,68$

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.7 di atas diperoleh $t_{hitung} = 3,24 > t_{tabel} = 1,68$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi sederhana $r_{xy} = 0,465$ adalah signifikan. Artinya dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Koefisien determinasi $r_{xy} = (0,491)^2 = 0,2161$ berarti sebesar 21,61 % produktivitas kerja karyawan bagian marketing pada PT. INTEGRAL MITRA SEJATI ditentukan oleh kepuasan kerja (Lampiran 36).

C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dijelaskan sebelumnya, diketahui adanya hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan bagian produksi PT. INTEGRAMA MITRA SEJATI. Dari perhitungan itu pula maka dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi produktivitas kerja, atau semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin meningkat pula produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT. INTEGRAMA MITRA SEJATI. Begitu pula sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah maka akan semakin menurun produktivitas kerja pada karyawan bagian marketing PT. INTEGRAMA MITRA SEJATI.

D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai pada tingkat kebenaran yang mutlak. Dan disadari juga bahwa masih banyak kekurangan yang dilakukan selama melakukan penelitian ini, yaitu keterbatasan faktor yang diteliti yakni hanya mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Sementara produktivitas kerja dipengaruhi oleh banyak faktor dan hanya pada karyawan bagian marketing PT. INTEGRAMA MITRA SEJATI sebagai populasi, populasi terjangkau dan sampel.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan temuan fakta dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja pada karyawan PT. Integra Mitra Sejati. Kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingginya produktivitas kerja pada karyawan.

Produktivitas kerja ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 21,61% dan sisanya sebesar 78,39 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti tingkat pendidikan, motivasi kerja, K3 (kesehatan, keselamatan dan keamanan kerja) dan disiplin kerja.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas maka implikasi dari penelitian di atas adalah hubungan positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja berimplikasi pada kerja PT Integra Mitra Sejati dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, variabel kepuasan kerja di ketahui bahwa kesempatan untuk maju memperoleh skor terendah, yaitu 18,8 %. Ini berarti bahwa kesempatan karyawan untuk maju rendah.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang dikemukakan di atas, maka peneliti menyampaikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat bagi karyawan PT Integra Mitra Sejati, sebagai berikut :

1. Faktor balas jasa pada PT Integra Mitra Sejati cukup baik dan sebaiknya dipertahankan agar kepuasan kerja terus dapat dirasakan oleh karyawan.
2. Kondisi kerja yang tercipta didalam perusahaan, baik itu hubungan dengan sesama rekan kerja serta penggunaan fasilitas-fasilitas yang telah disediakan oleh perusahaan cukup terlihat baik. Kesadaran diri yang tinggi dalam menggunakan fasilitas dan menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan oleh sebab itu PT Integra Mitra Sejati terus meningkatkan kerjasama yang telah terjalin antar sesama rekan kerja dan juga bijak dalam menggunakan fasilitas yang ada.
3. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, maka sebaiknya PT Integra Mitra Sejati memberikan kesempatan kepada karyawan untuk karyawannya maju (naik jabatan), dengan diberikannya tanggung jawab yang baru dan lebih besar, karyawan tersebut dapat mengembangkan potensi yang ada didalam dirinya.

4. Sebaiknya, Manajemen PT Integra Mitra Sejati lebih memperhatikan sejauh mana tingkat kepuasan kerja para karyawannya, sehingga tujuan perusahaan dapat mencapai tujuan organisai.

DAFTAR PUSTAKA

- Djaali dan Pudji Muljono. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta : Grasindo, 2008.
- Edward Silalahi. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Karyawan terhadap Produktivitas Kerja di PT. Inti Indosawit Subur Pangkalan Kerinci”. *Jurnal Teknik Manajerial Magister Manajemen Unri* Vol.7 No.7 Maret 2007.
- Lijan, Poltak. *Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012.
- Lussier, Robert N. *Human Realtions In Organizations: Applications And Skill Building seventh edition*. New York: McGraw-Hill/Irwin
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2009
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Human Resource Management, 13th Edition*. Jakarta: Salemba Empat, 2001
- Mathis, Robert L. dan John H. Jackson. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Human Resource Management, 9th Edition*. Jakarta: Salemba Empat, 2001
- Mulyasa. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2007.
- Mutiara. *Manajemen Sumber Daya ManusiaI*. Bogor Selatan : Ghaliya Indonesia, 2004
- Noe, Raymond A. et al. *Fundamental Of Human Resource Management*. International Edition: Mc Graw-Hill/Irwin, 2004
- Nurgiyanto, Burhan, Gunawan dan Marzuki. *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Yogyakarta : Gajah Mada University Pers, 2004

- Nurmalini. "Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja Karyawan".
Jurnal Dinamika Vol. VI No.1 Edisi Januari-April. 2008.
- Qurtubi, Ahmad. *Perilaku Organisasi: Pengantar Teori Organisasi Pendidikan*.
Tangerang: BHS Publishing, 2008
- Raharjo, Joko. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta :
Platinum, 2013.
- Rivai, Veitzhal dan Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2009
- Robbins, Stephen P. *Organizational behavior, nine edition*. New York: Prentice
Hall International, Inc, 2001
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. *Organizational Behavior, twelfth
edition*. New Jersey: Pearson International Edition
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Mandar Maju,
2011.
- Sudjana. *Metoda Statistik*. Bandung : PT Tarsito, 2001
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Alfabeta, 2010
- Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2007
- Sutrisno. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Andi.2004
- Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011
- Tedjaningsih. "Hubungan Antara Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada
Perusahaan-Perusahaan Bengkel di Bandung". *Jurnal Ilmiah Percikan* Vol.
115 Edisi Agustus. Universitas Pendidikan Indonesia, 2010
- Wibowo. *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. Jakarta: Rajawali Pers, 2011

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatni. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Aplikasi dan Isu Penelitian*. Bandung : Alfabeta, 2009.

Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan
[Http://Sro.Web.Id/Analisis-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja-Karyawan.Html](http://Sro.Web.Id/Analisis-Faktor-Faktor-Yang-Mempengaruhi-Produktivitas-Kerja-Karyawan.Html) Diakses Tanggal : 5 maret 2013

Bunuh Diri Massal di PT.FOXCONN China oleh Heruzi
<http://heruzi.wordpress.com/2012/07/26/kumpulan-kasus-kasus-nyata-bentuk-prilaku-stres-kerja-motivasi-dan-kepuasan-kerja/> Diakses tanggal : 10 Maret 2013

Hakikat Disiplin Kerja oleh M. Asrori Ardiansyah, M.Pd
<http://www.majalahpendidikan.com/2011/05/hakikat-disiplin-kerja.html>.
 Diakses tanggal 14 maret 2013.

K3 Diterapkan, Mutu dan Produktivitas Kerja Meningkat oleh Basuni Hariwoto,
<http://www.suaramerdeka.com/v1/index.php/read/news/2012/01/10/106486>.
 Diakses tanggal 11 Maret 2013.

Kasus kecelakaan Kerja di Perusahaan Agroindustri Oleh Winarni Hana,
<http://wiyen.wordpress.com/2012/08/01/ccontoh-identifikasi-kasus-kecelakaan-kerja-di-perusahaan-agroindustri-2/> Diakses tanggal : 11 Maret 2013.

Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Oleh Burhanudin,
<http://burhanudinujb.blogspot.com/2009/02/hubungan-kepuasan-kerja-dengan.html>. Diakses tanggal 7 April 2013.

Motivasi Dan Produktivitas Kerja Oleh: Burhanudin
<http://burhanudinujb.blogspot.com/2009/02/motivasi-dan-produktivitas-kerja.html> Diakses tanggal 10 Maret 2013.

PNS 46 Karyawan Kena Hukuman PP 53 Masalah DISIPLIN KERJA Oleh Citizen Journalism,
<http://www.citizenjournalism.com/world->

news/indonesia/46-pns-kena-hukuman-pp-53-masalah-disiplin-kerja/

Diakses tanggal : 14 maret 2013.

Refleksi ketidakpuasan karyawan oleh Radar Lampung News Network,
<http://www.radarlampung.co.id/read/bandarlampung/14208-refleksi-ketidakpuasan> . Diakses tanggal 7 April 2013.

Tingkat Pendidikan Di Bengkulu Masih Rendah Oleh Badan Kedudukan Dan Keluarga Berencana Nasional (Bkkbn) <Http://Bengkulu.Bkkbn.Go.Id/Lists/Berita/Dispform.Aspx?Id=1047>. Diakses Tanggal : 5 Maret 2013

Lampiran 1



Building
Future
Leaders

KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

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

Nomor : 1261/UN39.12/KM/2013
Lamp. : -
Hal : Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi

19 April 2013

Yth. Kepala Personalia PT Integra Mitra Sejati (IMS)
Di tempat

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

Nama : Vebriana Nainggolan
Nomor Registrasi : 8105097461
Program Studi : Pendidikan Tata Niaga
Fakultas : Ekonomi
Untuk mengadakan : Penelitian untuk Skripsi

Di : PT Integra Mitra Sejati (IMS)
Jl. Cideng Barat No. 54 Jakarta Pusat

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

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan



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

Lampiran 2



PT Integra Mitra Sejati
Gedung GRAVIRA Lt. 3, Jl. Cideng Barat No. 54
Jakarta Pusat - 10150 • t: +62 21 70773607
f: +62 21 3502461 • e: info@mitra.com

SURAT KETERANGAN

No.005/IMS/SKP/04/2013

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Vebriana Nainggolan
Nim : 8105097461
Universitas : Universitas Negeri Jakarta
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Ekonomi & Administrasi

Akan melakukan Penelitian/Riset di PT.Integra Mitra Sejati pada:

Tanggal : April – Mei 2013
Departemen : Pemasaran

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar dapat berguna sebagaimana mestinya.

Jakarta, 21 April 2013



PT. Integra Mitra Sejati

Marla Joan W
(General Manager)

Lampiran 3

KUESIONER KEPUASAN KERJA

(UJI COBA)

Data Responden

No.Responden :

Nama :

Bagian/Divisi :

Petunjuk :

1. Jawablah pernyataan dibawah ini
2. Berikan tanda (\checkmark) pada jawaban yang sesuai menurut anda
3. Kriteria Jawaban :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji diterima saat ini diatas UMR					
2	Gaji dibayarkan tepat waktu					
3	Sistem penggajian perusahaan berjalan dengan baik					
4	Gaji diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan					
5	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja					
6	Pemberian gaji tidak tepat pada waktunya					
7	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
8	Gaji tidak dilihat dari tingkat pendidikan karyawan					
9	Tunjangan kesehatan kepada karyawan cukup besar					
10	Tunjangan hari tua diberikan dengan layak					

11	Tunjangan hari raya meningkat setiap tahun					
12	Tunjangan kesehatan kepada karyawan tidak sesuai					
13	Besarnya bonus akhir tahun yang diberikan kepada karyawan cukup baik					
14	Tunjangan hari raya tidak meningkat setiap tahunnya					
15	Setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan promosi jabatan					
16	Promosi jabatan selama ini memotivasi karyawan					
17	Perusahaan memberikan peningkatan jabatan kepada karyawan berprestasi					
18	Karyawan tertentu (hubungan keluarga) yang mendapatkan promosi jabatan					
19	Karyawan yang dipromosikan dilihat dari sisi masa kerja					
20	Perusahaan tidak memberikan peningkatan jabatan kepada karyawan berprestasi					
21	Karyawan yang dipromosikan tidak dilihat dari sisi senioritas					
22	Fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan cukup baik					
23	Fasilitas kerja yang bersih dan terawat membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
24	Fasilitas dan perlengkapan cukup tersedia untuk melakukan pekerjaan					
25	Tingkat keamanan karyawan dalam menggunakan fasilitas kurang diperhatikan perusahaan					
26	Fasilitas kerja yang disediakan kotor dan tidak terawat					
27	keamanan dalam penggunaan fasilitas menciptakan hasil kerja yang baik					
28	Fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan kurang layak untuk digunakan					
29	Hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat nyaman dalam bekerja					
30	Dukungan rekan kerja memotivasi karyawan lain					

31	Rekan kerja bekerja individual					
32	Sikap saling menghargai antar karyawan terjalin cukup baik					
33	Tidak ada sikap saling menghargai antar karyawan					
34	Tidak adanya saling memotivasi antar sesama rekan kerja					
35	Rekan kerja mendukung pekerjaan karyawan lainnya					
36	Hubungan yang tidak harmonis sesama rekan kerja membuat tidak nyaman dalam bekerja					

**SKOR UJI COBA INSTRUMEN
VARIABEL X (KEPUASAN KERJA)**

No. Resp.	Butir Pernyataan																																				Xt	Xt ²		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36				
1	5	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	5	4	2	144	20736
2	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	5	4	4	5	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	148	21904
3	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	5	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	4	3	4	4	4	3	137	18769	
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	2	4	5	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	138	19044	
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	5	4	5	5	4	2	2	5	4	4	5	3	4	5	5	4	5	162	26244		
6	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	2	4	4	4	5	3	5	5	4	3	3	5	4	5	5	2	4	5	5	4	5	157	24649		
7	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	1	5	5	3	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	5	5	4	5	5	4	5	158	24964	
8	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	4	5	3	5	5	4	3	3	5	4	3	5	4	4	1	5	5	5	154	23716		
9	5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	3	4	3	3	5	3	4	5	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	5	5	2	154	23716		
10	5	5	3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	3	3	5	4	5	5	4	2	4	5	4	5	5	2	4	5	5	5	5	157	24649		
11	4	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	5	4	4	4	141	19881		
12	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	3	4	5	3	4	4	4	3	1	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	140	19600		
13	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	139	19321		
14	5	5	3	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	4	3	5	5	3	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	160	25600		
15	5	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	4	4	4	2	2	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	147	21609		
16	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	142	20164		
17	4	4	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	2	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	134	17956		
18	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	141	19881		
19	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	135	18225		
20	4	4	4	4	5	4	3	4	4	5	4	4	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	5	3	3	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	139	19321	
21	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	2	5	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	145	21025	
22	4	4	2	4	4	4	5	5	4	4	4	2	5	5	4	3	4	3	5	4	3	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	143	20449		
23	5	5	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	153	23409		
24	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	5	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	4	5	154	23716		
25	5	5	3	5	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	2	4	5	4	5	4	3	5	5	4	5	5	157	24649		
26	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	5	3	5	5	3	4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	161	25921
27	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	153	23409		
28	4	4	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	4	5	2	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	160	25600			
29	5	4	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	5	5	3	4	5	4	5	4	3	5	5	4	4	5	158	24964		
30	4	4	3	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	5	5	5	3	3	5	5	4	5	5	160	25600		
ΣXi	137	133	108	129	136	131	128	127	130	135	131	132	114	131	131	94	133	102	130	135	100	127	133	127	89	105	143	125	132	126	95	123	131	131	126	131	4471	668691		
ΣXi ²	633	597	410	561	624	579	562	555	570	615	579	594	480	579	579	320	599	354	576	615	340	543	597	547	279	395	687	525	594	540	317	511	595	579	534	595				

**PERHITUNGAN ANALISIS BUTIR
VARIABEL X (KEPUASAN KERJA)**

Beserta contoh perhitungan untuk butir 1

1. Kolom ΣX_i = Jumlah butir ke satu

$$\begin{aligned}\Sigma X_i &= 4 + 4 + 4 + 4 + \dots + 5 \\ &= 144\end{aligned}$$

2. Kolom ΣX_t = Jumlah total butir dari setiap responden

$$\begin{aligned}\Sigma X_t &= 171 + 169 + 156 + 152 + \dots + 186 \\ &= 4471\end{aligned}$$

3. Kolom ΣX_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma X_t^2 &= 171^2 + 169^2 + 156^2 + 152^2 + \dots + 186^2 \\ &= 668691\end{aligned}$$

4. Kolom ΣX_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma X_i^2 &= 4^2 + 4^2 + 5^2 + 5^2 + \dots + 5^2 \\ &= 633\end{aligned}$$

5. Kolom $\Sigma X_i \cdot X_t$

$$\begin{aligned}\Sigma X_i \cdot X_t &= 684 + 676 + 780 + 760 + \dots + 930 \\ &= 20488\end{aligned}$$

6. Kolom Σx_i^2

$$\begin{aligned}\Sigma x_i^2 &= \Sigma X_i^2 - \frac{(\Sigma X_i)^2}{n} \\ &= 633 - \frac{137^2}{30} \\ &= 7.367\end{aligned}$$

7. Kolom $\Sigma x_i \cdot x_t$

$$\begin{aligned}\Sigma x_i \cdot x_t &= \Sigma X_i \cdot X_t - \frac{(\Sigma X_i)(\Sigma X_t)}{n} \\ &= 20488 - \frac{137 \times 4471}{30} \\ &= 70.43\end{aligned}$$

8. Kolom Σx_t^2

$$\begin{aligned}\Sigma x_t^2 &= \Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{n} \\ &= 668691 - \frac{4471^2}{30} \\ &= 2362.97\end{aligned}$$

9. Kolom r_{hitung}

$$\begin{aligned}r_{hitung} &= \frac{\Sigma x_i \cdot x_t}{\sqrt{(\Sigma x_i^2)(\Sigma x_t^2)}} \\ &= \frac{70.433}{\sqrt{7.367 \times 2362.967}} = 0.534\end{aligned}$$

**DATA PERHITUNGAN VALIDITAS
VARIABEL X (KEPUASAN KERJA)**

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_t$	Σx_i^2	$\Sigma x_i \cdot x_t$	Σx_t^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	137	633	20488	7.37	70.43	2362.97	0.534	0.361	Valid
2	133	597	19908	7.37	86.57	2362.97	0.656	0.361	Valid
3	108	410	16127	21.20	31.40	2362.97	0.140	0.361	Drop
4	129	561	19278	6.30	52.70	2362.97	0.432	0.361	Valid
5	136	624	20329	7.47	60.47	2362.97	0.455	0.361	Valid
6	131	579	19615	6.97	91.63	2362.97	0.714	0.361	Valid
7	128	562	19157	15.87	80.73	2362.97	0.417	0.361	Valid
8	127	555	19022	17.37	94.77	2362.97	0.468	0.361	Valid
9	130	570	19449	6.67	74.67	2362.97	0.595	0.361	Valid
10	135	615	20176	7.50	56.50	2362.97	0.424	0.361	Valid
11	131	579	19599	6.97	75.63	2362.97	0.589	0.361	Valid
12	132	594	19751	13.20	78.60	2362.97	0.445	0.361	Valid
13	114	480	17182	46.80	192.20	2362.97	0.578	0.361	Valid
14	131	579	19597	6.97	73.63	2362.97	0.574	0.361	Valid
15	131	579	19580	6.97	56.63	2362.97	0.441	0.361	Valid
16	94	320	14039	25.47	29.87	2362.97	0.122	0.361	Drop
17	133	599	19893	9.37	71.57	2362.97	0.481	0.361	Valid
18	102	354	15203	7.20	1.60	2362.97	0.012	0.361	Drop
19	130	576	19461	12.67	86.67	2362.97	0.501	0.361	Valid
20	135	615	20179	7.50	59.50	2362.97	0.447	0.361	Valid
21	100	340	14908	6.67	4.67	2362.97	0.037	0.361	Drop
22	127	543	18992	5.37	64.77	2362.97	0.575	0.361	Valid
23	133	597	19879	7.37	57.57	2362.97	0.436	0.361	Valid
24	127	547	19010	9.37	82.77	2362.97	0.556	0.361	Valid
25	89	279	13286	14.97	22.03	2362.97	0.117	0.361	Drop
26	105	395	15747	27.50	98.50	2362.97	0.386	0.361	Valid
27	143	687	21359	5.37	47.23	2362.97	0.419	0.361	Valid
28	125	525	18672	4.17	42.83	2362.97	0.432	0.361	Valid
29	132	594	19740	13.20	67.60	2362.97	0.383	0.361	Valid
30	126	540	18838	10.80	59.80	2362.97	0.374	0.361	Valid
31	95	317	14159	16.17	0.83	2362.97	0.004	0.361	Drop
32	123	511	18388	6.70	56.90	2362.97	0.452	0.361	Valid
33	131	595	19615	22.97	91.63	2362.97	0.393	0.361	Valid
34	131	579	19591	6.97	67.63	2362.97	0.527	0.361	Valid
35	126	534	18826	4.80	47.80	2362.97	0.449	0.361	Valid
36	131	595	19648	22.97	124.63	2362.97	0.535	0.361	Valid

**PERHITUNGAN KEMBALI DATA UJI COBA SETELAH VALIDITAS
VARIABEL X (KEPUASAN KERJA)**

Yi.Yt																													
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	
620	620	496	496	496	372	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	496	620	496	620	620	496	620	620	496	
516	516	516	516	516	645	516	645	516	516	645	645	645	516	516	516	645	516	645	516	516	516	516	516	516	516	516	516	516	516
585	468	468	468	468	351	585	468	468	234	585	234	468	585	468	468	468	468	468	468	234	468	468	468	468	468	351	468	468	
590	472	472	472	472	590	472	472	472	472	590	236	472	590	472	354	472	472	472	472	472	472	472	354	472	472	354	472	472	
705	705	564	705	705	705	705	705	564	282	705	705	705	705	705	705	705	705	705	564	282	705	564	564	705	564	705	705	564	
690	690	552	690	552	690	552	690	552	414	690	552	690	690	552	552	690	690	690	552	414	690	552	690	690	552	690	690	552	
690	690	552	690	690	690	552	690	552	690	552	690	690	690	690	690	690	690	690	552	552	690	552	690	552	690	552	690	552	
655	655	524	655	655	393	393	655	524	393	655	524	393	655	524	524	655	655	655	524	393	655	524	393	655	524	131	655	655	
680	680	544	544	680	544	680	680	680	544	680	680	680	680	544	408	680	544	680	680	544	680	680	544	680	544	680	544	680	
700	700	700	700	700	560	560	700	560	560	700	560	700	700	560	420	700	700	700	560	560	700	560	700	700	560	700	700	700	
484	484	484	605	484	484	363	484	484	484	484	363	484	484	484	484	605	484	484	484	484	484	484	484	484	484	605	484	484	
480	480	480	600	480	480	480	480	480	120	480	360	480	480	600	480	600	480	480	480	120	480	480	480	480	480	480	480	480	
484	484	484	605	484	484	484	484	484	363	484	363	484	484	484	484	605	484	484	484	363	484	484	484	484	484	605	484	484	
705	705	705	705	705	564	564	705	564	705	705	564	705	705	564	705	705	705	705	564	705	705	564	705	705	564	705	705	564	
625	500	500	500	500	500	375	500	500	250	500	500	500	500	625	625	625	500	500	500	250	625	500	500	500	500	625	500	500	
484	484	484	484	484	484	605	484	605	242	484	242	484	484	605	484	484	484	605	242	605	484	605	484	484	484	484	484	484	
464	464	464	464	464	348	348	464	348	464	464	232	464	464	464	464	464	464	464	464	348	464	464	464	464	464	464	464	464	
488	488	610	488	488	610	488	488	488	366	488	610	488	488	366	488	488	488	488	366	610	488	610	366	488	488	488	488	488	
468	468	468	468	468	468	351	468	468	234	468	234	468	468	468	468	468	468	468	468	234	585	468	585	468	468	468	468	468	
480	480	480	600	480	360	480	480	360	480	480	240	480	480	480	480	480	480	480	600	360	480	600	480	480	480	360	480	480	
508	508	635	635	508	635	381	508	508	508	508	635	508	508	635	508	508	508	635	508	508	635	508	508	635	508	508	508	508	
504	504	504	504	504	630	630	504	504	504	252	630	630	504	504	630	504	504	630	504	504	630	504	630	504	630	504	504	504	
650	650	650	520	650	520	650	520	650	520	520	520	520	520	650	650	520	520	520	650	520	650	520	520	520	390	520	520	520	
675	675	540	675	675	675	675	675	675	540	540	540	540	540	675	675	540	540	540	675	540	675	540	675	540	675	540	540	540	
685	685	685	548	548	685	685	548	685	548	685	685	548	548	685	685	685	548	548	685	548	685	548	685	548	685	685	548	685	
700	700	700	700	700	560	700	700	700	560	560	700	560	700	700	700	700	560	560	700	560	700	700	560	700	560	700	700	560	
660	660	528	528	528	528	660	528	528	660	660	660	528	528	660	660	528	528	528	660	528	528	528	528	660	660	528	528	528	
564	564	705	705	564	705	705	564	705	705	705	705	705	564	705	705	564	705	564	705	705	705	705	705	705	564	705	705	705	
695	556	556	695	695	695	695	556	695	556	695	695	556	695	695	695	556	556	695	695	556	695	556	695	556	695	695	556	556	
560	560	700	700	700	700	700	560	700	560	700	560	700	560	700	700	700	560	700	700	560	700	700	560	700	700	420	700	700	
531971	516439	500907	528088	508673	497024	493141	504790	493141	407715	512556	442662	508673	508673	516439	504790	524205	493141	516439	493141	407715	555269	485375	512556	489258	477609	508673	508673	489258	

30
248
516
351
354
705
690
690
655
272
700
484
480
484
705
625
484
464
488
468
600
635
504
650
675
685
700
660
705
695
700
508673

**DATA PERHITUNGAN KEMBALI VALIDITAS
VARIABEL X (KEPUASAN KERJA)**

No. Butir	ΣX_i	ΣX_i^2	$\Sigma X_i \cdot X_i$	Σx_i^2	$\Sigma x_i \cdot x_i$	Σx_i^2	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimp.
1	137	633	17794	7.37	61.63	2249.37	0.479	0.361	Valid
2	133	597	17295	7.37	17295.00	2249.37	134.355	0.361	Valid
3	129	561	16750	6.30	16750.00	2249.37	140.707	0.361	Valid
4	136	624	17665	7.47	17665.00	2249.37	136.308	0.361	Valid
5	131	579	17043	6.97	17043.00	2249.37	136.146	0.361	Valid
6	128	562	16655	15.87	16655.00	2249.37	88.160	0.361	Valid
7	127	555	16530	17.37	16530.00	2249.37	83.634	0.361	Valid
8	130	570	16901	6.67	16901.00	2249.37	138.016	0.361	Valid
9	135	615	17529	7.50	17529.00	2249.37	134.957	0.361	Valid
10	131	579	17030	6.97	17030.00	2249.37	136.042	0.361	Valid
11	132	594	17158	13.20	17158.00	2249.37	99.575	0.361	Valid
12	114	480	14948	46.80	14948.00	2249.37	46.071	0.361	Valid
13	131	579	17033	6.97	17033.00	2249.37	136.066	0.361	Valid
14	131	579	17011	6.97	17011.00	2249.37	135.890	0.361	Valid
15	133	599	17276	9.37	17276.00	2249.37	119.020	0.361	Valid
16	130	576	16903	12.67	16903.00	2249.37	100.139	0.361	Valid
17	135	615	17530	7.50	17530.00	2249.37	134.965	0.361	Valid
18	127	543	16502	5.37	16502.00	2249.37	150.195	0.361	Valid
19	133	597	17278	7.37	17278.00	2249.37	134.223	0.361	Valid
20	127	547	16515	9.37	16515.00	2249.37	113.777	0.361	Valid
21	105	395	13700	27.50	13700.00	2249.37	55.084	0.361	Valid
22	143	687	18557	5.37	18557.00	2249.37	168.898	0.361	Valid
23	125	525	16221	4.17	16221.00	2249.37	167.553	0.361	Valid
24	132	594	17160	13.20	17160.00	2249.37	99.586	0.361	Valid
25	126	540	16367	10.80	16367.00	2249.37	105.009	0.361	Valid
26	123	511	15979	6.70	15979.00	2249.37	130.161	0.361	Valid
27	131	595	17058	22.97	17058.00	2249.37	75.050	0.361	Valid
28	131	579	17022	6.97	17022.00	2249.37	135.978	0.361	Valid
29	126	534	16357	4.80	16357.00	2249.37	157.417	0.361	Valid
30	131	595	17072	22.97	17072.00	2249.37	75.111	0.361	Valid

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

No.	Varians
1	0.25
2	0.25
3	0.21
4	0.25
5	0.23
6	0.53
7	0.58
8	0.22
9	0.25
10	0.23
11	0.44
12	1.56
13	0.23
14	0.23
15	0.31
16	0.42
17	0.25
18	0.18
19	0.25
20	0.31
21	0.92
22	0.18
23	0.14
24	0.44
25	0.36
26	0.22
27	0.77
28	0.23
29	0.16
30	0.77
ΣSi^2	11.36

1. Menghitung Varians tiap butir dengan rumus

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

$$= \frac{633 - \frac{137^2}{30}}{30} = 1.95$$

2. Menghitung varians total

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

$$= \frac{504839 - \frac{3883^2}{30}}{30} = 74.98$$

3. Menghitung Reabilitas

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

$$= \frac{30}{30-1} \left(1 - \frac{11.36}{74.98} \right)$$

$$= 0.878$$

UJI RELIABILITAS

us (Contoh No.1)

;

KUESIONER KEPUASAN KERJA

(FINAL)

Data Responden

No.Responden :

Nama :

Bagian/Divisi :

Petunjuk :

1. Jawablah pernyataan dibawah ini
2. Berikan tanda () pada jawaban yang sesuai menurut anda
3. Kriteria Jawaban :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - RR : Ragu-ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

No.	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji diterima saat ini diatas UMR					
2	Gaji dibayarkan tepat waktu					
3	Gaji diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan karyawan					
4	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja					
5	Pemberian gaji tidak tepat pada waktunya					
6	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan					
7	Gaji tidak dilihat dari tingkat pendidikan karyawan					
8	Tunjangan kesehatan kepada karyawan cukup besar					
9	Tunjangan hari tua diberikan dengan layak					
10	Tunjangan hari raya meningkat setiap tahun					
11	Tunjangan kesehatan kepada karyawan tidak sesuai					

12	Besarnya bonus akhir tahun yang diberikan kepada karyawan cukup baik					
13	Tunjangan hari raya tidak meningkat setiap tahunnya					
14	Setiap karyawan berhak mendapatkan kesempatan promosi jabatan					
15	Perusahaan memberikan peningkatan jabatan kepada karyawan berprestasi					
16	Karyawan yang dipromosikan dilihat dari sisi masa kerja					
17	Perusahaan tidak memberikan peningkatan jabatan kepada karyawan berprestasi					
18	Fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan cukup baik					
19	Fasilitas kerja yang bersih dan terawat membuat karyawan nyaman dalam bekerja					
20	Fasilitas dan perlengkapan cukup tersedia untuk melakukan pekerjaan					
21	Fasilitas kerja yang disediakan kotor dan tidak terawat					
22	keamanan dalam penggunaan fasilitas menciptakan hasil kerja yang baik					
23	Fasilitas dan pelayanan yang diberikan perusahaan kurang layak untuk digunakan					
24	Hubungan harmonis dengan rekan kerja membuat nyaman dalam bekerja					
25	Dukungan rekan kerja memotivasi karyawan lain					
26	Sikap saling menghargai antar karyawan terjalin cukup baik					
27	Tidak ada sikap saling menghargai antar karyawan					

28	Tidak adanya saling memotivasi antar sesama rekan kerja					
29	Rekan kerja mendukung pekerjaan karyawan lainnya					
30	Hubungan yang tidak harmonis sesama rekan kerja membuat tidak nyaman dalam bekerja					

Data Penelitian
Variabel X (Kepuasan Kerja)

No.	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	27	28	29	30		Total
1	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	97
2	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	1	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	2	101	
3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	103	
4	4	4	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	99	
5	5	4	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	106	
6	4	5	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	2	4	4	2	2	4	3	100	
7	5	4	4	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	105	
8	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	102	
9	5	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	104	
10	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	2	101	
11	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	102	
12	5	4	3	2	4	4	5	3	5	5	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	108	
13	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	93	
14	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	101	
15	4	4	3	2	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	2	2	4	4	4	4	2	3	3	87	
16	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	98	
17	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	107	
18	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	2	3	4	3	2	4	2	4	2	3	4	4	4	3	2	101	
19	5	4	3	3	5	4	5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	109	
20	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	95	
21	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	105	
22	5	5	3	3	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	106	
23	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	100	
24	4	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	104	
25	4	4	2	2	4	3	4	3	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	92	
26	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	3	102	
27	4	4	2	2	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	94	
28	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	99	
29	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	98	
30	5	4	3	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	105	
31	5	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	107	
32	4	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	98	
33	5	5	3	2	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	3	3	3	106	
34	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	96	
35	4	4	2	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	1	3	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	91	
36	4	4	3	2	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	3	103	
37	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	102	
38	5	4	3	3	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	108	
39	4	4	2	1	3	3	2	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	3	97	
40	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	3	102	
Σ	171	164	117	102	155	156	149	139	140	145	143	132	140	143	134	81	145	137	140	115	120	115	121	150	128	147	152	119	119	115	4034	

PEMBULATAN
84
91
86
84
95
99
83
86
89
96
88
96
81
85
80
91
95
83
87
86
99
90
99
94
81
91
80
76
86
93
96
90
81
85
86
72
91
95
86
91
3443

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

NO.	VARIABEL X	VARIABEL Y
1	97	84
2	101	91
3	103	86
4	99	84
5	106	95
6	100	99
7	105	83
8	102	86
9	104	89
10	101	96
11	102	88
12	108	96
13	93	81
14	101	85
15	87	80
16	98	91
17	107	95
18	101	83
19	109	87
20	95	86
21	105	99
22	106	90
23	100	99
24	104	94
25	92	81
26	102	91
27	94	80
28	99	76
29	98	86
30	105	93
31	107	96
32	98	90
33	106	81
34	96	85
35	91	86
36	103	72
37	102	91
38	108	95
39	97	86
40	102	91

Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

No. Resp	X	Y	X²	Y²	XY
1	97	84	9409	7056	8148
2	101	91	10201	8281	9191
3	103	86	10609	7396	8858
4	99	84	9801	7056	8316
5	106	95	11236	9025	10070
6	100	99	10000	9801	9900
7	105	83	11025	6889	8715
8	102	86	10404	7396	8772
9	104	89	10816	7921	9256
10	101	96	10201	9216	9696
11	102	88	10404	7744	8976
12	108	96	11664	9216	10368
13	93	81	8649	6561	7533
14	101	85	10201	7225	8585
15	87	80	7569	6400	6960
16	98	91	9604	8281	8918
17	107	95	11449	9025	10165
18	101	83	10201	6889	8383
19	109	87	11881	7569	9483
20	95	86	9025	7396	8170
21	105	99	11025	9801	10395
22	106	90	11236	8100	9540
23	100	99	10000	9801	9900
24	104	94	10816	8836	9776
25	92	81	8464	6561	7452
26	102	91	10404	8281	9282
27	94	80	8836	6400	7520
28	99	76	9801	5776	7524
29	98	86	9604	7396	8428
30	105	93	11025	8649	9765
31	107	96	11449	9216	10272
32	98	90	9604	8100	8820
33	106	81	11236	6561	8586
34	96	85	9216	7225	8160
35	91	86	8281	7396	7826
36	103	72	10609	5184	7416
37	102	91	10404	8281	9282
38	108	95	11664	9025	10260
39	97	86	9409	7396	8342
40	102	91	10404	8281	9282
Jumlah	4034	3527	407836	312609	356291

**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	97	84	-3.85	-4.18	14.82	17.43
2	101	91	0.15	2.83	0.02	7.98
3	103	86	2.15	-2.18	4.62	4.73
4	99	84	-1.85	-4.18	3.42	17.43
5	106	95	5.15	6.83	26.52	46.58
6	100	99	-0.85	10.83	0.72	117.18
7	105	83	4.15	-5.18	17.22	26.78
8	102	86	1.15	-2.18	1.32	4.73
9	104	89	3.15	0.83	9.92	0.68
10	101	96	0.15	7.83	0.02	61.23
11	102	88	1.15	-0.17	1.32	0.03
12	108	96	7.15	7.83	51.12	61.23
13	93	81	-7.85	-7.18	61.62	51.48
14	101	85	0.15	-3.18	0.02	10.08
15	87	80	-13.85	-8.18	191.82	66.83
16	98	91	-2.85	2.83	8.12	7.98
17	107	95	6.15	6.83	37.82	46.58
18	101	83	0.15	-5.18	0.02	26.78
19	109	87	8.15	-1.18	66.42	1.38
20	95	86	-5.85	-2.18	34.22	4.73
21	105	99	4.15	10.83	17.22	117.18
22	106	90	5.15	1.83	26.52	3.33
23	100	99	-0.85	10.83	0.72	117.18
24	104	94	3.15	5.83	9.92	33.93
25	92	81	-8.85	-7.18	78.32	51.48
26	102	91	1.15	2.83	1.32	7.98
27	94	80	-6.85	-8.18	46.92	66.83
28	99	76	-1.85	-12.18	3.42	148.23
29	98	86	-2.85	-2.18	8.12	4.73
30	105	93	4.15	4.83	17.22	23.28
31	107	96	6.15	7.83	37.82	61.23
32	98	90	-2.85	1.83	8.12	3.33
33	106	81	5.15	-7.18	26.52	51.48
34	96	85	-4.85	-3.18	23.52	10.08
35	91	86	-9.85	-2.18	97.02	4.73
36	103	72	2.15	-16.18	4.62	261.63
37	102	91	1.15	2.83	1.32	7.98
38	108	95	7.15	6.83	51.12	46.58
39	97	86	-3.85	-2.18	14.82	4.73
40	102	91	1.15	2.83	1.32	7.98
Jumlah	4034	3527			1007.10	1615.775

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Variabel X

Variabel Y

Rata-rata :

$$\begin{aligned}\bar{X} &= \frac{\sum X}{n} \\ &= \frac{4034}{40} \\ &= 100.85\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\bar{Y} &= \frac{\sum Y}{n} \\ &= \frac{3527}{40} \\ &= 88.18\end{aligned}$$

Varians :

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(X-\bar{X})^2}{n-1} \\ &= \frac{1007.1}{39} \\ &= 25.823\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}S^2 &= \frac{\sum(Y-\bar{Y})^2}{n-1} \\ &= \frac{1615.78}{39} \\ &= 41.430\end{aligned}$$

Simpangan Baku :

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{25.823} \\ &= 5.082\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}SD &= \sqrt{S^2} \\ &= \sqrt{41.430} \\ &= 6.437\end{aligned}$$

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

1. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned}\text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 99 - 72 \\ &= 27\end{aligned}$$

2. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned}K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \log 40 \\ &= 1 + (3,3) 1,64 \\ &= 1 + 5,42 \\ &= 6,42 \text{ (dibulatkan menjadi } 6 \text{)}\end{aligned}$$

3. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned}P &= \frac{\text{Rentang}}{\text{Kelas}} \\ &= \frac{27}{6} = 4,50 \text{ ditetapkan menjadi } 5\end{aligned}$$

Kelas Interval	Batas Bawah	Batas Atas	Frek. Absolut	Frek. Relatif
72 - 76	71.5	76.5	2	5.0%
77 - 81	76.5	81.5	5	12.5%
82 - 86	81.5	86.5	12	30.0%
87 - 91	86.5	91.5	10	25.0%
92 - 96	91.5	96.5	8	20.0%
97 - 101	96.5	101.5	3	7.5%
Jumlah			40	100%

Perhitungan Persamaan Regresi Linear Sederhana

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

$$\begin{aligned}\Sigma x^2 &= \Sigma X^2 - \frac{(\Sigma X)^2}{n} \\ &= 407836 - \left[\frac{4034}{40} \right]^2 \\ &= 407836 - 406828.9 \\ &= 1007.1\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma y^2 &= \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \\ &= 312609 - \left[\frac{3527}{40} \right]^2 \\ &= 312609 - 310993.225 \\ &= 1615.775\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\Sigma xy &= \Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{n} \\ &= 356291 - \frac{[4034][3527]}{40} \\ &= 356291 - 355698 \\ &= 593.05\end{aligned}$$

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{4034}{40} = 100.85$$

$$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{3527}{40} = 88.18$$

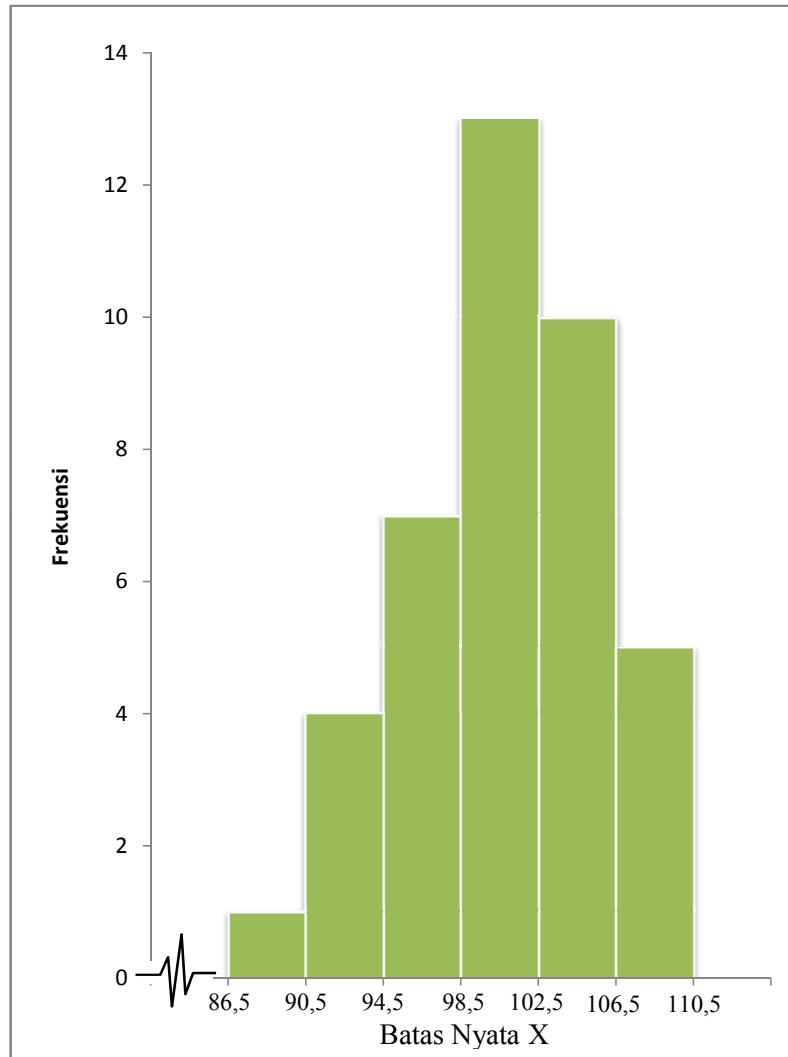
Persamaan regresi dengan rumus $\hat{Y} = a + b X$

$$\begin{aligned}b &= \frac{\Sigma xy}{\Sigma x^2} = \frac{593.05}{1007.1} \\ &= 0.589\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}a &= \bar{Y} - b \bar{X} \\ &= 88.175 - [0.589 \times 100.85] \\ &= 88.175 - [59.387] \\ &= 28.79\end{aligned}$$

Jadi Persamaan regresi adalah $\hat{Y} = 28.79 + 0.589 X$

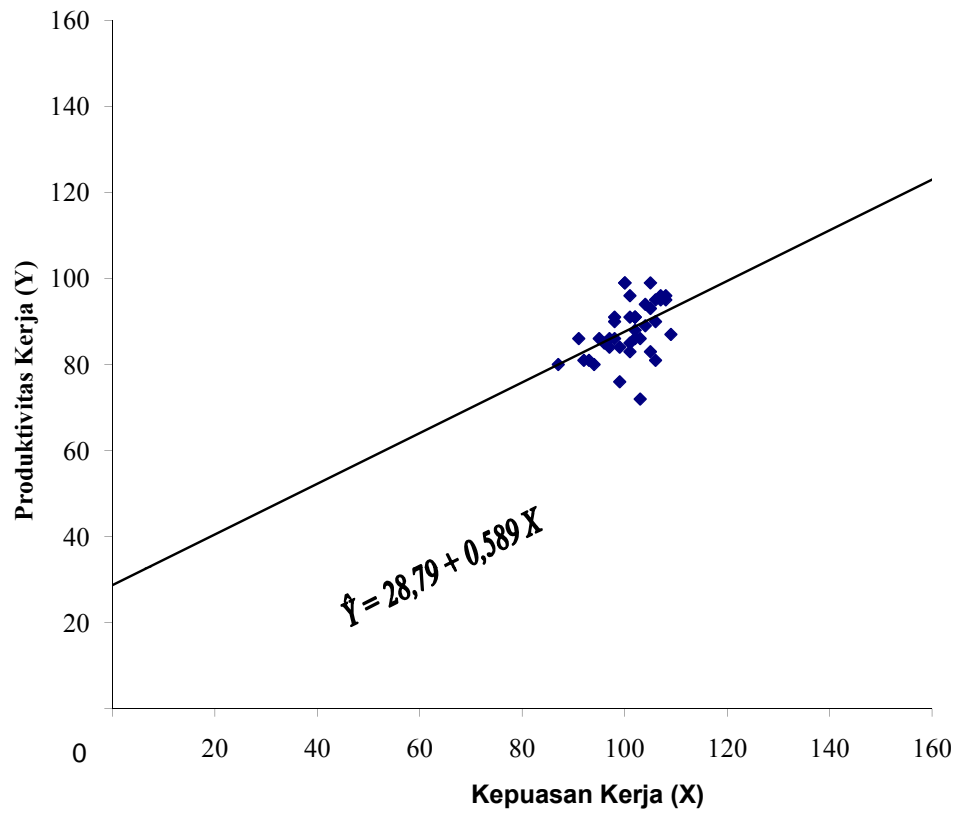
Grafik Histogram Variabel X



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

n	X	$\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$	\hat{Y}
1	97	28.79 + 0.589 . 97	85.908
2	101	28.79 + 0.589 . 101	88.263
3	103	28.79 + 0.589 . 103	89.441
4	99	28.79 + 0.589 . 99	87.086
5	106	28.79 + 0.589 . 106	91.208
6	100	28.79 + 0.589 . 100	87.674
7	105	28.79 + 0.589 . 105	90.619
8	102	28.79 + 0.589 . 102	88.852
9	104	28.79 + 0.589 . 104	90.030
10	101	28.79 + 0.589 . 101	88.263
11	102	28.79 + 0.589 . 102	88.852
12	108	28.79 + 0.589 . 108	92.385
13	93	28.79 + 0.589 . 93	83.552
14	101	28.79 + 0.589 . 101	88.263
15	87	28.79 + 0.589 . 87	80.019
16	98	28.79 + 0.589 . 98	86.497
17	107	28.79 + 0.589 . 107	91.797
18	101	28.79 + 0.589 . 101	88.263
19	109	28.79 + 0.589 . 109	92.974
20	95	28.79 + 0.589 . 95	84.730
21	105	28.79 + 0.589 . 105	90.619
22	106	28.79 + 0.589 . 106	91.208
23	100	28.79 + 0.589 . 100	87.674
24	104	28.79 + 0.589 . 104	90.030
25	92	28.79 + 0.589 . 92	82.964
26	102	28.79 + 0.589 . 102	88.852
27	94	28.79 + 0.589 . 94	84.141
28	99	28.79 + 0.589 . 99	87.086
29	98	28.79 + 0.589 . 98	86.497
30	105	28.79 + 0.589 . 105	90.619
31	107	28.79 + 0.589 . 107	91.797
32	98	28.79 + 0.589 . 98	86.497
33	106	28.79 + 0.589 . 106	91.208
34	96	28.79 + 0.589 . 96	85.319
35	91	28.79 + 0.589 . 91	82.375
36	103	28.79 + 0.589 . 103	89.441
37	102	28.79 + 0.589 . 102	88.852
38	108	28.79 + 0.589 . 108	92.385
39	97	28.79 + 0.589 . 97	85.908
40	102	28.79 + 0.589 . 102	88.852

GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

Regresi $\hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$

No.	X	Y	\hat{Y}	$(Y - \hat{Y})$	$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$	$[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$
1	87	80	80.0192	-0.0192	-0.0192	0.0004
2	91	86	82.3746	3.6254	3.6254	13.1432
3	92	81	82.9635	-1.9635	-1.9635	3.8554
4	93	81	83.5524	-2.5524	-2.5524	6.5146
5	94	80	84.1412	-4.1412	-4.1412	17.1499
6	95	86	84.7301	1.2699	1.2699	1.6126
7	96	85	85.3190	-0.3190	-0.3190	0.1018
8	97	84	85.9079	-1.9079	-1.9079	3.6399
9	97	86	85.9079	0.0921	0.0921	0.0085
10	98	91	86.4967	4.5033	4.5033	20.2795
11	98	86	86.4967	-0.4967	-0.4967	0.2467
12	98	90	86.4967	3.5033	3.5033	12.2729
13	99	84	87.0856	-3.0856	-3.0856	9.5209
14	99	76	87.0856	-11.0856	-11.0856	122.8904
15	100	99	87.6745	11.3255	11.3255	128.2678
16	100	99	87.6745	11.3255	11.3255	128.2678
17	101	91	88.2633	2.7367	2.7367	7.4894
18	101	96	88.2633	7.7367	7.7367	59.8561
19	101	85	88.2633	-3.2633	-3.2633	10.6493
20	101	83	88.2633	-5.2633	-5.2633	27.7026
21	102	86	88.8522	-2.8522	-2.8522	8.1350
22	102	88	88.8522	-0.8522	-0.8522	0.7262
23	102	91	88.8522	2.1478	2.1478	4.6130
24	102	91	88.8522	2.1478	2.1478	4.6130
25	102	91	88.8522	2.1478	2.1478	4.6130
26	103	86	89.4411	-3.4411	-3.4411	11.8410
27	103	72	89.4411	-17.4411	-17.4411	304.1909
28	104	89	90.0299	-1.0299	-1.0299	1.0608
29	104	94	90.0299	3.9701	3.9701	15.7614
30	105	83	90.6188	-7.6188	-7.6188	58.0462
31	105	99	90.6188	8.3812	8.3812	70.2444
32	105	93	90.6188	2.3812	2.3812	5.6701
33	106	95	91.2077	3.7923	3.7923	14.3817
34	106	90	91.2077	-1.2077	-1.2077	1.4585
35	106	81	91.2077	-10.2077	-10.2077	104.1966
36	107	95	91.7965	3.2035	3.2035	10.2621
37	107	96	91.7965	4.2035	4.2035	17.6690
38	108	96	92.3854	3.6146	3.6146	13.0652
39	108	95	92.3854	2.6146	2.6146	6.8361
40	109	87	92.9743	-5.9743	-5.9743	35.6921
Jumlah				0.0000		1266.5462

Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$$

$$\begin{aligned} \overline{Y - \hat{Y}} &= \frac{\sum(Y - \hat{Y})}{n} \\ 1. \text{ Rata-rata} &= \frac{0,00}{40} \\ &= 0,0000 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \text{ Varians} &= S^2 = \frac{\sum\{(Y - \hat{Y}) - (Y - \hat{Y})\}^2}{n - 1} \\ &= \frac{1266,546}{39} \\ &= \sqrt{\quad} 32,476 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \text{ Simpangan Baku} &= S = \sqrt{S^2} \\ &= 32,476 \\ &= 5,69873 \end{aligned}$$

1	-17.4411	-17.4411
2	-11.0856	-11.0856
3	-10.2077	-10.2077
4	-7.61881	-7.61881
5	-5.97428	-5.97428
6	-5.26333	-5.26333
7	-4.14125	-4.14125
8	-3.44107	-3.44107
9	-3.26333	-3.26333
10	-3.08559	-3.08559
11	-2.8522	-2.8522
12	-2.55238	-2.55238
13	-1.96351	-1.96351
14	-1.90785	-1.90785
15	-1.20768	-1.20768
16	-1.02994	-1.02994
17	-0.8522	-0.8522
18	-0.49672	-0.49672
19	-0.31899	-0.31899
20	-0.01916	-0.01916
21	0.092146	0.092146
22	1.269884	1.269884
23	2.147801	2.147801
24	2.147801	2.147801
25	2.147801	2.147801
26	2.381194	2.381194
27	2.614586	2.614586
28	2.73667	2.73667
29	3.203455	3.203455
30	3.503277	3.503277
31	3.614586	3.614586
32	3.62536	3.62536
33	3.792324	3.792324
34	3.970063	3.970063
35	4.203455	4.203455
36	4.503277	4.503277
37	7.73667	7.73667
38	8.381194	8.381194
39	11.32554	11.32554
40	11.32554	11.32554

Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$$

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	-17.4411	-17.4411	-3.0605	0.4989	0.0011	0.0250	0.024
2	-11.0856	-11.0856	-1.9453	0.4738	0.0262	0.0500	0.024
3	-10.2077	-10.2077	-1.7912	0.4633	0.0367	0.0750	0.038
4	-7.6188	-7.6188	-1.3369	0.4082	0.0918	0.1000	0.008
5	-5.9743	-5.9743	-1.0484	0.3508	0.1492	0.1250	0.024
6	-5.2633	-5.2633	-0.9236	0.3212	0.1788	0.1500	0.029
7	-4.1412	-4.1412	-0.7267	0.2642	0.2358	0.1750	0.061
8	-3.4411	-3.4411	-0.6038	0.2258	0.2742	0.2000	0.074
9	-3.2633	-3.2633	-0.5726	0.2157	0.2843	0.2250	0.059
10	-3.0856	-3.0856	-0.5415	0.2054	0.2946	0.2500	0.045
11	-2.8522	-2.8522	-0.5005	0.1915	0.3085	0.2750	0.034
12	-2.5524	-2.5524	-0.4479	0.1700	0.3300	0.3000	0.030
13	-1.9635	-1.9635	-0.3446	0.1331	0.3669	0.3250	0.042
14	-1.9079	-1.9079	-0.3348	0.1293	0.3707	0.3500	0.021
15	-1.2077	-1.2077	-0.2119	0.0832	0.4168	0.3750	0.042
16	-1.0299	-1.0299	-0.1807	0.0714	0.4286	0.4000	0.029
17	-0.8522	-0.8522	-0.1495	0.0557	0.4443	0.4250	0.019
18	-0.4967	-0.4967	-0.0872	0.0319	0.4681	0.4500	0.018
19	-0.3190	-0.3190	-0.0560	0.0199	0.4801	0.4750	0.005
20	-0.0192	-0.0192	-0.0034	0.0000	0.5000	0.5000	0.000
21	0.0921	0.0921	0.0162	0.0040	0.5040	0.5250	0.021
22	1.2699	1.2699	0.2228	0.0871	0.5871	0.5500	0.037
23	2.1478	2.1478	0.3769	0.1443	0.6443	0.5750	0.069
24	2.1478	2.1478	0.3769	0.1443	0.6443	0.6000	0.044
25	2.1478	2.1478	0.3769	0.1443	0.6443	0.6250	0.019
26	2.3812	2.3812	0.4178	0.1591	0.6591	0.6500	0.009
27	2.6146	2.6146	0.4588	0.1736	0.6736	0.6750	0.001
28	2.7367	2.7367	0.4802	0.1844	0.6844	0.7000	0.016
29	3.2035	3.2035	0.5621	0.2123	0.7123	0.7250	0.013
30	3.5033	3.5033	0.6147	0.2291	0.7291	0.7500	0.021
31	3.6146	3.6146	0.6343	0.2357	0.7357	0.7750	0.039
32	3.6254	3.6254	0.6362	0.2357	0.7357	0.8000	0.064
33	3.7923	3.7923	0.6655	0.2454	0.7454	0.8250	0.080
34	3.9701	3.9701	0.6967	0.2549	0.7549	0.8500	0.095
35	4.2035	4.2035	0.7376	0.2673	0.7673	0.8750	0.108
36	4.5033	4.5033	0.7902	0.2852	0.7852	0.9000	0.115
37	7.7367	7.7367	1.3576	0.4115	0.9115	0.9250	0.014
38	8.3812	8.3812	1.4707	0.4292	0.9292	0.9500	0.021
39	11.3255	11.3255	1.9874	0.4761	0.9761	0.9750	0.001
40	11.3255	11.3255	1.9874	0.4761	0.9761	1.0000	0.024

Dari perhitungan, didapat nilai L hitung terbesar : 0.115 , L_{tabel} untuk n = 40 dengan taraf signifikan 0,05 adalah 0,1401. $L_{\text{hitung}} < L_{\text{tabel}}$. Dengan demikian dapat disimpulkan data berdistribusi Normal.

Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran

$$\text{Regresi } \hat{Y} = 28,79 + 0,589 X$$

1. Kolom \hat{Y}

$$\begin{aligned}\hat{Y} &= 28,79 + 0,589 X \\ &= 28,79 + 0,589 [87] = 80,02\end{aligned}$$

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

$$Y - \hat{Y} = 80 - 80,02 = -0,02$$

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

$$(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = -0,02 - 0,0000 = -0,02$$

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

$$= (-0,02)^2 = 0,00$$

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

$$Z_i = \frac{(X_i - \bar{X}_i)}{S} = \frac{-17,44}{5,70} = -3,0605$$

8. Kolom Z_t

Dari kolom Z_i kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :- 2,87; pada sumbu menurun cari angka 1,6; lalu pada sumbu mendatar angka 3 Diperoleh nilai $Z_t = 0,4989$

9. Kolom $F(z_i)$

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

$Z_i = -2,87$, maka $0,5 - Z_t = 0,5 - 0,4979 = 0,0011$

10. Kolom $S(z_i)$

$$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{40} = 0,025$$

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

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

$$= [0,001 - 0,025] = 0,024$$

Perhitungan JK (G)

No.	K	n _i	X	Y	Y ²	XY	ΣY ²	(ΣY)	(ΣY) ²	$\frac{(\Sigma Y_k)^2}{n}$
1	1	1	87	80	6400	6960				
2	2	1	91	86	7396	7826				
3	3	1	92	81	6561	7452				
4	4	1	93	81	6561	7533				
5	5	1	94	80	6400	7520				
6	6	1	95	86	7396	8170				
7	7	1	96	85	7225	8160				
8	8	2	97	84	7056	8148	14452	170	28900	14450.00
9			97	86	7396	8342				
10	9	3	98	91	8281	8918	23777	267	71289	23763.00
11			98	86	7396	8428				
12			98	90	8100	8820				
13	10	2	99	84	7056	8316	12832	160	25600	12800.00
14			99	76	5776	7524				
15	11	2	100	99	9801	9900	19602	198	39204	19602.00
16			100	99	9801	9900				
17	12	4	101	91	8281	9191	31611	355	126025	31506.25
18			101	96	9216	9696				
19			101	85	7225	8585				
20			101	83	6889	8383				
21	13	5	102	86	7396	8772	39983	447	199809	39961.80
22			102	88	7744	8976				
23			102	91	8281	9282				
24			102	91	8281	9282				
25			102	91	8281	9282				
26	14	2	103	86	7396	8858	12580	158	24964	12482.00
27			103	72	5184	7416				
28	15	2	104	89	7921	9256	16757	183	33489	16744.50
29			104	94	8836	9776				
30	16	3	105	83	6889	8715	25339	275	75625	25208.33
31			105	99	9801	10395				
32			105	93	8649	9765				
33	17	3	106	95	9025	10070	23686	266	70756	23585.33
34			106	90	8100	9540				
35			106	81	6561	8586				
36	18	2	107	95	9025	10165	18241	191	36481	18240.50
37			107	96	9216	10272				
38	19	2	108	96	9216	10368	18241	191	36481	18240.50
39			108	95	9025	10260				
40	20	1	109	87	7569	9483				
Σ	20	40	4034	3527	312609	356291				

$\left\{ \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} \right\}$
2.00
14.00
32.00
0.00
104.75
21.20
98.00
12.50
130.67
100.67
0.50
0.50
516.78

Perhitungan Uji Kelinearan Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

$$\begin{aligned} \text{JK (G)} &= \sum \left\{ \Sigma Y_k^2 - \frac{\Sigma Y_k^2}{n_k} \right\} \\ &= 516.783 \end{aligned}$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$\begin{aligned} \text{JK (TC)} &= \text{JK (S)} - \text{JK(G)} \\ &= 1266.546 - 516.783 \\ &= 749.763 \end{aligned}$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$$\begin{aligned} k &= 20 \\ dk_{(TC)} &= k - 2 = 18 \\ dk_{(G)} &= n - k = 20 \end{aligned}$$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$\begin{aligned} \text{RJK}_{(TC)} &= \frac{749.76}{18} = 41.65 \\ \text{RJK}_{(G)} &= \frac{516.78}{20} = 25.84 \end{aligned}$$

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

$$F_{hitung} = \frac{\text{RJK}_{(TC)}}{\text{RJK}_{(G)}} = \frac{41.65}{25.84} = 1.61$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1.61$, dan $F_{tabel(0,05;18/24)} = 2.18$ 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)	$\frac{JK (TC)}{k-2}$	$\frac{S^2_{TC}}{S^2_G}$	Fo < Ft Maka Regresi Linier
Galat Kekeliruan	n - k	JK (G)	$\frac{JK (G)}{n - k}$		

Sumber Varians	dk	Jumlah Kuadrat (JK)	Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK)	F _{hitung}	F _{tabel}
Total	40	312609.00			
Regresi (a)	1	310993.23			
Regresi (b/a)	1	349.23	349.23	10.48	4.10
Sisa	38	1266.55	33.33		
Tuna Cocok	18	749.76	41.65	1.61	2.18
Galat Kekeliruan	20	516.78	25.84		

Keterangan : Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung} (10,48) > F_{tabel} (4,10)$
 Persamaan regresi linear karena $F_{hitung} (1,61) < F_{tabel} (2,18)$

Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment

Diketahui

n	=	40
ΣX	=	4034
ΣX^2	=	407836
ΣY	=	3527
ΣY^2	=	312609
ΣXY	=	356291

Dimasukkan ke dalam rumus :

$$\begin{aligned}r_{xy} &= \frac{n \Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\} \{n \cdot \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}} \\&= \frac{40 \cdot 356291 - [4034] \cdot [3527]}{\sqrt{\{40 \cdot 407836 - 4034^2\} \cdot \{40 \cdot 312609 - 3527^2\}}} \\&= \frac{14251640 - 14227918}{\sqrt{40284 \cdot 64631}} \\&= \frac{23722}{51025.437} \\&= 0.465\end{aligned}$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy}) = 0.465$ 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 :

$$\begin{aligned}t_h &= \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \\&= \frac{0.465 \sqrt{38}}{\sqrt{1-0.216}} \\&= \frac{0.465 \cdot 6.16}{\sqrt{0.784}} \\&= \frac{2.866}{0.885} \\&= 3.24\end{aligned}$$

Kesimpulan :

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

Kriteria pengujian :

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

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

Dari hasil pengujian :

$t_{\text{hitung}} [3.24] > t_{\text{tabel}} (1,68)$, maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

$$\begin{aligned} \text{KD} &= r_{XY}^2 \\ &= 0.465^2 \\ &= 0.2161 \\ &= 21.61\% \end{aligned}$$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi Produktivitas Kerja ditentukan oleh Kepuasan Kerja sebesar 21,61%.

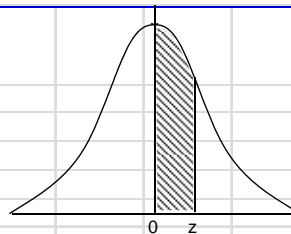
**SKOR DIMENSI DOMINAN VARIABEL X
KEPUASAN KERJA**

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

Indikator	Sub Indikator	Jumlah Soal	Skor	Persentase
Balas Jasa	Gaji	7 Soal	$\frac{171+164+117+102+155+156+149}{7}$ = 144.9	21.7%
	Tunjangan	6 Soal	$\frac{139+140+145+143+132+140}{6}$ = 139.8	20.9%
Kesempatan untuk maju	Promosi Jabatan	4 Soal	$\frac{143+134+81+145}{4}$ = 125.8	18.8%
Kondisi kerja	Fasilitas Kerja	6 Soal	$\frac{137+140+115+120+115+121}{6}$ = 124.7	18.7%
	Hubungan Dengan Rekan Kerja	7 Soal	$\frac{150+128+147+152+119+119+115}{7}$ = 132.9	19.9%
		30		100%

Dari hasil perhitungan, ke tiga indikator tersebut memiliki kontribusi yang relatif seimbang. Indikator balas jasa memiliki pengaruh yang cukup besar dengan nilai yang sama besarnya dalam suatu kepuasan kerja.

**Tabel Kurva Normal Persentase
Daerah Kurva Normal
dari 0 sampai z**



Z	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
0.0	0000	0040	0080	0120	0160	0199	0239	0279	0319	0359
0.1	0398	0438	0478	0517	0557	0596	0636	0675	0714	0753
0.2	0793	0832	0871	0910	0948	0987	1026	1064	1103	1141
0.3	1179	1217	1255	1293	1331	1368	1406	1443	1480	1517
0.4	1554	1591	1628	1664	1700	1736	1772	1808	1844	1879
0.5	1915	1950	1985	2019	2054	2088	2123	2157	2190	2224
0.6	2258	2291	2324	2357	2389	2422	2454	2486	2518	2549
0.7	2580	2612	2642	2673	2704	2734	2764	2794	2823	2852
0.8	2881	2910	2939	2967	2996	3023	3051	3078	3106	3133
0.9	3159	3186	3212	3238	3264	3289	3315	3340	3365	3389
1.0	3413	3438	3461	3485	3508	3531	3554	3577	3599	3621
1.1	3643	3665	3686	3708	3729	3749	3770	3790	3810	3830
1.2	3849	3869	3888	3907	3925	3944	3962	3980	3997	4015
1.3	4032	4049	4066	4082	4099	4115	4131	4147	4162	4177
1.4	4192	4207	4222	4236	4251	4265	4279	4292	4306	4319
1.5	4332	4345	4357	4370	4382	4394	4406	4418	4429	4441
1.6	4452	4463	4474	4484	4495	4505	4515	4525	4535	4545
1.7	4554	4564	4573	4582	4591	4599	4608	4616	4625	4633
1.8	4641	4649	4656	4664	4671	4678	4688	4693	4699	4706
1.9	4713	4719	4726	4732	4738	4744	4750	4756	4761	4767
2.0	4772	4778	4783	4788	4793	4798	4803	4808	4812	4817
2.1	4821	4826	4830	4834	4838	4842	4846	4850	4854	4857
2.2	4861	4864	4868	4871	4875	4878	4881	4884	4887	4890
2.3	4893	4896	4898	4901	4904	4906	4909	4911	4913	4936
2.4	4918	4920	4922	4925	4927	4929	4931	4932	4934	4936
2.5	4938	4940	4941	4943	4945	4946	4948	4949	4951	4952
2.6	4953	4955	4956	4957	4959	4960	4961	4962	4963	4964
2.7	4965	4956	4967	4968	4969	4970	4971	4972	4973	4974
2.8	4974	4975	4976	4977	4977	4978	4979	4979	4980	4981
2.9	4981	4382	4982	4983	4984	4984	4985	4985	4986	4986
3.0	4987	4987	4987	4988	4988	4989	4989	4989	4990	4990
3.1	4990	4991	4991	4991	4992	4992	4992	4992	4993	4993
3.2	4993	4993	4994	4994	4994	4994	4994	4995	4995	4995
3.3	4995	4995	4995	4996	4996	4996	4996	4996	4996	4997
3.4	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4997	4998
3.5	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998	4998
3.6	4998	4998	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.7	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.8	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999	4999
3.9	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000	5000

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

Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

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

Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

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

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

Tabel Titik Kritis Distribusi t

α	0.1	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0025	0.001
Df							
1	3.077684	6.313752	12.706205	31.820516	63.656741	127.321336	318.308839
2	1.885618	2.919986	4.302653	6.964557	9.924843	14.089047	22.327125
3	1.637744	2.353363	3.182446	4.540703	5.840909	7.453319	10.214532
4	1.533206	2.131847	2.776445	3.746947	4.604095	5.597568	7.173182
5	1.475884	2.015048	2.570582	3.364930	4.032143	4.773341	5.893430
6	1.439756	1.943180	2.446912	3.142668	3.707428	4.316827	5.207626
7	1.414924	1.894579	2.364624	2.997952	3.499483	4.029337	4.785290
8	1.396815	1.859548	2.306004	2.896459	3.355387	3.832519	4.500791
9	1.383029	1.833113	2.262157	2.821438	3.249836	3.689662	4.296806
10	1.372184	1.812461	2.228139	2.763769	3.169273	3.581406	4.143700
11	1.363430	1.795885	2.200985	2.718079	3.105807	3.496614	4.024701
12	1.356217	1.782288	2.178813	2.680998	3.054540	3.428444	3.929633
13	1.350171	1.770933	2.160369	2.650309	3.012276	3.372468	3.851982
14	1.345030	1.761310	2.144787	2.624494	2.976843	3.325696	3.787390
15	1.340606	1.753050	2.131450	2.602480	2.946713	3.286039	3.732834
16	1.336757	1.745884	2.119905	2.583487	2.920782	3.251993	3.686155
17	1.333379	1.739607	2.109816	2.566934	2.898231	3.222450	3.645767
18	1.330391	1.734064	2.100922	2.552380	2.878440	3.196574	3.610485
19	1.327728	1.729133	2.093024	2.539483	2.860935	3.173725	3.579400
20	1.325341	1.724718	2.085963	2.527977	2.845340	3.153401	3.551808
21	1.323188	1.720743	2.079614	2.517648	2.831360	3.135206	3.527154
22	1.321237	1.717144	2.073873	2.508325	2.818756	3.118824	3.504992
23	1.319460	1.713872	2.068658	2.499867	2.807336	3.103997	3.484964
24	1.317836	1.710882	2.063899	2.492159	2.796940	3.090514	3.466777
25	1.316345	1.708141	2.059539	2.485107	2.787436	3.078199	3.450189
26	1.314972	1.705618	2.055529	2.478630	2.778715	3.066909	3.434997
27	1.313703	1.703288	2.051831	2.472660	2.770683	3.056520	3.421034
28	1.312527	1.701131	2.048407	2.467140	2.763262	3.046929	3.408155
29	1.311434	1.699127	2.045230	2.462021	2.756386	3.038047	3.396240
30	1.310415	1.697261	2.042272	2.457262	2.749996	3.029798	3.385185
31	1.309464	1.695519	2.039513	2.452824	2.744042	3.022118	3.374899
32	1.308573	1.693889	2.036933	2.448678	2.738481	3.014949	3.365306
33	1.307737	1.692360	2.034515	2.444794	2.733277	3.008242	3.356337
34	1.306952	1.690924	2.032245	2.441150	2.728394	3.001954	3.347934
35	1.306212	1.689572	2.030108	2.437723	2.723806	2.996047	3.340045
36	1.305514	1.688298	2.028094	2.434494	2.719485	2.990487	3.332624
37	1.304854	1.687094	2.026192	2.431447	2.715409	2.985244	3.325631
38	1.304230	1.685954	2.024394	2.428568	2.711558	2.980293	3.319030
39	1.303639	1.684875	2.022691	2.425841	2.707913	2.975609	3.312788
40	1.303077	1.683851	2.021075	2.423257	2.704459	2.971171	3.306878

41	1.302543	1.682878	2.019541	2.420803	2.701181	2.966961	3.301273
42	1.302035	1.681952	2.018082	2.418470	2.698066	2.962962	3.295951
43	1.301552	1.681071	2.016692	2.416250	2.695102	2.959157	3.290890
44	1.301090	1.680230	2.015368	2.414134	2.692278	2.955534	3.286072
45	1.300649	1.679427	2.014103	2.412116	2.689585	2.952079	3.281480
46	1.300228	1.678660	2.012896	2.410188	2.687013	2.948781	3.277098
47	1.299825	1.677927	2.011741	2.408345	2.684556	2.945630	3.272912
48	1.299439	1.677224	2.010635	2.406581	2.682204	2.942616	3.268910
49	1.299069	1.676551	2.009575	2.404892	2.679952	2.939730	3.265079
50	1.298714	1.675905	2.008559	2.403272	2.677793	2.936964	3.261409
51	1.298373	1.675285	2.007584	2.401718	2.675722	2.934311	3.257890
52	1.298045	1.674689	2.006647	2.400225	2.673734	2.931765	3.254512
53	1.297730	1.674116	2.005746	2.398790	2.671823	2.929318	3.251268
54	1.297426	1.673565	2.004879	2.397410	2.669985	2.926965	3.248149
55	1.297134	1.673034	2.004045	2.396081	2.668216	2.924701	3.245149
56	1.296853	1.672522	2.003241	2.394801	2.666512	2.922521	3.242261
57	1.296581	1.672029	2.002465	2.393568	2.664870	2.920420	3.239478
58	1.296319	1.671553	2.001717	2.392377	2.663287	2.918394	3.236795
59	1.296066	1.671093	2.000995	2.391229	2.661759	2.916440	3.234207
60	1.295821	1.670649	2.000298	2.390119	2.660283	2.914553	3.231709
61	1.295585	1.670219	1.999624	2.389047	2.658857	2.912729	3.229296
62	1.295356	1.669804	1.998972	2.388011	2.657479	2.910967	3.226964
63	1.295134	1.669402	1.998341	2.387008	2.656145	2.909262	3.224709
64	1.294920	1.669013	1.997730	2.386037	2.654854	2.907613	3.222527
65	1.294712	1.668636	1.997138	2.385097	2.653604	2.906015	3.220414
66	1.294511	1.668271	1.996564	2.384186	2.652394	2.904468	3.218368
67	1.294315	1.667916	1.996008	2.383302	2.651220	2.902968	3.216386
68	1.294126	1.667572	1.995469	2.382446	2.650081	2.901514	3.214463
69	1.293942	1.667239	1.994945	2.381615	2.648977	2.900103	3.212599
70	1.293763	1.666914	1.994437	2.380807	2.647905	2.898734	3.210789
71	1.293589	1.666600	1.993943	2.380024	2.646863	2.897404	3.209032
72	1.293421	1.666294	1.993464	2.379262	2.645852	2.896113	3.207326
73	1.293256	1.665996	1.992997	2.378522	2.644869	2.894857	3.205668
74	1.293097	1.665707	1.992543	2.377802	2.643913	2.893637	3.204056
75	1.292941	1.665425	1.992102	2.377102	2.642983	2.892450	3.202489
76	1.292790	1.665151	1.991673	2.376420	2.642078	2.891295	3.200964
77	1.292643	1.664885	1.991254	2.375757	2.641198	2.890171	3.199480
78	1.292500	1.664625	1.990847	2.375111	2.640340	2.889077	3.198035
79	1.292360	1.664371	1.990450	2.374482	2.639505	2.888011	3.196628
80	1.292224	1.664125	1.990063	2.373868	2.638691	2.886972	3.195258
81	1.292091	1.663884	1.989686	2.373270	2.637897	2.885960	3.193922
82	1.291961	1.663649	1.989319	2.372687	2.637123	2.884973	3.192619
83	1.291835	1.663420	1.988960	2.372119	2.636369	2.884010	3.191349
84	1.291711	1.663197	1.988610	2.371564	2.635632	2.883071	3.190111
85	1.291591	1.662978	1.988268	2.371022	2.634914	2.882154	3.188902
86	1.291473	1.662765	1.987934	2.370493	2.634212	2.881260	3.187722

87	1.291358	1.662557	1.987608	2.369977	2.633527	2.880386	3.186569
88	1.291246	1.662354	1.987290	2.369472	2.632858	2.879533	3.185444
89	1.291136	1.662155	1.986979	2.368979	2.632204	2.878699	3.184345
90	1.291029	1.661961	1.986675	2.368497	2.631565	2.877884	3.183271
91	1.290924	1.661771	1.986377	2.368026	2.630940	2.877088	3.182221
92	1.290821	1.661585	1.986086	2.367566	2.630330	2.876309	3.181194
93	1.290721	1.661404	1.985802	2.367115	2.629732	2.875547	3.180191
94	1.290623	1.661226	1.985523	2.366674	2.629148	2.874802	3.179209
95	1.290527	1.661052	1.985251	2.366243	2.628576	2.874073	3.178248
96	1.290432	1.660881	1.984984	2.365821	2.628016	2.873360	3.177308
97	1.290340	1.660715	1.984723	2.365407	2.627468	2.872661	3.176387
98	1.290250	1.660551	1.984467	2.365002	2.626931	2.871977	3.175486
99	1.290161	1.660391	1.984217	2.364606	2.626405	2.871308	3.174604
100	1.290075	1.660234	1.983972	2.364217	2.625891	2.870652	3.173739
101	1.289990	1.660081	1.983731	2.363837	2.625386	2.870009	3.172893
102	1.289907	1.659930	1.983495	2.363464	2.624891	2.869379	3.172063
103	1.289825	1.659782	1.983264	2.363098	2.624407	2.868761	3.171250
104	1.289745	1.659637	1.983038	2.362739	2.623932	2.868156	3.170452
105	1.289666	1.659495	1.982815	2.362388	2.623465	2.867562	3.169670
106	1.289589	1.659356	1.982597	2.362043	2.623008	2.866980	3.168904
107	1.289514	1.659219	1.982383	2.361704	2.622560	2.866409	3.168152
108	1.289439	1.659085	1.982173	2.361372	2.622120	2.865848	3.167414
109	1.289367	1.658953	1.981967	2.361046	2.621688	2.865298	3.166690
110	1.289295	1.658824	1.981765	2.360726	2.621265	2.864759	3.165979
111	1.289225	1.658697	1.981567	2.360412	2.620849	2.864229	3.165282
112	1.289156	1.658573	1.981372	2.360104	2.620440	2.863709	3.164597
113	1.289088	1.658450	1.981180	2.359801	2.620039	2.863198	3.163925
114	1.289022	1.658330	1.980992	2.359504	2.619645	2.862696	3.163265
115	1.288957	1.658212	1.980808	2.359212	2.619258	2.862203	3.162616
116	1.288892	1.658096	1.980626	2.358924	2.618878	2.861719	3.161979
117	1.288829	1.657982	1.980448	2.358642	2.618504	2.861244	3.161353
118	1.288767	1.657870	1.980272	2.358365	2.618137	2.860776	3.160738
119	1.288706	1.657759	1.980100	2.358093	2.617776	2.860317	3.160133
120	1.288646	1.657651	1.979930	2.357825	2.617421	2.859865	3.159539
121	1.288587	1.657544	1.979764	2.357561	2.617072	2.859421	3.158954
122	1.288529	1.657439	1.979600	2.357302	2.616729	2.858984	3.158380
123	1.288472	1.657336	1.979439	2.357047	2.616392	2.858554	3.157815
124	1.288416	1.657235	1.979280	2.356797	2.616060	2.858132	3.157259
125	1.288361	1.657135	1.979124	2.356550	2.615733	2.857716	3.156712
126	1.288307	1.657037	1.978971	2.356307	2.615412	2.857308	3.156175
127	1.288253	1.656940	1.978820	2.356069	2.615096	2.856905	3.155645
128	1.288200	1.656845	1.978671	2.355834	2.614785	2.856509	3.155125
129	1.288149	1.656752	1.978524	2.355602	2.614479	2.856120	3.154612
130	1.288098	1.656659	1.978380	2.355375	2.614177	2.855736	3.154107
131	1.288047	1.656569	1.978239	2.355150	2.613880	2.855358	3.153611
132	1.287998	1.656479	1.978099	2.354930	2.613588	2.854986	3.153122

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



PT Integra Mitra Sejati

Gedung GRAVIRA Lt. 3, Jl. Cideng Barat No. 54
Jakarta Pusat - 10150 • t: +62 21 70773607
f: +62 21 3502461 • e:info@imitra.com

**DAFTAR NAMA
KARYAWAN PT INTEGRA MITRA SEJATI
DIVISI PROMOSI
(RESPONDEN UJI COBA)**

NO.	NAMA KARYAWAN	NO.	NAMA KARYAWAN
1	Abi M	16	M. Dony
2	Arini Cahyu R	17	Naysila Purba
3	Bintang Aprilia	18	Netinia mareta
4	Cesario Gana	19	Philip Nathanael
5	Danda fahrie	20	Rachel serentha
6	Dewi Lestari	21	Riovaldo
7	Dio Handoyo	22	Rizky Hanafi
8	Dhira Suratman	23	Rudi Eka O
9	Efrina Rahardi	24	Satrio M
10	Fandy	25	Tofa Pratama
11	Galung Dwi H	26	Uswatun
12	Geza heru	27	Vanya Christin
13	Herika Simbolon	28	Verdy Cahyo H
14	Hesti Cahaya	29	Wili O
15	Imade Gusti	30	Yanto Suranto

Daftar Riwayat Hidup



Vebriana Nainggolan, lahir di Jakarta pada tanggal 03 Mei 1991. Bertempat tinggal di Jl. Peta Barat No. 68 Rt 001/013 Kec.Kalideres Kel.Kalideres Jakarta Barat 11840. Peneliti memulai pendidikan di TK Bhayangkari VI pada tahun 1996-1997. Melanjutkan pendidikan di SD Negeri Pegadungan 01 pagi pada tahun 1997-2003. Selanjutnya, peneliti melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 169 Jakarta Barat tahun 2003-2006. Kemudian, peneliti menamatkan pendidikan sekolah menengah di SMA Negeri 95 Jakarta jurusan IPS pada tahun 2006-2009. Saat ini, peneliti tengah menyelesaikan pendidikan di Program Studi S1 Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

Peneliti memiliki beberapa pengalaman berorganisasi, yaitu menjadi Anggota Praja Muda Karana (PRAMUKA) dan Anggota Rohani Kristes periode 2003-2006. Menjadi Sekretaris I sekaligus Anggota Paskibra periode 2007-2008 di SMAN 95. Menjadi anggota Club Volley SMAN 95 periode 2007-2009. Selanjutnya, menjadi anggota sekaligus pemusik Rohani Kristen (ROHKRIS) SMAN 95 periode 2007-2009 yang bergerak dalam kerohanian. Menjadi Anggota PMK (Persatuan Mahasiswa Kristen) pada tahun 2009-2010. Menjadi staff jurnalis di EconoChanel, organisasi yang bergerak dalam bidang jurnalistik khusus untuk Fakultas Ekonomi UNJ pada tahun 2011-2012.

Peneliti memiliki beberapa pengalaman kerja, yaitu, Praktik Kerja lapangan (PKL) di Perum. DAMRI BASOETTA pada tahun 2012 dan Program Pengalaman Lapangan (PPL) di SMK Negeri 16 Jakarta pada tahun 2012.