# HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA PADA KARYAWAN PT. SINAR SAMUDERA LOGS DI JAKARTA

**ARDILA ARYANI**
**8135082719**

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

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN TATA NIAGA**
**JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI**
**FAKULTAS EKONOMI**
**UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA**
**2012**

# *THE CORRELATION BETWEEN JOB SATISFACTION WITH PERFORMANCE APPRAISAL OF EMPLOYEES PT. SINAR SAMUDERA LOGS IN JAKARTA*

**ARDILA ARYANI**
**8135082719**

**Skripsi is Written as Part Of Bachelor Degree in Education Accomplishment At Faculty Of Economic State University Of Jakarta**

**STUDY PROGRAM OF COMMERCE EDUCATION**
**DEPARTMENT OF ECONOMIC AND ADMINISTRATION**
**FACULTY OF ECONOMIC**
**STATE UNIVERSITY OF JAKARTA**
**2012**

# ABSTRAK

**ARDILA ARYANI.** *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Samudera Logs di Jakarta.* Skripsi, Jakarta. Program Studi Pendidikan Tata Niaga, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta, Juli 2012.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh data empiris yang valid, dan dapat dipercaya (reliable) tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Sinar Samudera Logs di Jakarta. Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Samudera Logs Jakarta selama empat bulan terhitung sejak April 2012 sampai dengan Juli 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survei dengan pendekatan korelasional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Samudera Logs Jakarta. Sedangkan populasi terjangkaunya adalah seluruh karyawan PT. Sinar Samudera Logs yang bekerja pada divisi SPI yaitu sebanyak 34 karyawan. Teknik pengambilan sample yang digunakan yaitu teknik acak sederhana sebanyak 32 karyawan. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah $\hat{Y} = 25{,}628+0{,}4408X$. Uji persyaratan analisis yaitu uji normalitas galat taksiran regresi Y atas X dengan uji liliefors menghasilkan $L_{hitung} = 0{,}093$, sedangkan $L_{tabel}$ untuk n = 32 pada taraf signifikan 0,05 adalah 0,1566. Karena $L_{hitung} < L_{tabel}$ maka galat taksiran Y atas X berdistribusi normal. Uji linearitas regresi menghasilkan $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu 1,61 < 2,51 sehingga disimpulkan bahwa persamaan regreasi tersebut linier. Dari uji keberartian regresi menghasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu 16,07 > 4,15 artinya persamaan regresi tersebut signifikan. Koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson menghasilkan $r_{xy} = 0{,}591$ selanjutnya dilakukan uji keberartian koefisien korelasi dengan menggunakan uji t dan dihasilkan $t_{hitung} = 4{,}01$ dan $t_{tabel} = 1{,}70$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy} = 0{,}591$ adalah signifikan. Koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 35% yang menunjukkan bahwa variasi prestasi kerja ditentukan oleh kepuasan kerja dan 65% ditentukan oleh faktor lain. Hasil perhitungan menyimpulkan terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Sinar Samudera Logs Jakarta.

**Kata kunci: Kepuasan Kerja, Prestasi Kerja**

# *ABSTRACT*

**ARDILA ARYANI.** *The Correlation Between Job Satisfaction With Performance Appraisal At Employee of PT. Sinar Samudera Logs Jakarta. Studies Program Commerce Education, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta, July 2012.*

*This study aimed at obtaining empirical data and facts which are authentic, valid and reliable on The Correlation Between Job Satisfaction With Performance Appraisal At Employee of PT. Sinar Samudera Logs Jakarta. This research was conducted at PT. Sinar Samudera Logs Jakarta for four months, from April to July 2012. The method used was survey method with the correlational approach. The sampling technique used was simple random sampling. The populations in this study is all of employee PT. Sinar Samudera Logs Jakarta. While the population is the inaccessibility is all employee of PT. Sinar Samudera Logs Jakarta are working on division SPI as many as 34 employees. The technique which used in gathering the sample was simple random sampling abaout 32 employees. The resulting regression equation is* $\hat{Y}$ = 25,628+0,4408X. *Analysis of conditional test, which is normality error test for regression approximates of X on Y wit lilifors test, result in* $L_{count}$ = 0,093*, while* $L_{table}$ *is* 0,1566*., because* $L_{count} < L_{table}$ *then normality error test of Y on X distributed normal. Testing linearity of regression produces* $F_{count} < F_{table}$ *is* 1,61 < 2,51*, thus concluded that the equation is linear. Significance regression results in* $F_{count} > F_{table}$ *is* 16,07 > 4,15*, it is mean that the regression equation is significance. Results of hypothesis test which person product momeht show that* $r_{xy}$ = 0,591*, then significance of product moment corretional test using the t-test produced* $t_{count}$ = 4,01 > $t_{table}$ = 1,70*. It can be concluded that the correlation coefficient* $r_{xy}$ = 0,591 *is significance. The coefficient of determination was 35% which indicated that variation of Performance Appraisal is determined by Job Satisfaction and 65% determinate other factor. The results of calculations conclude that there is a positive relationship between job satisfaction with performance appraisal at employee of PT. Sinar Samudera Logs Jakarta.*



***Keywords: Job Satisfaction, Performance Appraisal.***

**LEMBAR PENGESAHAN**
**SKRIPSI**

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FAKULTAS EKONOMI

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

| Nama | Jabatan | Tanda Tangan | Tanggal |
|---|---|---|---|
| 1. Dra. Dientje Griandini<br>NIP. 19550722198210 2 001 | Ketua | | 2/8/12 |
| 2. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si<br>NIP.195311171198203200l | Sekretaris | | 2/8/12 |
| 3. Dra. Nurahma Hajat M.si<br>NIP. 195331002 1958503 2 001 | Penguji Ahli | | 2/8/12 |
| 4. Dra. Corry Yohana, MM<br>NIP.19596918198503 2 011 | Pembimbing I | | 2/8/12 |
| 5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, MSi<br>NIP. 19661030 200012 1 001 | Pembimbing II | | 2/8/12 |

Tanggal Lulus: 25 Juli 2012

## 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 2012
Yang membuat pernyataan

Ardila Aryani
8135082719

## LEMBAR MOTO DAN PERSEMBAHAN

**Moto:**

***"Give thanks for what you are now, and keep fighting for what you want to be tomorrow".***

***-Fernanda Miramontes–***

*"Live as if you were to die tomorrow. Learn as if you were to live forever".*

*-Mahatma Gandhi-*

*"Enjoy the little things, for one day you may look back and realize they were the big things ".*

*–Robert Brault-*

***Kupersembahkan karya ini kepada**:*

*Kedua orang tua tercinta, Mami, Papi dan kakak ku tersayang yang selalu menemani,memberikan dukungan sepenuhnya dan tanpa lelah memanjatkan doa di setiap sujudnya*

*Terima kasih…*

# KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulisan dan penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

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

1. Dra. Corry Yohana, MM selaku Dosen Pembimbing I yang banyak berperan dalam memberikan bimbingan, dukungan dan semangat dalam penyusunan dan penulisan skripsi.
2. Drs Nurdin Hidayat, MM, M.Si. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan kesabaran, kebaikannya dan atas masukan yang telah banyak membantu dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini.
3. Drs Nurdin Hidayat, MM, M.Si. selaku Ketua Program Studi Pendidikan Tata Niaga Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Ari Saptono,SE,M.Pd selaku Ketua Jurusan Ekonomi dan Administrasi.
5. Dra. Nurahma Hajat, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ekonomi khususnya Program Studi Pendidikan Tata Niaga Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuannya.

7. Seluruh karyawan PT. Sinar Samudera Logs yang telah memberikan izin penelitian, dan turut memberikan bantuan serta saran.
8. Ucapan terima kasih yang tak terhingga untuk kedua orang tua tercinta, Mami, Papi, atas limpahan kasih sayang dan dukungannya.
9. Kepada kakak-kakakku; Mba Rini, Mas Jerry, Mas Hendi, Mba Dewi yang selalu memberikan motivasi, inspirasi dan dukungannya baik secara moril maupun materiil.
10. Seluruh Tata Niaga Reguler 2008, terima kasih untuk kebersamaan, inspirasi dan solidaritasnya.
11. *For my best Tenika Seftiani, Ratih Fajarwati, Meinita T.W, Lina Isnaini, Maya Oktavia, Dede Andrian, Vita Kusuma W, Angghie Gerardini, Vicka Pramudya P, and Dio Maha Meru. Thank you for support, kind, laugh, joke, and stupid things that we've done. Gonna be unforgetable moment..*

Akhir kata, peneliti menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu peneliti mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun. Semoga skripsi ini dapat berguna. Amin.

Jakarta, Juni 2012

**Ardila Aryani**

# DAFTAR ISI


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

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

**BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**
A. Deskripsi Teoretis
1. Prestasi Kerja ..... 15
2. Kepuasan Kerja..... 22
B. Kerangka Berpikir ..... 36
C. Perumusan Hipotesis ..... 39

**BAB III. METODOLOGI PENELITIAN**
A. Tujuan Penelitian ..... 40
B. Tempat dan Waktu Penelitian ..... 40
C. Metode Penelitian ..... 41
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel ..... 41
E. Instrumen Penelitian
1. Prestasi Kerja (Variabel Y)
a. Definisi Konseptual…….. 43
b. Definisi Operasional……. 43
c. Kisi-kisi Instrumen Prestasi Kerja…… ..… 44
d. Validasi Instrumen Prestasi Kerja …..... 46
2. Kepuasan Kerja (Variabel X)
a. Definisi Konseptual……. 43

b. Definisi Operasional…… 43
c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja ..…….. 44
d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja ..…….. 46
F. Konstelasi Hubungan Antar Variabel ..... 48
G. Teknik Analisis Data
1. Mencari Persamaan Regresi ..... 49
2. Uji Persyaratan Analisis
a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y atas X 50
b. Uji Linearitas Regresi…….. 50

3. Uji Hipotesis
a. Uji Keberartian Regresi…… 51
b. Perhitungan Koefisien Korelasi…… 52
c. Uji Keberartian Koefisiean Korelasi (Uji-t)... 53
d. Perhitungan Koefisien Determinasi……. 53

**BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data
1. Prestasi Kerja..... ..... 55
2. Kepuasan Kerja..... 57
B. Analisis Data
1. Persamaan Garis Regresi ..... 60
2. Pengujian Persyaratan Analisis ..... ..... 61
3. Pengujian Hipotesis Penelitian ..... 63
C. Interpretasi Penelitian ..... 65
D. Keterbatasan Penelitian ..... 66

**BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN**

A. Kesimpulan ..... 67

B. Implikasi..... 67

C. Saran..... 69

**DAFTAR PUSTAKA**
**LAMPIRAN**

# DAFTAR TABEL


| Tabel | Judul | Halaman |
|---|---|---|
| III.1 | Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja (Variabel X) ..... | 44 |
| III.2 | Skala Penilaian Instrumen Kepuasan Kerja. ..... | 46 |
| III.3 | Daftar Analisis Varians untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi ..... | 52 |
| IV.1 | Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja (Variabel Y)..... | 56 |
| IV.2 | Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X) ..... | 58 |
| IV.3 | Rata-rata Hitung Skor Indikator Kepuasan Kerja.....… .... | 60 |
| IV.4 | Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran …… | 62 |
| IV.5 | Anava Untuk Keberartian dan Linearitas Persamaan Regresi Kepuasan Kerja dengan Kepuasan Kerja. ..... | 52 |
| IV.6 | Pengujian Signifikansi Koefisien Korelasi Sederhana…. | 65 |

## DAFTAR GAMBAR


| Gambar | Judul | Halaman |
|---|---|---|
| IV.1 | Grafik Histogram Prestasi Kerja ..... | 57 |
| IV.2 | Grafik Histogram Kepuasan Kerja..... | 59 |
| IV.3 | Grafik Histogram Persamaan Regresi $\hat{Y}$ **=25,628 + 0,441X**..... | 61 |

## DAFTAR LAMPIRAN


| Lampiran | Judul | Halaman |
|---|---|---|
| 1 | Surat Izin Penelitian ..... | 70 |
| 2 | Surat Keterangan Penelitian ..... | 71 |
| 3 | Survey Awal ..... | 72 |
| 4 | Kuesioner Uji Coba Kepuasan Kerja ..... | 74 |
| 5 | Data Hasil Uji Coba Variabel X. ..... | 77 |
| 6 | Hasil Perhitungan Validitas Variabel X ..... | 78 |
| 7 | Perhitungan Analisis Butir Ke-1 Variabel X..... | 79 |
| 8 | Perhitungan Reliabilitas Variabel X..... | 80 |
| 9 | Perhitungan Validitas Variabel X ……..... | 81 |
| 10 | Tabel Perhitungan Reliabilitas Variabel X …….. | 82 |
| 11 | Kuesioner Final Kepuasan Kerja ……..... | 83 |
| 12 | Data Mentah Variabel X ……..... | 86 |
| 13 | Data Sekunder Penilaian Prestasi …….. ..... | 87 |
| 14 | Data Mentah Variabel Y ……..... | 89 |
| 15 | Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel Y ……. | 90 |
| 16 | Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Variabel X ……. | 91 |

| | | |
|---|---|---|
| 17 | Gambar Grafik Histogram Variabel X dan Y ……..... | 92 |
| 18 | Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku Variabel X dan Y …..... . | 93 |
| 19 | Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku ..... | 94 |
| 20 | Skor Data Mentah Variabel X dan Y ……. | 95 |
| 21 | Data Berpasangan Variabel X dan Y …… | 96 |
| 22 | Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi linier | 97 |
| 23 | Tabel Untuk Menghitung $\hat{Y} = a + bX$ ..... | 98 |
| 24 | Grafik Persamaan Regresi..... ..... | 99 |
| 25 | Tabel Perhitungan Rata-rata, varians, dan Simpangan Baku Y=25,628+0,441X..... | 100 |
| 26 | Perhitungan Rata-rata, varians, dan Simpangan Baku Y=25,628+0,441X..... | 101 |
| 27 | Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y atas X Y=25,628+0,441X..... | 102 |
| 28 | Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran Y=25,628+0,441X..... | 103 |
| 29 | Perhitungan Uji Keberartian Regresi..... | 104 |

| | | |
|---|---|---|
| 30 | Perhitungan Uji Kelinieran Regresi..... | 105 |
| 31 | Perhitungan JK (G)..... | 106 |
| 32 | Tabel Anava Pengujian Keberartian dan Linearitas Regresi | 107 |
| 33 | Perhitungan Koefisien Korelasi Product Moment..... | 108 |
| 34 | Perhitungan Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t) ... | 109 |
| 35 | Perhitungan Koefisien Determinasi..... | 110 |
| 36 | Perhitungan Rata-Rata Hitung Skor Indikator Dominan Variabel X ..... | 111 |
| 37 | Tabel Penetuan Jumlah Sampel …… | 112 |
| 38 | Tabel Nilai-Nilai r Product Moment …… | 113 |
| 39 | Nilai Kritis L untuk Uji Liliefors …….. | 114 |
| 40 | Tabel Kurva Normal ……. | 115 |
| 41 | Tabel Nilai-Nilai Untuk Distribusi t ……. | 116 |
| 42 | Tabel Nilai-Nilai Dalam Distribusi F …… | 117 |
| 43 | Daftar Jumlah Karyawan PT Sinar Samudera Logs…….. | 121 |
| 44 | Daftar Nama Responden Uji Coba …… | 122 |
| 45 | Jumlah Responden Final……..... | 123 |

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Di tengah iklim usaha yang semakin kompetitif serta kondisi ekonomi yang terus berubah-ubah, maka perusahaan dituntut eksistensinya agar dapat terus bertahan.

Kemajuan ilmu pengetahuan yang semakin pesat pada dewasa ini terutama dalam bidang teknologi menjadikan menurunnya penggunaan tenaga manusia dalam bidang industri. Dengan ditemukannya mesin-mesin serta penggunaannya telah mendesak fungsi dari tenaga manusia di dalam suatu organisasi.

Namun, tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan

Manajemen dituntut untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang unggul guna menghadapi persaingan dunia bisnis yang ketat, baik itu persaingan antar perusahaan dalam negeri maupun persaingan luar negeri. Persaingan mengharuskan perusahaan untuk dapat menyediakan sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik di bidangnya msing-masing. Pengetahuan, keterampilan dan sikap ini menyangkut kualitas sumber daya manusia yang pada akhirnya akan mempengaruhi output yang dihasilkan.

Keberhasilan suatu perusahaan dapat dilihat dari hasil prestasi kerja karyawannya. Karena dengan adanya prestasi kerja perusahaan akan meningkatkan nilai perusahaan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kepuasan kerja kepada para karyawan. Kepuasan kerja menjadi sarana yang dapat digunakan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga didapatinya prestasi yang baik.

Secara umum dari hampir semua perusahaan yang mengalami kemajuan yang pesat ditandai dengan adanya gejala kepuasan kerja yang tinggi dapat menimbulkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi akan muncul ikatan yang positif antara pekerja dengan pekerjaannya, sehingga dari para pekerja ini dapat diharapkan suatu hasil yang optimal.

Namun, dalam mewujudkan prestasi kerja yang tinggi di dalam perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Dalam kenyataannya sifat karyawan yang heterogen (berbeda) antara yang satu dengan yang lain dan

dinamis (berubah-ubah) menyebabkan mereka tidak mudah untuk diatur sepenuhnya oleh perusahaan, sehingga menyebabkan prestasi kerja karyawan menjadi rendah atau tidak sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Setiap orang yang bekerja dalam suatu perusahaan tentunya mereka akan memperoleh yang disebut dengan kompensasi atau yang lebih dikenal dengan upah atau gaji. Kompensasi dapat disebut juga sebagai balas jasa yang diberikan oleh suatu perusahaan dan sebagai salah satu upaya pendorong yang memungkinkan karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta ketrampilan yang dimiliki secara optimal. Namun, kompensasi sebagai salah satu indikator kepuasan dalam bekerja sulit ditaksir, karena pandangan-pandangan karyawan mengenai uang atau imbalan langsung nampaknya sangat subyektif[1]. Tetapi pada dasarnya adanya dugaan adanya ketidakadilan dalam memberikan upah maupun gaji merupakan sumber ketidakpuasan karyawan terhadap kompensasi yang pada akhirnya bisa menimbulkan perselisihan dan semangat rendah dari karyawan itu sendiri.

Sebagai contoh pekerja CV Taman Sari yang melakukan mogok kerja di depan perusahaannya. Mereka mengeluhkan gaji yang masih dibawah Upah Minimum Regional (UMR) dan menghilangkan komponen biaya-biaya lain

[1] http://www.anneahira.com/artikel-umum/kompensasi.htm diakses 12 April 2012

seperti transportasi dan insentif[2]. Hal ini tentu sangat memberatkan karyawan. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Dengan memberikan kompensasi yang memuaskan bagi para karyawannya, perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan sehingga kinerja pun akan meningkat yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja.

Lingkungan kerja merupakan faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Setiap orang tentu ingin memiliki lingkungan kerja yang sehat dan menyenangkan, sehingga karier tumbuh dan berkembang dengan baik. Seorang karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik dan mencapai hasil yang optimal apabila lingkungan kerjanya mendukung. Misalnya fasilitas yang memadai, rekan kerja yang menyenangkan sampai atasan yang peduli dengan para karyawannya[3] . Namun pada kenyataannya, hal tersebut sangatlah jarang ditemui. Lingkungan kerja tidak selamanya nyaman seperti yang kita harapkan. Selalu saja ada masalah di perusahaan yang dapat mengganggu kegiatan sehingga menyebabkan pekerjaan tidak optimal.

---

[2] http://nasional.kompas.com/read/2009/02/05/23390469/ratusan.pekerja.cv.taman.sari.mogok diakses 12 April 2012

[3] http://bisnisukm.com/menciptakan-lingkungan-kerja-yang-produktif.html diakses 12 April 2012

Seperti yang terjadi pada pekerja PT Jalan Tol Lingkar Luar Jakarta yang merasa tidak mendapat lingkungan kerja yang layak[4]. Tentu saja hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena karyawan merasa tidak nyaman berada di lingkungan kerjanya sendiri. Karyawan yang merasa jenuh dengan lingkungan kerjanya kemungkinan besar akan lebih sering membolos dan tidak termotivasi untuk berprestasi dibandingkan dengan karyawan yang merasa nyaman di lingkungannya.

Selain itu, gaya kepemimpinan juga merupakan faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Menerapkan gaya kepemimpinan dalam perusahaan bukan merupakan hal yang mudah dilakukan. Penerapan gaya kepemimpinan yang salah dampaknya bisa fatal bagi sebuah perusahaan. Pemimpin di perusahaan tidak selalu sama. Mereka memiliki sudut pandang yang berbeda-beda untuk menjalankan perusahaannya dan membina hubungan dengan para karyawannya. Seringkali kita temui pemimpin yang otoriter dalam mengelola perusahaan. Pemimpin seperti ini cenderung membuat suatu keputusan tanpa melibatkan para karyawannya. Hal ini dapat menyebabkan hubungan karyawan dan pimpinan menjadi tidak harmonis.

[4] http://nasional.kompas.com/read/2008/08/07/13413116/pekerja.pt.jlj.demo.pintu.tol.jatiasih.macet diakses tanggal 12 April 2012

Seperti kasus pada salah satu Bank swasta yang 80% karyawannya memutuskan untuk resign disebabkan oleh pimpinan Bank tersebut[5]. Seorang pemimpin merupakan kunci bertahannya pegawai sebuah perusahaan[6]. Apabila hubungan pemimpin dengan karyawan bermasalah maka akan mengakibatkan menurunnya prestasi kerja karena karyawan merasa tidak diakui atau dihargai keberadaanya karena kurangnya motivasi dari pimpinannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi adalah fasilitas kerja. Fasilitas kerja merupakan sarana dan prasarana yang dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perusahaan sudah seharusnya memperhatikan apa saja fasilitas yang harus disediakan guna membantu karyawan untuk bekerja secara optimal. Namun, faktanya tidak semua perusahaan sadar akan kewajibannya dalam memenuhi fasilitas kerja.

Seperti yang dialami oleh calon karyawan PT Liebra Permana (LP), Bawen, Semarang, yang mengeluhkan fasilitas yang jauh dari kata memadai sehingga tidak sedikit dari mereka yang memilih mengundurkan diri pada saat dilakukan pelatihan[7]. Hal ini seharusnya dapat dicegah dengan menyediakan fasilitas kerja yang memadai. Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan

---

[5] http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/12/04/12/m2crzq-80-persen-pegawai-resign-karena-faktor-pemimpin diakses tanggal 14 April 2012

[6] http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/macam-gaya-kepemimpinan-kepemimpinan.html diakses tanggal 14 April 2012

[7] http://www.solopos.com/2011/wonogiri/lagi-belasan-calon-naker-pt-liebra-dari-wonogiri-berguguran-90514 diakses tanggal 14 April 2012

sangat mendukung karyawan dalam bekerja. Sebab apabila fasilitas yang disediakan membuat karyawan nyaman dan puas, maka akan muncul semangat kerja yang tinggi yang dapat meningkatkan prestasi kerja[8].

Stres kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja. Masalah stres adalah masalah yang akhir-akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produkttfitas kerja karyawan. Terutama dikarenakan zaman yang semakin maju segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Di satu pihak peraiatan kerja semakin modern dan efisien, dan di lain pihak beban kerja di satuan-satuan organisasi juga semakin bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.

Seperti yang terjadi pada karyawan PT. Freeport Indonesia yang mengaku stress karena lingkungan kerja yang tidak kondusif[9]. Hal ini tentu saja sangat berpengaruh terhadap produktifitas kerja. Terjadinya stres kerja disebabkan adanya ketidakseimbangan antara karakteristik kepribadian karyawan dengan karakteristik aspek-aspek pekerjaannya dan dapat terjadi pada semua kondisi pekerjaan[10]. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan

[8] http://www.anneahira.com/lingkungan-kerja.htm diakses tanggal 14 April 2012
[9] http://economy.okezone.com/read/2011/10/17/320/516227/karyawan-freeport-indonesia-mengaku-stres diakses tanggal 15 April 2012
[10] http://agungpia.multiply.com/journal/item/35/Stress_Kerja_pengertian_dan_pengenalan?&show_interstiti diakses tanggal 15 April 2012

seseorang untuk menghadapi lingkungannya. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Sebuah riset terbaru dalam *Journal of Occupational and Environmental Medicine* menunjukkan bahwa stres dapat disebabkan oleh tekanan psikologis akibat pekerjaan yang berlangsung terus-menerus yang dapat meningkatkan risiko stroke[11]. Semakin tinggi stres yang dirasakan karyawan di tempat kerja, semakin hilang kualitas diri si karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal yang berarti semakin rendah pula prestasi yang dihasilkan.

Pada umumnya prestasi kerja dihubungkan dengan motivasi yang tinggi. Sebaliknya, motivasi yang rendah dihubungkan dengan prestasi kerja yang rendah[12]. Salah satu pendorong sumber daya manusia untuk bekerja adalah motivasi. Adanya motivasi dapat tercermin dari rasa tanggung jawab dan gairah kerja yang menciptakan suatu keinginan untuk bekerja dan memberikan sesuatu yang terbaik untuk perusahaan. Faktanya, tidak semua karyawan termotivasi dalam melakukan pekerjaan mereka.

Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD), Inspektorat, dan Komisi I DPRD Lingga melakukan inspeksi mendadak (Sidak) ke sejumlah kantor satuan perangkat kerja daerah (SKPD) di Daik Lingga dan Dabo Singkep. Dari hasil tersebut ditemukan bahwa banyak pegawai yang membolos dan ada juga yang

---

[11] http://health.kompas.com/read/2011/12/28/15422346/10.Persen.Kasus.Stroke.Dipicu.Stres.Pekerjaan diakses tanggal 15 April 2012

[12] http://www.bisnis.com/articles/motivasi-kerja-benarkah-pegawai-bahagia-bekerja-lebih-produktif diakses tanggal 14 April 2012

menitip absen pada rekannya[13]. Ini menandakan bahwa kurangnya motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki motivasi rendah cenderung lebih malas dalam melakukan pekerjaannya sehingga tingkat kemangkiran dapat meningkat. Dengan begitu maka produktifitas akan menurun dan prestasi kerja pun sulit dicapai.

Faktor terakhir yang tak kalah penting dalam kaitannya dengan prestasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual dan erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan sehingga dapat menimbulkan suatu dorongan karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya.

Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan telah memenuhi harapan salah satu tujuannya bekerja. Dalam prakteknya, tidak semua karyawan merasa puas dalam melakukan pekerjaannya.

Seperti buruh PT Wilmar International Plantation (PTWIP) yang berseteru dengan pihak manajemen karena tuntutan gaji mereka yang belum

[13] http://www.batampos.co.id/index.php/2011/09/06/titip-absen-hingga-bolos/ diakses tanggal 14 April 2012

terbayarkan hingga melakukan aksi demo ke depan gedung DPRD[14]. Karyawan yang merasa puas cenderung akan lebih berpotensi untuk berprestasi karena dapat melakukan pekerjaanya disertai dengan semangat yang tinggi dibandingkan karyawan yang tidak memiliki kepuasan kerja. Untuk meminimalisir hal tersebut, maka perusahaan harus cepat dalam menanggapi masalah ini dengan cara membuat program atau kebijakan yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Jadi, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu, kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, stress kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi formal yang bertujuan untuk mempromosikan produknya guna mendapatkan profit yang maksimal sehingga sangat diharapkan kinerja yang optimal dari para karyawan. Kinerja yang baik dapat timbul apabila seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya

PT. Sinar Samudera Logs merupakan perusahaan milik swasta yang bergerak di bidang perdagangan bahan bakar minyak kapal. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi jasa penyedia bahan bakar minyak untuk kapal baik dari pelayaran Indonesia maupun asing serta melayani pengiriman barang melalui jalur laut.

[14] http://sindikasi.inilah.com/read/detail/1842861/buruh-desak-bupati-selesaikan-kasus-buruh-ptwip diakses tanggal 15 April 2012

Untuk mempertahankan eksistensinya di tengah persaingan industri yang ketat, tentu membutuhkan karyawan yang dapat terpuaskan oleh kebijakan perusahaan yang diterapkan, bukan hanya sekedar kemampuan karyawan dalam menjalankan peralatan perusahaan. Namun dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan pekerjaan yang monoton dapat mengakibatkan karyawan cepat bosan dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga prestasi kerja dapat menurun. Prestasi kerja karyawan berpengaruh besar terhadap perusahaan karena merupakan cerminan dari perusahaan tersebut. Prestasi kerja karyawan yang tinggi akan berpengaruh positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara meningkatkan kepuasan kerja. Apabila seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan menjalankan tugasnya dengan baik, jarang absen, dan memiliki semangat kerja yang tinggi.

Masalah yang kemudian timbul adalah kepuasan kerja yang menyebabkan pelaksanaan kerja yang lebih baik atau sebaliknya kerja yang baik menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Banyak pendapat yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja ditimbulkan oleh prestasi kerja. Kerja yang baik akan memberi penghargaan yang tinggi. Di lain pihak, bila penghargaan yang dipandang tidak cukup akan suatu tingkat prestasi kerja maka akan menurunkan kepuasan kerja. Sehubungan hal di atas, maka peneliti

tertarik untuk mengetahui dan meneliti masalah yang berhubungan dengan prestasi kerja karyawan.

## B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dikemukakan rendahnya prestasi kerja disebabkan oleh hal-hal sebagai berikut :

1. Pemberian kompensasi yang tidak sesuai
2. Lingkungan kerja yang tidak kondusif
3. Gaya kepemimpinan yang tidak sesuai
4. Kurangnya fasilitas kerja
5. Tingkat stress kerja yang tinggi
6. Rendahnya motivasi kerja
7. Rendahnya kepuasan kerja

## C. Pembatasan Masalah

Dari beberapa identifikasi masalah yang telah disebutkan di atas, ternyata cukup banyak permasalahan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Dengan berbagai pertimbangan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah : “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan”.

## D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: "Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan?".

## E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

   Sebagai sarana untuk menambah wawasan berpikir dan pengetahuan mengenai masalah kepuasan kerja dan prestasi kerja karyawan.

2. Bagi Universitas Negeri Jakarta

   Dapat menambah buku referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang bersangkutan dan memerlukan informasi mengenai kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, khususnya bagi jurusan ekonomi dan administrasi.

3. Bagi PT. Sinar Samudera Logs

   Untuk membantu dalam memberikan informasi mengenai faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan serta untuk membantu para pimpinan mengambil kebijakan dalam memenuhi faktor-faktor kepuasan kerja karyawan tersebut agar terjadi peningkatan kinerja karyawan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk berprestasi.

;

# BAB II
# KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

## A. Deskripsi Teoretis

### 1. Prestasi Kerja

Pada dasarnya manusia ingin memenuhi kebutuhannya. Karena tanpa memenuhi kebutuhan itu sendiri, manusia tidak akan dapat bertahan hidup. Kebutuhan tersebut terbagi menjadi beberapa bagian. Kebutuhan yang paling tinggi adalah kebutuhan realisasi diri. Bila dikaitkan dengan pekerjaan, maka manusia pun merasakan bahwa ia perlu melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhan realisasi diri.

Wursanto mengutip pendapat Maslow yang menyatakan dalam pekerjaan pun manusia perlu melakukan sesuatu untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini yang dimaksud memenuhi kebutuhan dalam pekerjaan adalah kebutuhan akan kemampuan pekerjaan yang lebih tinggi *(self actualization),* yaitu keinginan untuk mengembangkan kemampuan dan mental dalam pekerjaan sehingga prestasi dalam kerja dapat dicapai[15].

[15] I.G. Wursanto, *Manajemen Kepegawaian*, Jilid I, (Jogjakarta : Kanisius, 2008), h. 137

Untuk itu seseorang perlu melakukan suatu pekerjaan penting dan berprestasi dalam bekerja. Menurut Ruky yang mengutip pendapat Bernardin dan Russel, memberikan definisi tentang prestasi sebagai berikut :

> *Performance is defined as the record of outcome produced on a specified job function or activity during a specified time period (*Prestasi merupakan catatan dari hasil-hasil yang diperoleh melalui fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama tempo waktu tertentu)"[16].

Menurut Domi C. Matituna, "Prestasi kerja adalah hasil yang diperoleh



oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dipercayakan kepadanya"[17].

Lebih lanjut Departemen Pendidikan dan Kebudayaan memberikan definisi "Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya"[18].

Kemudian Musanef menambahkan, "Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepadanya"[19].

Dari beberapa pendapat di atas, dapat diketahui bahwa prestasi kerja menekankan pada hasil kerja yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal utama yang

---

[16] Achmad S. Ruky, *Sistem Manajemen Kinerja* (Jakarta : Gramedia, 2001), h. 5

[17] Domi C. Matituna, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2000), h. 69

[18] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Umum Bahasa Indonesia,* (Jakarta: Balai Pustaka, 2000), h. 700

[19] Musanef, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, (Jakarta:Gunung Agung, 2000), h. 207

dituntut oleh perusahaan dari karyawannya adalah prestasi kerja mereka yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Hasibuan mendefinisikan "Prestasi kerja sebagai pengorbanan jasa, jasmani, dan pikiran untuk menghasilkan barang-barang atau jasa-jasa dengan memperoleh imbalan prestasi tertentu"[20].

Prestasi merupakan sebuah kumpulan dari hasil kerja yang dapat diraih secara optimal bila terpenuhinya beberapa faktor prestasi. Filippo mengemukakan pendapatnya tentang faktor-faktor prestasi sebagai berikut :

1) Ketepatan dalam bekerja dan kehadiran
2) Tidak hanya mempertimbangkan tugas regular (pekerjaan tambahan)
3) Memiliki ketelitian dalam bekerja
4) Selalu mengikuti perintah dan regulasi yang ada
5) Memiliki sikap terhadap perubahan pekerjaan dan teman sekerja[21]

Hasibuan mengemukakan pendapatnya tentang prestasi kerja, yaitu :

> Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, , yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah prestasi kerja karyawan bersangkutan[22].

Untuk memantau seberapa besar prestasi para karyawannya, maka perusahaan melakukan penilaian prestasi berdasarkan perilaku karyawan yang dilakukan secara berkala sesuai dengan kebijakan yang ada. Menurut Hasibuan,

---

[20] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), h. 94
[21] Edwin B. Filippo, op.cit., h. 25
[22] Malayu Hasibuan, Op. cit., h. 94

penilaian prestasi kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu penilaian perilaku yang meliputi penilaian kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan dan penilaian prestasi kerja yang menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan guna menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, demosikan, atau balas jasanya akan dinaikkan[23]. Sedangkan menurut Panggabean faktor yang dinilai dikelompokkan ke dalam dua kelompok, yaitu yang berkaitan dengan pekerjaan dan yang berkaitan dengan karakteristik pekerja. Faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan terdiri atas kuantitas pekerjaan. Sedangkan yang berkaitan dengan karakteristik pekerja mencakup kemampuan untuk bertanggung jawab, inisiatif, kemampuan beradaptasi dan kerja sama[24].

Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan. Hasibuan pun juga menambahkan dalam ruang lingkup penilaian prestasi di dalamnya mencakup :

1) *What* (apa yang dinilai)
2) *Why* (kenapa) dinilai
3) *Where* (dimana) penilaian dilakukan
4) *When* (kapan) penilaian dilakukan
5) *Who* (siapa) yang akan dinilai
6) *How* (bagaimana) menilainya [25]

[23] Malayu Hasibuan, ibid ., h. 87
[24] Mutiara S. Panggabean, Manajemen Sumber Daya Manusia (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), h. 69
[25] Malayu Hasibuan, loc. cit.

Hal-hal yang dinilai lebih ditekankan pada perilaku dan prestasi kerja karyawan seperti kesetiaan dan kejujuran. Sedangkan alasan mengapa perlu dilakukan penilaian adalah untuk mengukur prestasi kerja karyawan, memelihara potensi kerja, mengukur kemampuan dan kecakapan karyawan. Tempat penilaian dilakukan di dalam pekerjaan dan di luar pekerjaan baik secara formal maupun informal. Waktu penilaian dilakukan secara periodik atau penilaian secara terus-menerus pada setiap karyawan. Objek yang akan dinilai meliputi semua tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di perusahaan. Sedangkan yang menilai adalah atasan langsung, atasan dari atasan langsung ataupun suatu tim yang dibentuk oleh perusahaan tersebut.

Penilaian prestasi kerja karyawan, pada dasarnya merupakan penilaian sistematik terhadap penampilan kerja karyawan itu sendiri dan terhadap taraf potensi karyawan dalam upaya mengembangkan diri untuk kepentingan perusahaan.

Penilaian prestasi kerja (*Performance Appraisal*), proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawannya tentang pelaksanaan kerja mereka. Adapun tujuan dilakukannya penilaian prestasi kerja menurut Handoko adalah sebagai berikut :

1) Perbaikan prestasi kerja
2) Penyesuaian kompensasi
3) Keputusan penempatan

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan
5) Perencanaan dan pengembangan karir [26]

Dengan dilakukannya perbaikan prestasi kerja diharapkan karyawan, manajer maupun departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. Penyesuaian kompensasi yang dimaksud di atas adalah berupa evaluasi prestasi kerja untuk membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus, dan bentuk kompensasi lainnya. Sedangkan keputusan penempatan ialah promosi transfer dan demosi. Demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya, sedangkan promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu. Kebutuhan latihan dan pengembangan sangat penting dilakukan untuk memperbaiki prestasi kerja yang buruk. Demikian pula dengan prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan. Untuk perencanaan dan pengembangan karir karyawan diberikan umpan balik prestasi yang mengarah pada keputusan-keputusan karir yang dapat mereka pilih yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

Departemen personalia biasanya mengembangkan penilaian prestasi kerja bagi para karyawan di semua departemen. Elemen-elemen pokok sistem penilaian ini mencakup kriteria yang ada hubungannya dengan pelaksanaan kerja, ukuran-ukuran kriteria tersebut, dan kemudian pemberian umpan balik kepada para karyawan dan departemen personalia.

[26] T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, (Jogjakarta : BPFE, 2001), h. 135

Penilaian prestasi kerja dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksaan kerja mereka.

Penilaian prestasi kerja memiliki manfaat ganda, yaitu bagi organisasi dan pegawai :

1) Manfaat penilaian prestasi kerja bagi pegawai antara lain adalah menciptakan iklim kehidupan organisasi yang dapat menjamin kepastian hukum bagi pegawai, memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, dan melatih pegawai untuk selalu disiplin dalam segala hal, baik ketika pimpinan hadir maupun tidak hadir.

2) Manfaat penilaian prestasi kerja bagi organisasi antara lain adalah mengetahui kelemahan-kelemahan yang dialami oleh setiap pegawai sehingga pegawai dapat lebih dikembangkan dan diperhatikan, hasil penilaian dapat dipergunakan sebagai dasar untuk menempatkan pegawai sesuai dengan bidangnya dan tugasnya (the right man in the right place), dan penilaian memudahkan dalam menentukan apakah suatu latihan dibutuhkan untuk mengembangkan keterampilan pegawai.[27]

Setelah itu dalam penilaian prestasi kerja, digunakan beberapa metode. Handoko mengungkapkan beberapa metodenya dalam penilaian prestasi kerja

1) Metode penilaian berorientasi masa lalu mencakup antara lain : Rating scale, Checklist, Metode peristiwa kritis, Field review method, Tes dan observasi prestasi kerja, Metode evaluasi kelompok.
2) Metode penilaian berorientasi masa depan mencakup antara lain : penilaian diri (Self Appraisals), Penilaian psikologis (Psychological Appraisal), pendekatan Management By Objectives (MBO), Teknik pusat penilaian.[28]

[27] I.G. Wursanto, *Dasar-Dasar Manajemen Personalia*, (Jakarta: Pustaka Dian, 2005), h.88
[28] T. Hani Handoko, Op.cit,. h. 142

Pada tingkat organisasi penilaian prestasi kerja bertujuan untuk menentukan kontribusi suatu unit atau divisi dalam perusahaan terhadap organisasi perusahaan secara keseluruhan, memberikan dasar bagi penilaian mutu prestasi manajer dalam perusahaan, memberikan motivasi kerja bagi pimpinan dalam mengelola divisi seirama dengan tujuan umum perusahaan.

Pada tingkat karyawan, penilaian prestasi kerja bertujuan untuk membedakan tingkat prestasi kerja tiap pegawai, memberikan pinalti seperti bimbingan motivasi kerja, memberikan keputusan administrasi seperti seleksi, promosi atau bahkan demosi.

Tujuan prestasi karyawan harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas apa yang ingin dicapai dengan penilaian tersebut. Menurut Susilo Martoyo sebagai berikut :

1) Mengidentifikasi para karyawan mana yang membutuhkan pendidikan dan latihan
2) Menetapkan kenaikan gaji ataupun upah karyawan
3) Menetapkan kemungkinan pemindahan karyawan ke penugasan baru
4) Mengidentifikasi para karyawan yang akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dan sebagainya.[29]

Tujuan-tujuan harus jelas dan tegas sehingga manfaat penilaian menjadi lebih dapat dirasakan oleh para karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, tujuan penilaian untuk memungkinkan objektivitas tersebut harus realistik, positif, dan konstruktif dan merupakan kesatuan yang bulat.

[29] Ibid., h. 147

Dari teori-teori tentang prestasi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari kegiatan yang dilakukannya terkait dengan pemenuhan tugas dan tanggung jawab di perusahaan tersebut. Prestasi kerja memiliki indikator sebagai berikut; kuantitas, kualitas kerja, kecakapan, keterampilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

**2. Kepuasan Kerja**

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda pun akan berjalan kencang, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Di sisi lain, bagaimana mungkin roda perusahaan berjalan baik, kalau karyawannya bekerja tidak produktif, artinya karyawan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah.

Sebagai pelaku utama dalam menunjang tercapainya tujuan perusahaan, karyawan mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikap ini akan menentukan prestasi kerja, dedikasi, dan kecintaan terhadap pekerjaan yang

dibebankan kepadanya. Salah satu sikap karyawan tersebut ialah kepuasan kerja[30].

Kepuasan kerja menurut Sondang, "Merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif, maupun negatif, tentang pekerjaannya"[31]. Greenberg dan Baron yang dikutip oleh Wibowo mendefinisikan "Kepuasan kerja sebagai sikap positif atau negatif yang dilakukan individual terhadap pekerjaan mereka"[32].

Lebih lanjut menurut Rivai,

> Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu[33].

Dari beberapa definisi mengenai kepuasan kerja di atas dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berbeda-beda, tergantung bagaimana karyawan tersebut memandang pekerjaan mereka, ada yang memandang positif, maupun negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang memandang positif pekerjaannya akan melaksanakan pekerjaannya tersebut dengan penuh gairah dan secara tidak langsung akan meningkatkan kinerjanya sehingga prestasi kerja yang dicapai juga akan meningkat. Sebaliknya, karyawan yang memandang negatif pekerjaannya akan melaksanakan

---

[30] Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia, Edisi Revisi,* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002),h.202
[31] Sondang P. Siagian. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2008),h.295
[32] Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua,* (Jakarta: Raja Grafindo, 2007),h.323
[33] Veithzal Rivai, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2010),h.246

pekerjaannya tanpa gairah, malas dan menunda-nunda pekerjaannya sehingga prestasi yang dihasilkan kurang maksimal.

Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sundring Pantja Djati dan Thomas S. Kalhatu yang membuktikan bahwa prestasi kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari karyawan yang bersangkutan[34].

Menurut Lussier, secara singkat mendefinisikan "J*ob satisfaction is a set of attitudes toward work* (Kepuasan kerja sebagai kumpulan sikap seseorang terhadap pekerjaannya)"[35]. Sedangkan menurut Mullins, "J*ob satisfaction is a complex and multifaceted concept, which can mean diffrent things to diffrent people* (Kepuasan kerja sebagai konsep yang kompleks yang sangat mungkin berbeda tiap orangnya)"[36].

Sedangkan menurut Gomes,

> kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dengan pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif, yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas, atau berhak baginya[37].

Dengan demikian, berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu konsep yang

---

[34] Sundring Pantja Djati dan Thomas L. Kalhatu, Jurnal Eksekutif Volume 5 No 2 Agustus 2008: Pengukuran Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perusahaan Importir Anggota GINSI Jatim, 2008, h. 1

[35] Robert N lussier, *Human Relations In Organizations,* ( New York: McGraw-hill, 2005),h.81

[36] Laurie J. Mullins, *Management and Organization Behaviour, Seventh edition*, (England: Prentice Hall, 2005),h.700

[37] Faustino Cordoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia,* (Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2003),h.178

kompleks yang bersifat subyektif yang merupakan hasil kesimpulan karyawan dari apa yang telah diterimanya pada tempat dia bekerja.

Sementara itu, kepuasan kerja menurut Handoko:

> Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya[38].

Wexl dan Yuki mendefinisikan "Kepuasan kerja sebagai generalalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada aspek-aspek pekerjaannya yang bermacam-macam"[39]. Vecchio yang dikutip dalam Wibowo, mendefinisikan "Kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, dan kecendrungan tindakan seseorang, yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan"[40].

Dari teori di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan seseorang, apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan, seseorang memandang pekerjaannya. Perasaan ini muncul berdasarkan alasan yang mendukung, seperti tingkat kenyamanan karyawan dalam lingkungan kerja, hubungan antar karyawan dan pekerjaan itu sendiri.

---

[38] T.Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua*, (Yogyakarta:BPFE-Yogyakarta, 2000),h.193

[39] Kenneth N. Wexley, Garry A. Yuki. *Perilaku organisasi dan Psikologi Personalia*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2005),h.129

[40] Wibowo, *loc.cit*

Daft mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "Sebuah sikap positif untuk mengarahkan pekerjaan seseorang"[41]. Menurut Hodson dalam Robbins and Judge mendefinisikan "*Job satisfaction as a positif feeling about a resulting from an evaluation of its characteristic* (Kepuasan kerja merupakan perasaan positif pada sebuah hasil pekerjaan dari evaluasi karakteristiknya)"[42].

Lalu dijelaskan juga pengertian kepuasan kerja oleh Smithey-Fulmer yang dikutip Hughes, yang mendefinisikan:

> *Job satisfactiom is not how hard one works or well on works one works, but rather how much one likes a specific kind of job or work activity. Job satisfaction deals with one's attitudes or feelings about the job itself, pay, promotion or educational opportunities, supervision, co-workers, workload, and so on* (Kepuasan kerja bukan menunjukkan seberapa keras seseorang bekerja atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan lebih kepada seberapa besar seseorang menyukai beberapa jenis pekerjaan yang spesifik/aktivitas kerja. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap atau perasaan tentang pekerjaan itu sendiri, bayaran, promosi atau kesempatan pendidikan, supervisi, teman kerja, kapasitas kerja, dan lain-lain)"[43].

Dari pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap positif seseorang terhadap pekerjaan yang melalui proses perbandingan beberapa aspek, seperti pekerjaan itu sendiri, bayaran yang diterima, promosi, rekan kerja dan lain sebagainya.

Kreitner dan Kinicki yang dikutip dalam Wibowo, mengungkapkan bahwa, "Kepuasan kerja merupakan *respons affective* atau emosional terhadap berbagai

---

[41] Ricahard L. Daft, *Manajemen, Edisis Kelima,* (Jakarta: Erlangga, 2003),h.9

[42] Robbins Stephent T, and Timothy A. Judge, *Organization Behaviour, Thirteenth Edition*, (United States: Prentice Hall, 2009),h.117

[43] Hughes, Richard L., Robert C. Ginnet, *Leadership: Enchancing the Lessons of Experience,* (Singapore: Mc Graw Hill, 2009),h.372

segi pekerjaan seseorang"[44]. Sementara itu, kepuasan kerja didefinisikan oleh Sweeney dan Farlin, "*Job satisfaction is the result of a psychologycal comparison process* (Kepuasan kerja adalah hasil dari proses perbandingan psikologi)"[45].

Locke yang dikutip dalam Wexley dan Yuki mengungkapkan "Kepuasan atau ketidakpuasan dengan sejumlah aspek pekerjaan tergantung pada selisih (*discrepancy*) antara apa yang telah dianggap telah didapatkan dengan apa yang diinginkan"[46]. Sementara itu porter yang juga dikutip oleh Wexley dan Yuki mendefinisikan "Kepuasan kerja sebagai selisih dari banyaknya sesuatu yang seharusnya ada, dengan apa yang seharusnya ada"[47].

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Karyawan relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan bisa saja tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan atau ketidakpuasan ini dapat disebabkan adanya perbedaan apa yang diinginkan karyawan dengan apa yang diterimanya.

Karyawan yang puas adalah mereka yang mempunyai motivasi yang tinggi untuk bekerja serta lebih senang dalam melakukan pekerjaannya. sedangkan, karyawan yang kurang puas adalah mereka yang malas dalam melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan tidak sempurna, dan seringkali datang

---

[44] Wibowo, *op. cit.,* h. 234

[45] Paul D. Sweeney, Dean B. McFarlin, *Organization Behaviour: Solutions for Management*, (North America: McGraw Hill, 2002),h.56

[46] Kenneth N. Wexley, Gary A. Yuki, *op. cit*., h. 130

[47] *Ibid*

terlambat. Maka, sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja bagi karyawan yang merasa kurang puas. Karena, "Kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan presatasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan"[48].

Kepuasan kerja tiap individu yang berbeda-beda dipengaruhi oleh banyak faktor. Ada beberapa ahli yang mengungkapkan faktor faktor penentu kepuasan kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut mullins adalah sebagai berikut:

1. Faktor individu
2. Faktor sosial
3. Faktor budaya
4. Faktor organisasinal
5. Faktor lingkungan[49]

Faktor individu meliputi kepribadian, pendidikan dan kualifikasi, kecerdasan dan kemampuan, umur, status pernikahan, dan orientasi kerja. Sebagai contoh, bagi karyawan yang memiliki kepribadian individu yang baik, dia akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan melesaikan pekerjaannya dengan baik, hal ini akan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi individu tersebut. Faktor sosial meliputi hubungan dengan rekan kerja, norma, kesempatan berinteraksi dan organisasi formal. Apabila hubungan dengan rekan kerja berjalan baik, maka akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

[48] Malayu Hasibuan, *op. cit.*, h. 203
[49] Laurie J. Mullins, *op. cit.*, h. 701

Lalu faktor budaya meliputi, sikap, kepercayaan dan nilai. Nilai pada setiap organisasi jelaslah berbeda, dan setiap karyawan harus melekatkan dirinya pada nilai organisasinya, karena nilai inilah yang mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Faktor organisasional meliputi, ukuran perusahaan, struktur formal, prosedur dan kebijakan, hubungan karyawan, teknologi, supervisi dan gaya kepemimpinan, sistem manajemen, dan kondisi kerja. Sedangkan, faktor lingkungan meliputi pengaruh ekonomi, sosial, teknik, dan pemerintahan.

Sementara itu, menurut Sondang, terdapat sedikitnya empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan yang penuh tantangan
2. Penerapan sistem pengaharapan yang adil
3. Kondisi yang sifatnya mendukung
4. Sikap rekan sekerja[50].

Faktor pekerjaan yang penuh tantangan dimaksudkan agar karyawan melakukan pekerjaan tersebut dengan imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam pelaksanaannya, hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan tingkat kebosanan yang tinggi, yang dapat menyebabkan ketidakpuasan. Faktor penerapan sistem pengaharapan yang adil, salah satunya menyangkut pengupahan dan penggajian. Biasanya sesorang melihat upah atau gaji dengan perbandingan. Perbandingan tersebut diantaranya ialah tingkat pendidikan, pengalaman, masa kerja, jumlah tanggungan dan kebutuhan ekonomis.

[50] Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Jakarta: Rhineka Cipta, 2004),h.128

Faktor selanjutnya ialah kondisi kerja yang mendukung. Kondisi kerja yang mendukung berhubungan dengan kondisi kerja di tempat pekerjaan masing-masing, seperti tempat kerja yang nyaman, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai, kebersihan tempat pekerjaan dan keamanan. Faktor terakhir ialah sikap rekan kerja, dalam kehidupan organisasional, seseorang mau tidak mau haruslah melakukan interaksi dengan orang lain, baik itu rekan sekerjanya, bawahannya, maupun atasannya. Keharusan melakukan interaksi tersebut timbul karena adanya saling ketergantungan dan keterkaitan antara satu tugas dengan tugas lain, yang keberhasilannya penyelesaiannya salah satunya ditentukan oleh interaksi tersebut.

Sedangkan menurut Mangkunegara, kepuasan kerja dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja[51].

Sementara itu, kepuasan kerja menurut Mitchel, Holtom, Lee&Erez yang dikutip oleh Lussier:

1. *The work itself*
2. *Pay*
3. *Growth&Upward mobility*
4. *Supervision*
5. *Coworkers*
6. *Attitude toward work*[52]

[51] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), h.120

Pada faktor pertama, apabila seseorang merasa senang dan menikmati pekerjaannya, maka hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, apabila melihat pekerjaan sebagai sesuatu yang membosankan atau tidak menantang, maka kepuasan kerja akan menurun. Faktor selanjutnya, yaitu faktor bayaran juga berpengaruh penting, karena apabila seseorang merasa adil akan upah yang diterima dengan usahanya dalam bekerja, maka akan meningkatkan kinerja dan menyelesaikan pegerjaannya dengan penuh kemampuannya.

Lalu faktor promosi, seseorang dalam bekerja tentunya menginginkan jabatan yang lebih tinggi, ingin sesuatu yang menantang dan belajar hal yang baru. Apabila kesempatan tersebut terbuka lebar, maka tingkat kepuasan kerja akan tinggi. Faktor supervision atau pengawasan dibutuhkan oleh karyawan dalam pengkatan kepuasan kerja. Karyawan membutuhkan arahan dari atasan dalam melakukan pekerjaannya. Tetapi, apabila atasannya terlalu berlebihan dalam mengawasi bawahannya, dapat menyebabkan kepuasan kerja.

Kemudian, faktor rekan kerja juga mempengaruhi kepuasan kerja. Seseorang yang berinteraksi dengan baik akan meningkatkan kepuasan kerjanya. Sebaliknya, seseorang yang tidak menyukai rekan kerjanya, akan menurunkan kepuasan kerjanya. Faktor terakhir, yaitu, *attitude toward work* (sikap terhadap pekerjaan), seseorang yang melihat pekerjaan sebagai sesuatu

---

[52] Robert N. Lussier, *op. cit*., h. 182

yang menyenangkan, menarik, dan menyukai banyak pekerjaan atau menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya, akan memberikan dampak positif terhadap pekerjaannya juga.

Faktor-faktor kepuasan kerja yang dapat dijadikan Job Descriptive Index (JDI) menurut Luthans, yaitu:

1. Pembayaran, seperti gaji dan upah
2. Pekerjaan itu sendiri
3. Promosi pekerjaan
4. Kepenyeliaan (supervisi)
5. Rekan sekerja[53].

Menurut Hasibuan, kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut,

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
7. Sifat pekerjaan monoton atau tidak[54].

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Spector yang dikutip dalam Robbins, yaitu:

1. Sifat pekerjaan
2. Bayaran
3. Peluang promosi
4. Hubungan dengan rekan kerja[55]

Dari ketiga pendapat di atas, terlihat bahwa adanya beberapa faktor yang sama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Sifat pekerjaan yang

[53] Husein umar. *Riset Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka, 2005), h. 36
[54] Malayu hasibuan. *loc. cit*., h.203
[55] Stephen P. Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: Salemba Empat), h. 108

cenderung monoton tentu akan membuat karyawan jenuh dengan pekerjaannya. Bila hal ini terjadi, maka penurunan prestasi tidak dapat dihindari karena karyawan tidak dapat mengeluarkan kreatifitas dan ide-ide baru dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan adanya sistem pemberian imbalan yang adil, seperti gaji, upah, bonus yang layak tentu akan berpengaruh besar terhadap tingkat kepuasan. Karyawan otomatis akan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi nyata kepada perusahaan.

Penempatan karyawan yang tepat akan membantu karyawan untuk melakukan tugasnya dengan efisien dan tepat waktu. Hal ini juga dimaksudkan agar karyawan tidak merasa dihadapkan dengan beban kerja yang berlebihan ataupun sebaliknya. Dalam melakukan setiap proses pekerjaan tentu karyawan akan saling berhubungan dengan karyawan lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hubungan antara sesama rekan kerja maupun antara karyawan dengan atasannya tentu akan tercermin pada kinerja yang dihasilkan. Komunikasi antar kayawan sangat penting dalam suatu perusahaan. Apabila terjadi kesalahan informasi, maka akan berdampak besar pada *output* yang dihasilkan. Untuk membangun komunikasi yang baik, maka hubungan kekerabatan antar karyawan sangat diperlukan. Dengan adanya hubungan yang baik, maka sesama karyawan bisa saling mendukung antara satu dengan yang lain dan juga dapat memperkecil jarak antara karyawan dengan atasannnya.

Sementara itu, Davis yang dikutip dalam Mangkunegara, menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan beberapa faktor-faktor berikut, yaitu:

1. *Turnover*
2. Tingkat ketidakhadiran kerja
3. Umur
4. Tingkat pekerjaan
5. Ukuran organisasi perusahaan[56]

Ditambahkan juga oleh Kreitner dan Kinichi yang dikutip oleh Wibowo, kepuasan kerja berhubungan dengan hal-hal dibawah berikut, yaitu:

1. *Motivasion* (motivasi)
2. *Job involtment* (pelibatan kerja)
3. *Organization citizen Behaviour* (perilaku karyawan diluar kerja pokok)
4. *Organization commitment* (komitmen organisasi)
5. *Abseinteeism* (kemangkiran)
6. *Turnover* (perpindahan)
7. *Perceid stess* (perasaan stress)
8. *Job performance* (prestasi kerja)[57]

Karyawan yang puas dengan pekerjaan yang dimilikinya akan lebih bersemangat sehingga tingkat kemangkiran dapat dihindari. Karyawan tersebut cenderung merasa nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Seorang karyawan yang mendapatkan kepuasan tentu akan berpengaruh terhadap prestasi yang dihasilkan. Rasa puas itu sendiri otomatis dapat memacu produktivitas karyawan menjadi lebih baik sehingga menghasilkan suatu prestasi.

---

[56]Anwar Prabu Mangkunegara, *op.cit*., h. 118
[57] Wibowo, *op. cit*., h. 328

Kepuasan kerja dapat mempengaruhi sikap-sikap karyawan. Karyawan akan bersikap patuh, serta mau menaati peraturan yang ada dengan adanya rasa puas dalam dirinya. Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap prestasi yang dicapai demi mewujudkan tujuan perusahaan pada akhirnya.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan indikator pekerjaan dengan subindikator pekerjaan tidak monoton dan kreatifitas dalam pekerjaan; indikator kedua, yaitu sistem pengharapan dengan subindikator kesesuaian gaji dengan pekerjaan, puas terhadap promosi, puas dengan tunjangan kesehatan; indikator ketiga, yaitu lingkungan kerja dengan subindikator suhu dan pencahayaan, fasilitas kerja; dan indikator terakhir yaitu hubungan dengan rekan kerja dengan subindikator rekan kerja yang menyenangkan, saling mendukung antar rekan kerja dan memiliki hubungan baik dengan atasan.

## B. Kerangka Berpikir

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen yang selalu dibutuhkan dalam setiap perusahaan, dimana sumber daya manusia merupakan aset penting yang akan menentukan berhasil atau tidaknya suatu kegiatan dalam perusahaan, sekalipun perusahaan tersebut memiliki peralatan berteknologi tinggi. Oleh

karena itu, perusahaan harus memperhatikan keinginan dan kebutuhan karyawannya.

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Karena secara tidak langsung prestasi kerja karyawan akan berpengaruh terhadap prestasi perusahaan secara keseluruhan. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan, maka tugas manajer selanjutnya adalah memantau sejauh mana para karyawannya dapat berkembang untuk memberikan kontribusinya kepada perusahaan. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi tentu akan menghasilkan kinerja yang baik. Dengan begitu, maka otomatis akan meningkatkan prestasi dari karyawan yang bersangkutan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Cara yang dapat dilakukan oleh manajer dalam memantau para pegawainya adalah dengan melakukan penilaian prestasi. Penilaian prestasi karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai oleh setiap karyawan. Apakah prestasi ang dicapai setiap karyawan baik, sedang, atau

kurang. Penilaian prestasi penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi prestasi kerja adalah faktor kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Apabila seorang karyawan merasa puas dan dan nyaman berada di lingkungan kerjanya maka ia akan lebih termotivasi dalam melakukan pekerjaannya. Namun, sebaliknya apabila karyawan tersebut tidak mendapat kepuasan kerja maka ia cenderung malas dalam mengerjakan pekerjaannya sehingga tidak dapat menghasilkan kinerja yang maksimal.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang dirasakan karyawan selama melaksanakan pekerjaannya. Karyawan yang menyenangi pekerjaannya, akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Sebaliknya, bagi karyawan yang tidak menyenangi pekerjaannya, akan merasakan kepuasan kerja yang rendah.

Sangat penting bagi perusahaan untuk menciptakan kepuasan kerja yang tinggi pada karyawannya. Kepuasan tersebut dipengaruhi oleh banyak faktor, mulai dari kondisi lingkungan kerja, hubungan karyawan baik dengan sesama karyawan ataupun hubungan karyawan dengan atasan, hingga masalah pemberian kompensasi. Apabila karyawan telah mendapatkan kepuasan kerja maka ia akan lebih termotivasi dalam bekerja dan kesempatan unuk berprestasi pun semakin besar dan begitu pula sebaliknya.

## C. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirunuskan sebagai berikut : "Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja karyawan". Semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh, semakin tinggi pula tingkat prestasi kerja karyawan.

# BAB III

# METODOLOGI PENELITIAN

## A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini ialah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat dalam memperoleh data empiris dan fakta-fakta yang tepat, sahih, valid, serta dapat dipercaya dan diandalkan tentang hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Samudera Logs di Jakarta.

## B. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Samudera Logs Jakarta. Peneliti mengadakan penelitian pada karyawan PT. Sinar Samudera Logs Jakarta karena PT. Sinar Samudera Logs merupakan perusahaan swasta yang bergerak di bidang penjualan bahan bakar minyak untuk kapal-kapal baik yang dimiliki oleh perusahaan pelayaran Indonesia maupun perusahaan asing. Alasan melakukan penelitian di PT. Sinar Samudera Logs adalah karena prestasi kerja karyawan yang rendah dalam bekerja.

### 2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama tiga bulan, yaitu dari bulan April 2012 sampai dengan Juni 2012. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu

yang efektif untuk melaksanakan penelitian, sehingga akan mempermudah peneliti dalam melakukan penelitian.

## C. Metode Penelitian

Menurut Sugiyono, "Metode penelitian merupakan cara ilmiah yang digunakan untuk mendapatkan data dengan tujuan tertentu"[58]. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan pendekatan korelasional.

"Metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang ilmiah, tetapi peneliti melakukan kegiatan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, test dan wawancara terstruktur"[59].

"Korelasi berarti hubungan"[60]. Adapun alasan menggunakan pendekatan korelasional adalah untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa erat hubungan, serta berarti atau tidaknya hubungan tersebut. Melalui pendekatan korelasional dapat dilihat hubungan antara dua variabel yaitu variabel bebas (Kepuasan Kerja) yang diberi simbol X sebagai variabel yang mempengaruhi dengan variabel terikat (Prestasi Kerja) diberi simbol Y sebagai variabel yang dipengaruhi.

## D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

[58] Sugiyono, *Metode Penelitian Pendiidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), h.3
[59] *Ibid*., h.12
[60] Sutrisno, *Metodologi Research* (Yogyakarta: Andi, 2004), h.299

Menurut Sugiyono, "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"[61].

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Sinar Samudera Logs. Sedangkan populasi terjangkau dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di divisi Satuan Pengawasan Intern (SPI) yang berjumlah 34 karyawan. Hal ini berdasarkan survey awal bahwa divisi tersebut memiliki kepuasaan kerja yang rendah.

"Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".[62] Sampel diambil dari populasi terjangkau yaitu karyawan yang bekerja di divisi SPI. Berdasarkan tabel penentuan sampel dari Isaac dan Michael jumlah sampel dari populasi tertentu dengan *sampling error* 5% sejumlah 32 karyawan.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Teknik ini digunakan dengan pertimbangan bahwa seluruh populasi yang akan peneliti teliti memiliki karakteristik yang dapat dianggap homogen. Teknik ini digunakan dengan harapan dapat terwakilinya data dari populasi tersebut. Responden dalam pengambilan sampel penelitian ini adalah pimpinan perusahaan.

---

[61]Sugiyono. *op. cit.,* h.117
[62]*Ibid.,* h.118

## E. Instrumen Penelitian

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

### 1. Prestasi Kerja (Variabel Y)

#### a. Definisi Konseptual

Prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari kegiatan yang dilakukannya terkait dengan pemenuhan tugas dan tanggung jawab di perusahaan tersebut.

#### b. Definisi Operasional

Prestasi kerja memiliki indikator-indikator sebagai berikut; kuantitas, kualitas kerja, kacakapan, keterampilan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja merupakan data sekunder (dokumentasi) yang datanya didapat dari PT. Sinar Samudera Logs Jakarta.

### 2. Kepuasan kerja (Variabel X)

#### a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan positif yang ditunjukan oleh karyawan terhadap pekerjaannya.

#### b. Definisi Operasional

Kepuasan Kerja mencerminkan indikator berupa pekerjaan yang penuh tantangan, penerapan system pengharapan yang adil, kondisi kerja yang mendukung, hubungan dengan rekan kerja.

Sub indikator pekerjaan yaitu, pekerjaan tidak monoton dan kreatifitas dalam pekerjaan. Sub indikator sistem pengharapan yaitu, kesesuaian gaji dengan pekerjaan, puas terhadap promosi, dan puas terhadap tunjangan kesehatan. Sub indikator kondisi kerja yaitu, suhu dan pencahayaan, fasilitas kerja. Sub indikator rekan kerja yaitu, rekan kerja yang menyenangkan, saling mendukung antar rekan kerja dan memiliki hubungan baik dengan atasan. Bentuk instrumen yang digunakan oleh peneliti adalah kuesioner dengan model skala likert.

**c. Kisi-Kisi Instrumen Kepuasan Kerja**

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

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

| Indikator | Sub Indikator | Nomor Uji Coba | | Drop | Valid | Nomor Item Final | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | (+) | (-) | | | (+) | (-) |
| Pekerjaan | a.Pekerjaan tidak monoton | 1, 11, 21 | 30, 37, 40 | - | 1, 11, 21, 30, 37, 40 | 1, 8, 16 | 24, 31, 34 |
| | b.Kreatifitas dalam pekerjaan | 2, 12 | 22, 31 | - | 2, 12, 22, 31 | 2, 9 | 17, 25 |
| Sistem Pengharapan | a.Kesesuaian gaji dengan pekerjaan | 3 | 13,23, 32 | - | 3, 13, 23, 32 | 3 | 10, 18, 26 |
| | b.Puas terhadap promosi | 4, 14 | 24, 33 | - | 4, 14, 24, 33 | 4, 11 | 19, 27 |
| | c.Puas terhadap tunjangan kesehatan | 5, 15 | - | 15 | 5 | 5 | - |
| Kondisi Pekerjaan | a.Suhu dan pencahayaan | 6, 16 | 25, 34, 38 | - | 6, 16, 25, 34, 38 | 6, 12 | 20, 28, 32 |
| | b.Fasilitas kerja | 7, 26 39 | 17, 35 | 17, 26 | 7, 35, 39 | 7, 33 | 29 |
| Rekan Kerja | a.Rekan kerja yang menye-nangkan | 27 | 8, 18 | 8 | 18, 27 | 21 | 13 |
| | b.Saling mendukung antar rekan kerja | 9, 19 | 28 | 9 | 19, 28 | 14 | 22 |
| | c.Memiliki hubungan baik dengan atasan | 10, 20 | 29, 36 | 10 | 20, 29, 36 | 15 | 23, 30 |

Untuk mengisi setiap butir pernyataan dalam instrumen penelitian, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. 5 alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan dapat dilihat pada tabel III.2.

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan penyususnan instrumen berbentuk kuesioner dengan model skala likert yang mengacu kepada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

**TABEL III. 2**
**Skala Penilaian Instrumen (Kepuasan Kerja)**

| No | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|---|---|---|---|
| 1. | Selalu ( S ) | 5 | 1 |
| 2. | Sering ( SR ) | 4 | 2 |
| 3. | Kadang-kadang ( KK) | 3 | 3 |
| 4. | Jarang ( JR ) | 2 | 4 |
| 5. | Tidak pernah ( TP ) | 1 | 5 |

**d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja**

Proses pengembangan instrumen kepuasan kerja dimulai dengan menyusun instrumen berbentuk skala likert sebanyak 40 butir pernyataan yang mengacu pada indikator-indikator variabel kepuasan kerja seperti

terlihat pada tabel III.1 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel kepuasan kerja. Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada dosen pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk yaitu seberapa jauh butir-butir instrumen tersebut telah mengukur indikator dan sub indikator dari variabel kepuasan kerja sebagaimana telah tercantum pada tabel III.1. Setelah disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen tersebut diujicobakan kepada karyawan PT. Sinar Samudera Logs yang bekerja dalam divisi Niaga. Alasan melakukan uji coba pada karyawan yang bekerja dalam divisi Niaga karena populasi karyawan yang bekerja dalam divisi tersebut dianggap cukup untuk melakukan uji coba yaitu sebanyak 33 karyawan.

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

$$r_{it} = \frac{\sum \chi i . \chi t}{\sqrt{\sum \chi i^2 \sum \chi t^2}} \quad [63]$$

Dimana :

$r_{it}$ = Koefisien skor butir dengan skor total instrumen
$x_i$ = Deviasi skor butir dari Xi
$x_t$ = Deviasi skor dari Xt

[63]Djaali dan Pudji Muljono, *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan* (Jakarta: Grasindo, 2008), h.8

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

Uji reliabilitas dengan rumus Alpha Cronbach yaitu :

$$rii = \frac{k}{k-1}\left[1 - \frac{\sum si^2}{st^2}\right] \quad [64]$$

Dimana :

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

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus: [65]

$$Si^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{\left(\sum Xi^2\right)}{n}}{n}$$

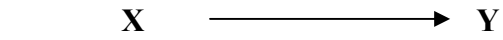
Berdasarkan rumus di atas reliabilitas terhadap butir pernyataan yang dinyatakan valid hitung sehingga didapat varians butir ($Si^2$) adalah sebesar 20,450 selanjurnya di cari jumlah varians total ($St^2$) sebesar 116 kemudian dimasukkan dalam rumus Alpha Cronbach dan didapat hasil $r_{ii}$ sebesar 0,903 (proses perhitungan terdapat pada lampiran). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 34 pernyataan

## F. Konstelasi Hubungan antar Variabel

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel X (Kepuasan Kerja) dengan variabel Y (Prestasi Kerja). Maka

[64] *Ibid*., h.89
[65] Husaini U dan Purnomo S, *Pengantar Statistika* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), h.292

konstelasi hubungan antara variabel X dan variabel Y dapat digambarkan sebagai berikut:




Keterangan:

(**X**) : Kepuasan Kerja (Variabel Bebas)

(**Y**) : Prestasi Kerja (Variabel Terikat)

⟶ : 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 dengan rumus:

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

Dimana Koefisien a dan b dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:[67]

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

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

Dimana:

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

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

[66]Sudjana, *Metoda Statistik* (Bandung: PT Tarsito, 2001), h.312

[67]*Ibid.,* h.315

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

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Persamaan regresi
a = Konstanta
b = Koefisien arah regresi

**2. Uji Persyaratan Analisis**

**a. Uji Normalitas Galat Taksiran Y atas X**

Sebelum data yang diperoleh dipakai dalam perhitungan, data tersebut diuji terlebih dahulu untuk mengetahui apakah data tersebut berdistribusi normal atau tidak, yaitu dengan uji Liliefors, pada taraf signifikan ($\alpha$) = 0,05.

Dengan hipotesis statistik:

Ho : Galat Taksiran Regresi Y atas X berdistribusi normal

$H_1$ : Galat Taksiran Regresi Y atas X tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujian:

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

**b. Uji Linearitas Regresi**

Uji linieritas regresi ini dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh merupakan bentuk linear atau tidak linier.

Dengan hipotesis statistika:

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

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

Kriteria pengujian:

Terima Ho jika Fhitung < Ftabel, maka persamaan regresi dinyatakan linier.

**3. Uji Hipotesis**

**a. Uji Keberartian Regresi**

Uji keberartian regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah persamaan regresi yang diperoleh berarti atau tidak berarti, dengan kriteria pengujian bahwa regresi sangat berarti apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Dengan hipotesis statistik :

$H_O : \beta \leq 0$

$H_1 : \beta > 0$

Kriteria Pengujian :

Regresi dinyatakan positif signifikan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

Untuk mengetahui keberartian dan linearitas persamaan regresi di atas digunakan tabel ANAVA pada tabel III.3 berikut ini:[68]

[68] *Ibid.,* h.332

**Tabel III.3**

**Daftar Analisis Varians**

**Untuk Uji Keberartian dan Linearitas Regresi**

| Sumber Varians | Bebas (db) | Jumlah Kuadrat (JK) | Rata-Rata Jumlah Kuadrat (RJK) | Fhitung (Fo) | Ftabel (Ft) |
|---|---|---|---|---|---|
| Total (T) | N | $\Sigma Y^2$ | - | - | - |
| Regresi (a) | L | $\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$ | - | - | - |
| Regresi (b/a) | L | b(Σxy) | $\frac{JK(b)}{db(b)}$ | $\frac{RJK(b)}{RJK(s)}$ | Fo>Ft<br>Maka regresi berarti |
| Sisa (s) | n – 2 | JK(T) – JK(a) – JK(b/a) | $\frac{JK(s)}{db(s)}$ | - | - |
| Tuna Cocok (TC) | k – 2 | JK(s) – JK (G) | $\frac{JK(TC)}{db(TC)}$ | $\frac{RJK(TC)}{RJK(G)}$ | Fo>Ft<br>Maka regresi linier |
| Galat (G) | n- k | $JK(G) = \sum Y^2 - \frac{(}{}$ | $\frac{JK(G)}{db(G)}$ | - | - |

Keterangan : *) Persamaan regresi berarti

ns) persamaan regresi linier/*not significant*

**b. Perhitungan Koefisien Korelasi**

Untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel X terhadap variabel Y (besar kecilnya pengaruh antara kedua variabel), maka menghitung $r_{xy}$ dapat menggunakan rumus $r_{xy}$ *Product Moment* dan Karl Pearson, dengan rumus sebagai berikut:

[69]

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

Dimana:

$r_{xy}$ = Tingkat keterkaitan hubungan
$\Sigma x$ = Jumlah skor dalam sebaran X
$\Sigma y$ = Jumlah skor dalam sebaran Y

**c. Uji Keberartian Koefisien Korelasi (Uji-t)**

Untuk mengetahui keberartian pengaruh antara kedua variabel digunakan uji-t, dengan rumus sebagai berikut:

[70]

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

Dimana:

$T_{hitung}$ = Skor signifikan koefisien korelasi
$r_{xy}$ = Koefisien korelasi product moment
$n$ = banyaknya sampel/data

**d. Perhitungan Koefisien Determinasi**

Selanjutnya dilakukan perhitungan koefisien determinasi (penentu) yaitu untuk mengetahui persentase besarnya variasi variabel Y ditentukan

[69] Sugiyono, op. cit., h.259
[70] *Ibid*., h. 377

oleh variabel X dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$KD = r^2 xy$ [71]

Dimana :

KD = Koefisien determinasi

r xy = Koefisien korelasi *product moment*

[71] Ibid., h. 105

;

# 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. 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 dikelompokan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Kedua bagian tersebut adalah kepuasan kerja sebagai variabel independen dan prestasi kerja sebagai variabel dependen. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap dapat diuraikan sebagai berikut:

### 1. Data Prestasi Kerja (Variabel Y)

Prestasi kerja merupakan data sekunder yang diperoleh dari perusahaan berupa penilaian prestasi kerja yang dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya. Dalam perhitungan data diperoleh skor terendah 70 dan skor tertinggi 92, skor rata-rata (Y) sebesar 77,41; varians ($S^2$) sebesar 41, 281 dan simpangan baku (S) sebesar 6,425.

Distribusi frekuensi data prestasi kerja dapat dilihat pada table IV.1 dimana rentang skor adalah 22 banyaknya kelas interval 6, panjang kelas 4 (proses perhitungan pada lampiran 19).

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor adalah 50, banyak kelas adalah 6 dan panjang interval adalah 8 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 24).

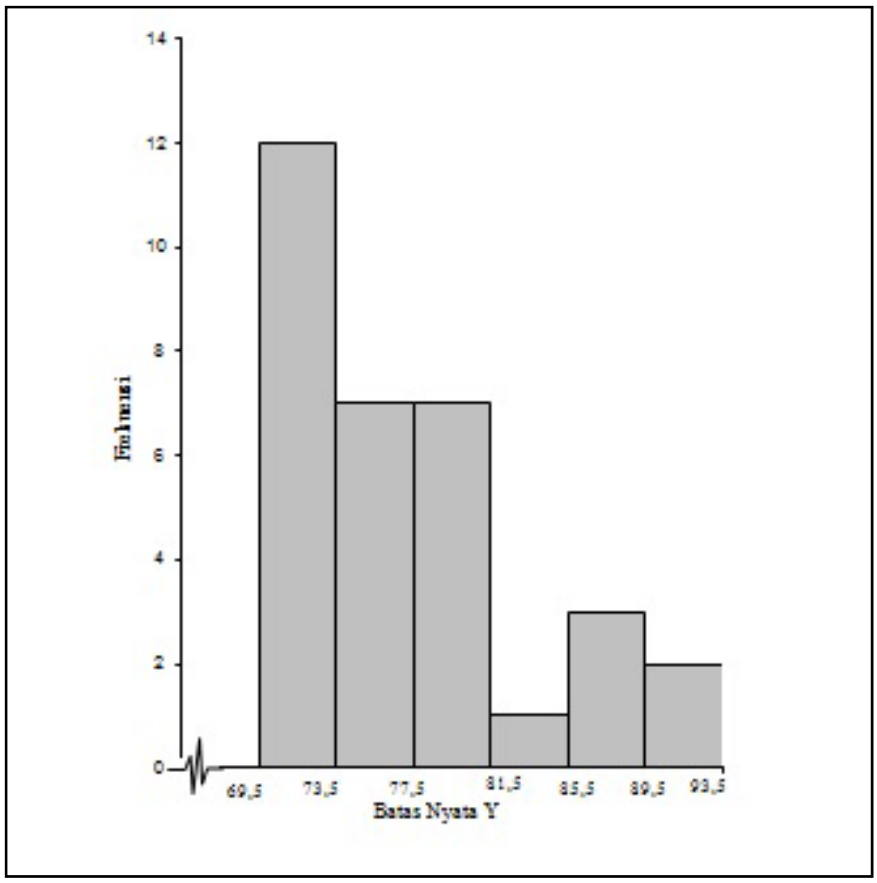
**Tabel IV.1**
**Distribusi Frekuensi Prestasi Kerja (Variabel Y)**

| Kelas Interval | | | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 70 | - | 73 | 69,5 | 73,5 | 12 | 37,5% |
| 74 | - | 77 | 73,5 | 77,5 | 7 | 21,9% |
| 78 | - | 81 | 77,5 | 81,5 | 7 | 21,9% |
| 82 | - | 85 | 81,5 | 85,5 | 1 | 3,1% |
| 86 | - | 89 | 85,5 | 89,5 | 3 | 9,4% |
| 90 | - | 93 | 89,5 | 93,5 | 2 | 6,3% |
| Jumlah | | | | | 32 | 100% |

Berdasarkan tabel pada gambar IV. 1 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel prestasi kerja yaitu 12 terletak pada interval kelas ke-1 (satu) antara 70-73 dengan frekuensi relatif sebesar 37,5%, dan frekuensi terendahnya

adalah 1 terletak pada interval kelas ke-4 (empat) antara 82-85 dengan frekuensi relatif sebesar 3,1%.

Untuk mempermudah penafsiran data prestasi kerja, maka data dapat dilihat pada gambar IV.I.




**Gambar IV.1**
**Grafik Histrogam Prestasi Kerja**
**(Variabel Y)**

**2. Data Kepuasan Kerja (Variabel X)**

Kepuasan kerja diperoleh melalui pengisian instrumen penelitian sebanyak 34 pernyataan oleh 32 responden. Berdasarkan hasil perhitungan data kepuasan kerja diperoleh skor terendah 100 dan skor tertinggi 135, skor

rata-rata ( X ) sebesar 117,47 varians ($S^2$) sebesar 74,128 dan simpangan baku (S) sebesar 8,610.

Distribusi frekuensi data kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.2 dimana rentang skor adalah 35, banyaknya kelas 6, panjang kelas 6 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 19).

Untuk mempermudah penafsiran dan data kepuasan kerja maka data dapat dilihat pada gambar IV.2.

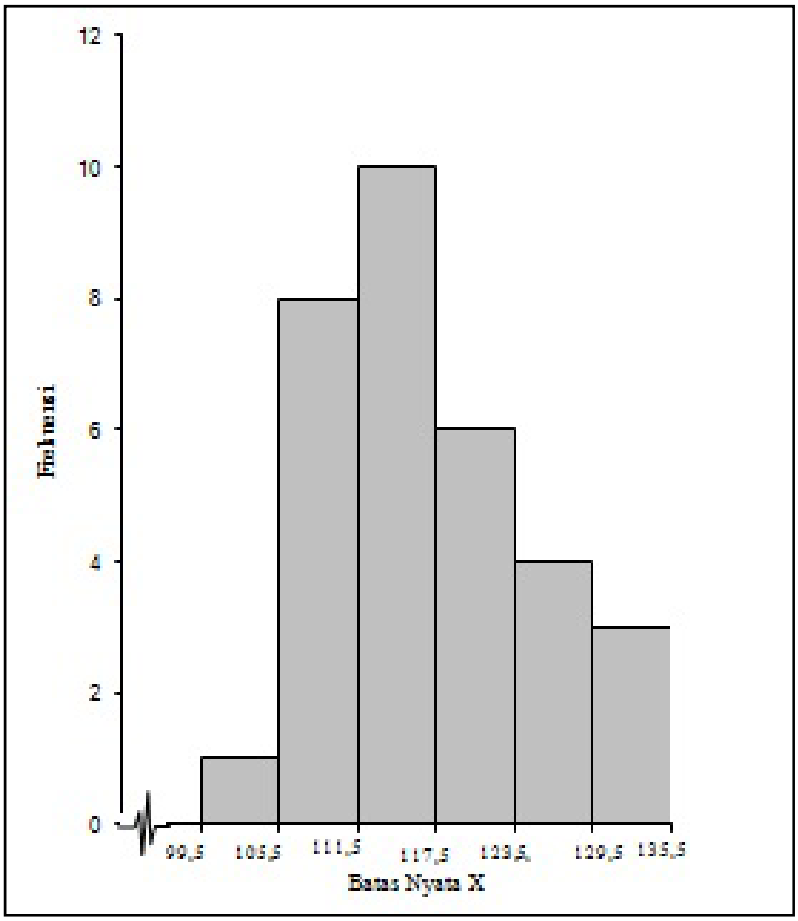
**Tabel IV.2**
**Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja (Variabel X)**

| Kelas Interval | | | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 100 | - | 105 | 99,5 | 105,5 | 1 | 3,1% |
| 106 | - | 111 | 105,5 | 111,5 | 8 | 25,0% |
| 112 | - | 117 | 111,5 | 117,5 | 10 | 31,3% |
| 118 | - | 123 | 117,5 | 123,5 | 6 | 18,8% |
| 124 | - | 129 | 123,5 | 129,5 | 4 | 12,5% |
| 130 | - | 135 | 129,5 | 135,5 | 3 | 9,4% |
| Jumlah | | | | | 32 | 100% |

Berdasarkan tabel IV.2 dapat dilihat bahwa frekuensi kelas tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 10 terletak pada interval kelas ke 3 (tiga), yaitu

112-117 dengan frekuensi relatif sebesar 31,3% dan frekuensi terendahnya adalah 1 terletak pada interval kelas ke-1 yakni antara 100-105 dengan frekuensi relatif sebesar 3,1%.

Untuk mempermudah penafsiran dan data Kepuasan kerja maka data dapat dilihat pada gambar IV.2.




**Gambar IV. 2**
**Grafik Histrogram Kepuasan Kerja (Variabel X)**

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dapat disimpulkan bahwa indikator pekerjaan mempunyai pengaruh cukup besar

terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 30,58%. Sedangkan indikator rekan kerja mempunyai pengaruh yang cukup sedikit terhadap kepuasan kerja, yaitu sebesar 19,13% (proses perhitungan terdapat pada lampiran 35). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel IV.3

**Tabel IV.3**

**Rata-rata Hitung Skor Indikator (Kepuasan Kerja)**

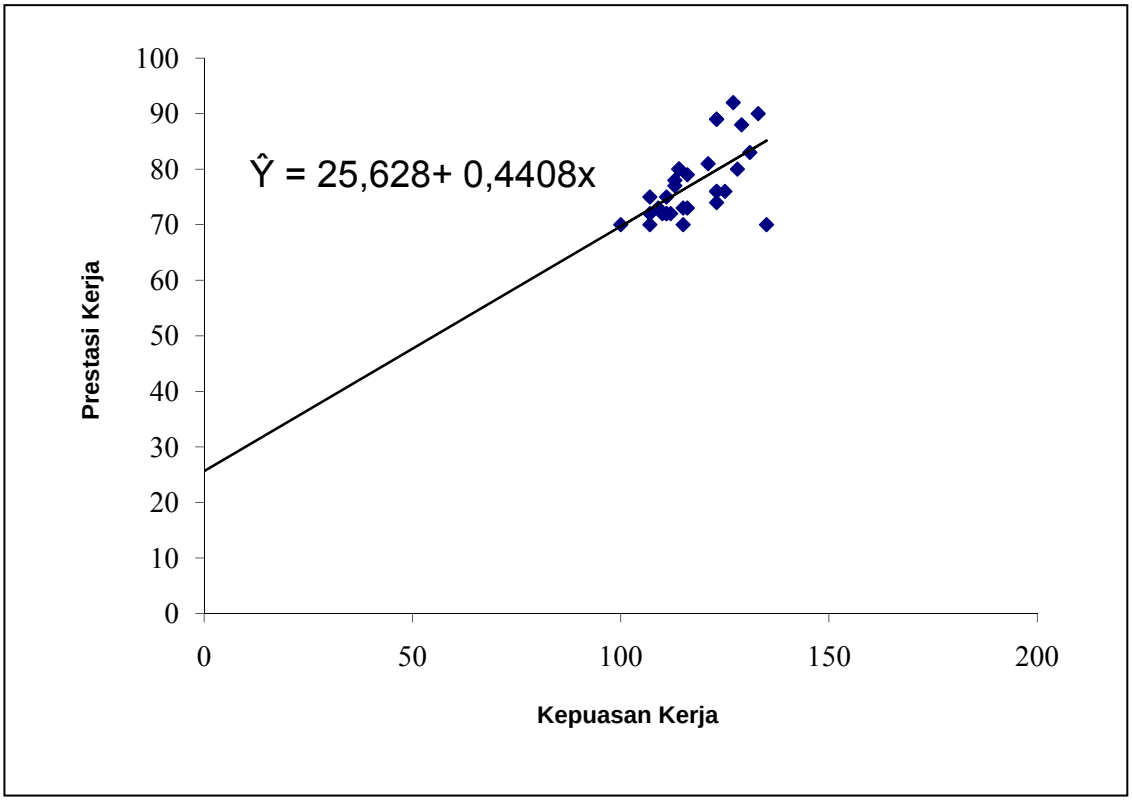
| Variabel | Kepuasan Kerja | | | |
|---|---|---|---|---|
| Indikator | Pekerjaan | Sistem Pengharapan | Kondisi Kerja | Rekan kerja |
| Jumlah Soal | 10 | 8 | 9 | 7 |
| Skor/Persentase | 30,58% | 24,1% | 26,23% | 19,13% |

## B. Analisis Data

### 1. Persamaan Garis Regresi

Analisis regresi linier sederhana terhadap pasangan data penelitian antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja menghasilkan koefisien arah regresi sebesar 0,441 dan konstanta sebesar 25,628. Dengan demikian bentuk hubungan antara variabel (X) kepuasan kerja dan (Y) prestasi kerja, memiliki persamaan regresi $\hat{Y} = 25,628 + 0,441\ X$ (proses perhitungan terdapat pada lampiran 21). Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0,441 skor pada konstanta 25,628.

Persamaan garis linier regresi $\hat{Y}$ = 25,628 + 0,441 X dapat dilukiskan pada gambar IV. 3 berikut ini :




**Gambar IV.3**

**Grafik Persamaan Regresi**

**2. Pengujian Persyaratan Analisis**

**a. Uji Normalitas Galat Taksiran Regresi Y terhadap X**

Pengujian normalitas variabel dilakukan untuk menguji apakah galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas galat taksiran regresi Y atas X dilakukan dengan menggunakan uji Liliefors pada taraf signifikan ($\alpha = 0,05$) untuk sampel sebanyak 32 responden, dengan kriteria pengujian berdistribusi normal apabila $L_{hitung}$ (Lo) < $L_{tabel}$ (Lt) dan jika sebaliknya maka galat taksiran Y atas X tidak berdistribusi normal.

Hasil perhitungan Uji Liliefors menyimpulkan bahwa galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi normal. Hal ini dikarenakan dari hasil perhitungan diperoleh $L_{hitung}$ (Lo) = 0.093 sedangkan $L_{tabel}$ pada taraf nyata ($\alpha = 0,05$) diperoleh nilai sebersar 0,1566. Ini berarti $L_{hitung}$ (Lo) < $L_{tabel}$ (Lt). (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 26)

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel IV.3

**Tabel IV.4**
**Hasil Uji Normalitas Galat Taksiran**

| N | $\alpha$ | $L_{hitung}$ | $L_{tabel}$ | Keterangan |
|---|---|---|---|---|
| 32 | 0.05 | 0,1008 | 0,1566 | Normal |

**b. Uji Linearitas Regresi**

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah persamaan regresi tersebut merupakan bentuk linier atau non linier. Tabel distribusi F yang digunakan untuk mengukur linearitas dengan dk pembilang (k-2) = 17 dan dk penyebut (n-k) = 13 dengan $\alpha = 0,05$. Dengan kriteria pengujian linearitas regresi adalah jika $F_{hitung}$ <

$F_{tabel}$ , maka Ho diterima dan jika $F_{hitung} > F_{tabel,}$ maka Ho ditolak. Hasil yang diperoleh dapat membuktikan bahwa nilai diperoleh $F_{hitung}$ = 1,61 dan $F_{tabel}$ = 2,51. Hal ini menunjukan bahwa $F_{hitung} < F_{tabel}$ yang berarti regresi linear. (Proses perhitungan terdapat pada lampiran 29) dan disajikan dalam tabel IV.5.

**Tabel IV.5**
**Tabel ANAVA Untuk Pengujian**
**Signifikansi dan Linearitas Persamaan Regresi**
**Kepuasan kerja (X) dengan Prestasi kerja (Y)**
**$\hat{Y}$ = 25,628 + 0,441X**

| Sumber Varians | Dk | Jumlah Kuadrat (JK) | Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK) | $F_{hitung}$ | $F_{tabel}$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Total | 32 | 193015,00 | | | |
| Regresi (a) | 1 | 191735,28 | | 16,07 *) | 4,17 |
| Regresi (b/a) | 1 | 446,47 | 446,47 | | |
| Residu | 30 | 833,25 | 27,77 | | |
| Tuna Cocok | 17 | 564,78 | 33,22 | 1,61 ns) | 2,51 |
| Galat Kekeliruan | 13 | 268,47 | 20,65 | | |

**Keterangan :** *) **Persamaan regresi berarti karena $F_{hitung}$ (16,07) > $F_{tabel}$ (4,15)**
ns) **Persamaan regresi linear karena $F_{hitung}$ (1,61) < $F_{tabel}$ (2,51)**

**3. Pengujian Hipotesis Penelitian**

Hipotesis penelitian ini adalah "Terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja". Selanjutnya dilakukan uji keberartian regresi.

Uji keberartian regresi digunakan untuk mengetahui berarti atau tidaknya hubungan antara variabel X dengan variabel Y, yang dibentuk melalui uji persamaan regresi.

Pada tabel distribusi F dengan menggunakan dk pembilang satu dan dk penyebut (n-2) = 30 pada $\alpha = 0.05$ diperoleh $F_{hitung} = 16,07$, sedangkan $F_{tabel} = 4,15$. Dari hasil pengujian seperti ditunjukkan pada tabel IV.4 menunjukkan bahwa $F_{hitung} = 16,07 > F_{tabel} = 4,15$ sehingga regresi berarti.

Hasil pengujian pada tabel diatas menyimpulkan bahwa bentuk hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja adalah signifikan. Selanjutnya persamaan regresi tersebut menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu skor kepuasan kerja akan mengakibatkan kenaikan prestasi kerja sebesar 0.441 skor pada konstanta 25,628

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa bukan secara kebetulan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan prestasi kerja melainkan didasarkan pada analisis statistik yang menguji signifikansi hubungan dengan taraf signifikan ($\alpha$=0,05). Persamaan garis regresi $\hat{Y} = 25,628 + 0.441X$.

Setelah dilakukan uji keberartian regresi kemudian dilakukan perhitungan koefisien korelasi. Perhitungan koefisien korelasi dilakukan untuk mengetahui tingkat keterikatan hubungan antara variabel X dengan variabel Y, maka digunakan rumus koefisien korelasi *Product Moment* dari Pearson. Hasil perhitungan koefisien kolerasi diperoleh $r_{xy}$ = 0,591 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 32).

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 | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ |
|---|---|---|---|---|
| | 0,591 | 35% | 4,01 | 1,70 |

Keterangan: $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu 4,01 > 1,70 maka Ho ditolak atau terdapat koefisien yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y

Berdasarkan pengujian signifikansi koefisien korelasi antara pasangan skor kepuasan kerja dengan prestasi kerja sebagaimana terlihat pada tabel IV.6 diatas diperoleh $t_{hitung}$ = 4,01; sedangkan $t_{tabel}$ = 1.70 (proses perhitungan terdapat pada lampiran 31). Dengan demikian dapat simpulkan bahwa koefisien korelasi $r_{xy}$ = 0,591 adalah signifikan.

Hasil perhitungan koefisien determinasi $r_{xy}^2 = (0,591)^2 = 0,3493$. Hal ini berarti sebesar 35% variasi prestasi kerja (Variabel Y) ditentukan oleh kepuasan kerja (X), sedangkan 65% variasi prestasi kerja (Variabel Y) di

tentukan oleh faktor-faktor lainnya. (proses perhitungan terdapat pada lampiran 33).

## C. Interpretasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan di PT.Sinar Samudera Logs. Dari perhitungan itu pula maka dapat diinterpretasikan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja, atau dengan kata lain semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi pula prestasi kerja. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah pula prestasi kerja.

## D. Keterbatasan Penelitian

Peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih banyak kekurangan dan keterbatasan yang peneliti temui ketika melakukan penelitian, diantaranya adalah:

a. Keterbatasan faktor yang diteliti, yaitu peneliti hanya meneliti mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja. Sementara prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor lainnya.
b. Penelitian dilakukan pada objek terbatas, yaitu pada karyawan PT. Sinar Samudera Logs Jakarta, sehingga hasil penelitian belum tentu sama hasilnya jika dilakukan kembali pada objek yang berbeda.

# BAB V

# KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

## A. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Sinar Samudera Logs di Jakarta. Hal ini berdasakan hasil perhitungan koefisien korelasi sebesar 0,591. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil rata-rata hitung skor masing-masing indikator dari variabel kepuasan kerja, terlihat bahwa indikator yang memiliki skor tertinggi adalah indikator pekerjaan 30,58%, sedangkan skor terendah adalah indikator rekan kerja yaitu sebesar 19,13%.

Prestasi kerja pada karyawan PT. Sinar Samudera Logs di Jakarta ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 35% dan sisanya sebesar 65% dipengaruhi oleh faktor lainnya, seperti kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, stress kerja, dan motivasi.

## B. Implikasi

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan prestasi kerja pada karyawan PT. Sinar Samudera Logs di Jakarta. Hal ini membuktikan bahwa

kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa PT. Sinar Samudera Logs harus dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan didasarkan pada kepuasan kerja yang terpenuhi sehingga membuat karyawannya mampu berprestasi. Berdasarkan hasil pengolahan data terlihat bahwa dalam indikator kepuasan kerja yang perlu dipertahankan oleh perusahaan adalah pekerjaan yang diberikan. Dalam hal ini, PT. Sinar Samudera Logs perlu mempertahankan pemberian tugas yang tidak monoton pada karyawannya. Sedangkan, dalam indikator kepuasan kerja yang perlu ditingkatkan adalah rekan kerja. Dalam hal ini perusahaan perlu meningkatkan hubungan kekerabatan baik antar sesama karyawan ataupun dengan atasan. .

## C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, saran yang dapat diberikan peneliti yang mungkin berguna antara lain:

1. Kepuasan kerja harus ditingkatkan dan dilaksanakan demi tercapainya perusahaan yang berprestasi karyawan tinggi, diantara kepuasan kerja ynag perlu ditingkatkan yaitu hubungan antar rekan kerja maupun karyawan dengan atasannya.
2. Perusahaan hendaknya memperhatikan indikator penilaian prestasi kerja yang masih tergolong rendah, seperti inisiatif yang dimiliki

masing-masing karyawan dan tingkat loyalitas karyawan pada perusahaan.

# DAFTAR PUSTAKA


Daft, Richard L. *Manajemen, Edisi Kelima*. Jakarta: Erlangga, 2003.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2000.

Djaali, dan Muliono, Pudji. *Pengukuran Dalam Bidang Pendidikan*. Jakarta: Grasindo, 2008.

Gomes, Faustino Cordoso. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI Yogyakarta, 2003.

Handoko, T. Tani. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua,* Yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2000.

Hasibuan, Malayu. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara, 2002.

Heizer, Jay, dan Render, Barry. *Manajemen Operasi, Edisi Sembilan*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Hira, Anne. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*

http://www.anneahira.com/artikel-umum/kompensasi.htm (diakses 12 April 2012)

I.G. Wursanto. *Manajemen Kepegawaian*. Jilid I. Jogjakarta: Kanisius, 2008.

Lussier, Robert N. *Human Relations In Organizations*. New York: McGraw Hill, 2005.

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009.

Matituna, Domi C. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.

Mullins, Laurie J. *Management and Organizations Behaviour*, Seventh edition. England: Prentice Hall, 2005.

Musanef. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta: Gunung Agung, 2000.

Nitisemito, Alex S. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001.

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

Richard L, Hughes dan Ginnet, Robert C. *Leadership: Enchancing the Lessons of Experience*. Singapore: Mc Graw Hill, 2009.

Rivai, Veitzhal. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.

Robbin, Stephens P. dan Judge, Timothy A. *Organization Behaviour, Thirteen Edition*. United States: Prentice Hall, 2009.

------- . *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat, 2009.

Ruky, S. Achmad. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: Gramedia, 2001.

Schuler, Randal S. dan Jackson, Susan E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Eralangga.

Siagian, Sondang P. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2008

Sudjana, *Metode Statistika*. Bandung: PT. Tarsito, 2001.

Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung: Alfabeta, 2010.

Sweeney, Paul D dan McFarlin, Dean B. *Organization Behaviour: Solutions for Management*. North America: McGraw Hill, 2002.

Wexley, Kenneth N dan Yuki, Garry A. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Jakarta: Rhineka Cipta, 2005.

Wibowo. *Manajemen Kinerja, Edisi Kedua*. Jakarta: Raja Grafindo. 2007.

Hira, Anne. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.* http://www.anneahira.com/artikel-umum/kompensasi.htm (diakses 12 April 2012)

http://nasional.kompas.com/read/2009/02/05/23390469/ratusan.pekerja.cv.taman.sari.mogok (diakses 12 April 2012)

http://bisnisukm.com/menciptakan-lingkungan-kerja-yang-produktif.html (diakses 12 April 2012)

http://nasional.kompas.com/read/2008/08/07/13413116/pekerja.pt.jlj.demo.pintu.tol.jatiasih.macet (diakses tanggal 12 April 2012)

http://www.republika.co.id/berita/ekonomi/syariah-ekonomi/12/04/12/m2crzq-80-persen-pegawai-resign-karena-faktor-pemimpin (diakses tanggal 14 April 2012)

http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/10/macam-gaya-kepemimpinan-kepemimpinan.html (diakses tanggal 14 April 2012)

http://www.solopos.com/2011/wonogiri/lagi-belasan-calon-naker-pt-liebra-dari-wonogiri-berguguran-90514 (diakses tanggal 14 April 2012)

http://www.anneahira.com/lingkungan-kerja.htm diakses tanggal 14 April 2012

http://economy.okezone.com/read/2011/10/17/320/516227/karyawan-freeport-indonesia-mengaku-stres ( diakses tanggal 15 April 2012)

http://agungpia.multiply.com/journal/item/35/Stress_Kerja_pengertian_dan_pengenalan?&show_interstiti (diakses tanggal 15 April 2012)

http://health.kompas.com/read/2011/12/28/15422346/10.Persen.Kasus.Stroke.Dipicu.Stres.Pekerjaan (diakses tanggal 15 April 2012)

http://www.bisnis.com/articles/motivasi-kerja-benarkah-pegawai-bahagia-bekerja-lebih-produktif (diakses tanggal 14 April 2012)

http://www.batampos.co.id/index.php/2011/09/06/titip-absen-hingga-bolos/ (diakses tanggal 14 April 2012)

http://sindikasi.inilah.com/read/detail/1842861/buruh-desak-bupati-selesaikan-kasus-buruh-ptwip (diakses tanggal 15 April 2012)

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

Building Future Leaders

Nomor : 3018/H39.12/PL/2012 — 11 Mei 2012
Lamp. : -
H a l : **Permohonan Izin Penelitian untuk Skripsi**

Yth. Sekretaris PT. Sinar Samudera Logs
di tempat

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

| | |
|---|---|
| N a m a | : **Ardila Aryani** |
| Nomor Registrasi | : 8135082719 |
| Program Studi | : Pendidikan Tata Niaga |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Untuk mengadakan | : Penelitian untuk Skripsi |
| Di | : **PT. Sinar Samudera Logs**<br>Jl. Boulevard Bukit Gading Raya Blok A No. 1<br>Kelapa Gading Timur, Jakarta 14240 |

Guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka Penulisan Skripsi dengan Judul ***"Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan."***

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami ucapkan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
NIP 19670216 198403 1 001

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

# PT. SINAR SAMUDERA LOGS

BUNKER, TRADER, SUPPLIER & SHIPPING SERVICES

Ruko Florencia Blok A No.1 Jl. Boulevard Bukit Gading Raya, Kelapa Gading, Jakarta Utara, Indonesia 14240
Telp. +62-21-45856796, +62-21-45878193 | Fax. +62-21-45854829 | Website. www.ssllogs.com | email. logs@ssllogs.com


## SURAT KETERANGAN
No.013/SSL/Dok/2012

Yang bertanda tangan dibawah ini Personel Officer PT.Sinar Samudera Logs menerangkan bahwa :

| | |
|---|---|
| Nama | : Ardila Aryani |
| Nim/NPM | : 8135082719 |
| Program Study | : Pendidikan Tata Niaga |
| Fakultas | : Ekonomi |
| Universitas | : Universitas Negeri Jakarta |

Telah melakukan penelitian di PT.Sinar Samudera Logs. Pada tanggal 14 Mei 2012 s/d 7 Juni 2012, dengan judul " **HUBUNGAN KEPUASAN KERJA DENGAN PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.SINAR SAMUDERA LOGS**"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Jakarta
Pada tanggal : 7 Juni 2012

PT. SINAR SAMUDERA LOGS
JAKARTA

Hendri Purnomo, SH
Personel Officer

Lampiran 3

Survey awal

Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan

Yth.
Bapak/ Ibu Karyawan
PT. Sinar Samudera Logs

Dengan Hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan menjadi responden saya dengan mengisi daftar pertanyaan sebagaimana yang telah dilampirkan. Adapun maksud penyampaian kuesioner ini adalah dalam rangka pengumpulan data yang saya perlukan guna penyusunan skripsi saya, yang berjudul "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan".

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Oleh karena itu, saya mengharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner survey awal ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Ardila Aryani

# Survey Awal

Nama responden :

Usia :

Divisi / Bidang :

Daftar pertanyaan.

1. Apakah anda puas bekerja di perusahaan dimana anda bekerja saat ini ?
   a. Ya
   b. Tidak

2. Selama anda bekerja, apakah terjadi peningkatan pada prestasi kerja anda ?
   a. Ya
   b. Tidak

# KUESIONER (UJI COBA)

## Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Samudera Logs

Jakarta, Mei 2012

Yth.
Bapak/ Ibu Karyawan
PT. Sinar Samudera Logs

Dengan Hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan menjadi responden saya dengan mengisi daftar pertanyaan sebagaimana yang telah dilampirkan. Adapun maksud penyampaian kuesioner ini adalah dalam rangka pengumpulan data yang saya perlukan guna penyusunan skripsi saya, yang berjudul "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan".

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Oleh karena itu, saya mengharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner survey awal ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

**Ardila Aryani**

Nama responden :

Divisi/bidang :

## KUESIONER KEPUASAN KERJA (VARIABEL X)

### Uji Coba

Petunjuk : 1. Jawablah pernyataan dibawah ini sesuai dengan hati nurani anda

2. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut anda

3. Kriteria jawaban :

- **S : Selalu**
- **SR : Sering**
- **KK : Kadang-kadang**
- **JR : Jarang**
- **TP : Tidak Pernah**

| No. | Pernyataan | S | SR | KK | JR | TP |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya mendapat kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya menggunakan keterampilan dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 3 | Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 4 | Saya mendapat pengakuan atas prestasi | | | | | |
| 5 | Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan memadai | | | | | |
| 6 | Saya nyaman dengan suhu udara di tempat bekerja | | | | | |
| 7 | Peralatan kerja yang digunakan layak | | | | | |
| 8 | Saya menghadapi sikap teman-teman yang menyebalkan | | | | | |
| 9 | Saya mendapat dorongan dari teman-teman bekerja lebih semangat | | | | | |
| 10 | Saya mendapat bimbingan dari atasan tentang cara mencapai keberhasilan | | | | | |
| 11 | Saya memperoleh kesempatan melakukan tugas-tugas yang beragam | | | | | |
| 12 | Saya memadukan kemampuan fisik dan rasional dalam pelaksanaan tugas-tugas | | | | | |
| 13 | Gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | saya lakukan | | | | | |
| 14 | Organisasi mempromosikan kenaikan jenjang setiap karyawan berprestasi | | | | | |
| 15 | Saya aman bekerja dengan adanya tunjangan kesehatan | | | | | |
| 16 | Penerangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 17 | Saya tidak maksimal dalam bekerja karena fasilitas kerja tidak memadai | | | | | |
| 18 | Saya memiliki masalah dengan teman kerja | | | | | |
| 19 | Saya menerima saran dari teman-teman dalam menghadapi persoalan | | | | | |
| 20 | Atasan mendorong ke arah perbaikan kinerja saya | | | | | |
| 21 | Saya memperoleh penilaian yang positif | | | | | |
| 22 | Saya mendapat tugas-tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan | | | | | |
| 23 | Manajemen menghindari upaya memperbaiki sistem penggajian di tempat kerja | | | | | |
| 24 | Saya tidak mendapat pengakuan atas prestasi | | | | | |
| 25 | Saya selalu merasa gerah ketika bekerja | | | | | |
| 26 | Peralatan kerja yang lengkap membantu dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 27 | Saya merasa nyaman dengan teman-teman di tempat bekerja | | | | | |
| 28 | Saya dijauhi oleh teman-teman ketika mendapat persolan | | | | | |
| 29 | Atasan bersikap kurang tanggap terhadap kesulitan-kesulitan saya | | | | | |
| 30 | Saya tidak mendapat kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 31 | Saya mendapat tugas-tugas yang berbeda dengan kemampuan fisik | | | | | |
| 32 | Saya mencari tambahan penghasilan di luar organisasi | | | | | |
| 33 | Organisasi mengabaikan promosi kenaikan jenjang karir | | | | | |
| 34 | Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan penerangan yang redup | | | | | |
| 35 | Saya menggunakan peralatan bantu yang tradisional dalam bekerja | | | | | |
| 36 | Atasan menghambat upaya dalam memperbaiki kinerja saya | | | | | |
| 37 | Saya mendapat tugas yang sifatnya rutin | | | | | |
| 38 | Saya tidak nyaman dengan suhu udara di tempat kerja | | | | | |
| 39 | Saya lebih mudah bekerja dengan peralatan kerja yang lengkap | | | | | |
| 40 | Saya mendapat penilaian prestasi yang berbeda dengan kenyataan | | | | | |

**Uji Coba Instrumen Penelitian Variabel X**

| Responden | Butir Pernyataan | | |

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

| No. Butir | $\Sigma X_i$ | $\Sigma X_i^2$ | $\Sigma X_i.X_t$ | $\sum x_i^2$ | $\sum x_i x_t$ | $\sum x_t^2$ | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kesimp. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 77 | 209 | 11319 | 11.36667 | 92.4 | 5150.8 | 0.381872 | 0.361 | VALID |
| 2 | 81 | 227 | 11954 | 8.3 | 144.2 | 5150.8 | 0.697411 | 0.361 | VALID |
| 3 | 108 | 400 | 15840 | 11.2 | 93.6 | 5150.8 | 0.389699 | 0.361 | VALID |
| 4 | 141 | 683 | 20677 | 20.3 | 119.2 | 5150.8 | 0.36863 | 0.361 | VALID |
| 5 | 98 | 332 | 14378 | 11.86667 | 89.6 | 5150.8 | 0.362415 | 0.361 | VALID |
| 6 | 142 | 684 | 20843 | 11.86667 | 139.4 | 5150.8 | 0.563847 | 0.361 | VALID |
| 7 | 90 | 280 | 13221 | 10 | 99 | 5150.8 | 0.436212 | 0.361 | VALID |
| 8 | 78 | 210 | 11413 | 7.2 | 40.6 | 5150.8 | 0.210825 | 0.361 | DROP |
| 9 | 133 | 605 | 19489 | 15.36667 | 97.6 | 5150.8 | 0.346915 | 0.361 | DROP |
| 10 | 134 | 606 | 19505 | 7.466667 | -32.2 | 5150.8 | -0.164193 | 0.361 | DROP |
| 11 | 132 | 606 | 19532 | 25.2 | 286.4 | 5150.8 | 0.794942 | 0.361 | VALID |
| 12 | 73 | 197 | 10768 | 19.36667 | 124.6 | 5150.8 | 0.394506 | 0.361 | VALID |
| 13 | 121 | 493 | 17712 | 4.966667 | 70.2 | 5150.8 | 0.438902 | 0.361 | VALID |
| 14 | 136 | 630 | 19930 | 13.46667 | 101.2 | 5150.8 | 0.384249 | 0.361 | VALID |
| 15 | 135 | 631 | 19681 | 23.5 | -2 | 5150.8 | -0.005749 | 0.361 | DROP |
| 16 | 117 | 471 | 17268 | 14.7 | 209.4 | 5150.8 | 0.760993 | 0.361 | VALID |
| 17 | 98 | 358 | 14284 | 37.86667 | -4.4 | 5150.8 | -0.009963 | 0.361 | DROP |
| 18 | 134 | 608 | 19624 | 9.466667 | 86.8 | 5150.8 | 0.393083 | 0.361 | VALID |
| 19 | 137 | 643 | 20095 | 17.36667 | 120.4 | 5150.8 | 0.40256 | 0.361 | VALID |
| 20 | 106 | 386 | 15611 | 11.46667 | 156.2 | 5150.8 | 0.642725 | 0.361 | VALID |
| 21 | 78 | 222 | 11536 | 19.2 | 163.6 | 5150.8 | 0.52023 | 0.361 | VALID |
| 22 | 84 | 280 | 12443 | 44.8 | 195.8 | 5150.8 | 0.407602 | 0.361 | VALID |
| 23 | 103 | 373 | 15157 | 19.36667 | 139.6 | 5150.8 | 0.441998 | 0.361 | VALID |
| 24 | 119 | 491 | 17479 | 18.96667 | 128.8 | 5150.8 | 0.412081 | 0.361 | VALID |
| 25 | 132 | 598 | 19376 | 17.2 | 130.4 | 5150.8 | 0.438103 | 0.361 | VALID |
| 26 | 93 | 311 | 13600 | 22.7 | 40.6 | 5150.8 | 0.118734 | 0.361 | DROP |
| 27 | 92 | 308 | 13560 | 25.86667 | 146.4 | 5150.8 | 0.401082 | 0.361 | VALID |
| 28 | 109 | 413 | 16016 | 16.96667 | 123.8 | 5150.8 | 0.418779 | 0.361 | VALID |
| 29 | 121 | 521 | 17799 | 32.96667 | 157.2 | 5150.8 | 0.381485 | 0.361 | VALID |
| 30 | 128 | 562 | 18780 | 15.86667 | 117.6 | 5150.8 | 0.411365 | 0.361 | VALID |
| 31 | 110 | 418 | 16160 | 14.66667 | 122 | 5150.8 | 0.443871 | 0.361 | VALID |
| 32 | 101 | 383 | 14904 | 42.96667 | 178.2 | 5150.8 | 0.378795 | 0.361 | VALID |
| 33 | 116 | 474 | 17059 | 25.46667 | 146.2 | 5150.8 | 0.403668 | 0.361 | VALID |
| 34 | 97 | 341 | 14410 | 27.36667 | 267.4 | 5150.8 | 0.712218 | 0.361 | VALID |
| 35 | 117 | 503 | 17441 | 46.7 | 382.4 | 5150.8 | 0.77969 | 0.361 | VALID |
| 36 | 80 | 220 | 11770 | 6.666667 | 106 | 5150.8 | 0.572024 | 0.361 | VALID |
| 37 | 143 | 689 | 21001 | 7.366667 | 151.6 | 5150.8 | 0.778263 | 0.361 | VALID |
| 38 | 82 | 230 | 12094 | 5.866667 | 138.4 | 5150.8 | 0.796165 | 0.361 | VALID |
| 39 | 91 | 291 | 13389 | 14.96667 | 121.2 | 5150.8 | 0.436519 | 0.361 | VALID |
| 40 | 107 | 391 | 15762 | 9.366667 | 161.4 | 5150.8 | 0.734808 | 0.361 | VALID |

# Perhitungan Analisis Butir Ke-1
# Variabel X (Kepuasan Kerja)

1. Kolom $\sum Xi^2$

   $\sum Xi = 4^2 + 2^2 + 3^2 + \ldots\ldots\ldots\ldots + 3^2 + 2^2 + 2^2 = 209$

2. Kolom $\sum Xi \,.\, Xt$

   $\sum Xi \,.\, Xt = 620 + 224 + 447 + \ldots\ldots\ldots\ldots + 504 + 274 + 252 = 11.319$

3. Kolom $\sum xi^2$

   $\sum xi^2 = \sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n} = 209 - \frac{(77)^2}{30} = 11{,}36667$

4. Kolom $\sum xi \,.\, xt$

   $\sum xi\,.xt = \sum Xi \,.\, Xt - \frac{(\sum Xi)(\sum Xt)}{n} = 11319 - \frac{(77)(4374)}{30} = 92{,}4$

5. Kolom $\sum xt^2 = \sum Xt^2 - \frac{(\sum Xt)^2}{n} = 642880 - \frac{(4374)^2}{30} = 5150{,}8$

6. Kolom r hitung

   $r_{hitung} = \frac{\sum xi\,.xt}{\sqrt{(\sum xi^2)(\sum xt^2)}} = \frac{92}{\sqrt{(11{,}36667)(5150{,}8)}} = 0{,}381872$

Kesimpulan :

Kriteria valid adalah 0,361 atau lebih, maka jika r hitung kurang dari 0,361 dinyatakan tidak valid. Pada butir pernyataan nomor satu r hitung = 0,5762436 maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Perhitungan Reliabilitas Variabel X (Kepuasan Kerja)

| Responden | Butir Pernyataan | | |

## DATA PERHITUNGAN VALIDITAS VARIABEL X (KEPUASAN KERJA)

| No. Butir | $\Sigma X_i$ | $\Sigma X_i^2$ | $\Sigma X_i X_t$ | $\sum x_i^2$ | $\sum x_i x_t$ | $\sum x_t^2$ | $r_{hitung}$ | $r_{tabel}$ | Kesimp. |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 77 | 209 | 11319 | 11.36667 | 92.4 | 5150.8 | 0.381872 | 0.361 | VALID |
| 2 | 81 | 227 | 11954 | 8.3 | 144.2 | 5150.8 | 0.697411 | 0.361 | VALID |
| 3 | 108 | 400 | 15840 | 11.2 | 93.6 | 5150.8 | 0.389699 | 0.361 | VALID |
| 4 | 141 | 683 | 20677 | 20.3 | 119.2 | 5150.8 | 0.36863 | 0.361 | VALID |
| 5 | 98 | 332 | 14378 | 11.86667 | 89.6 | 5150.8 | 0.362415 | 0.361 | VALID |
| 6 | 142 | 684 | 20843 | 11.86667 | 139.4 | 5150.8 | 0.563847 | 0.361 | VALID |
| 7 | 90 | 280 | 13221 | 10 | 99 | 5150.8 | 0.436212 | 0.361 | VALID |
| 8 | 132 | 606 | 19532 | 25.2 | 286.4 | 5150.8 | 0.794942 | 0.361 | VALID |
| 9 | 73 | 197 | 10768 | 19.36667 | 124.6 | 5150.8 | 0.394506 | 0.361 | VALID |
| 10 | 121 | 493 | 17712 | 4.966667 | 70.2 | 5150.8 | 0.438902 | 0.361 | VALID |
| 11 | 136 | 630 | 19930 | 13.46667 | 101.2 | 5150.8 | 0.384249 | 0.361 | VALID |
| 12 | 117 | 471 | 17268 | 14.7 | 209.4 | 5150.8 | 0.760993 | 0.361 | VALID |
| 13 | 134 | 608 | 19624 | 9.466667 | 86.8 | 5150.8 | 0.393083 | 0.361 | VALID |
| 14 | 137 | 643 | 20095 | 17.36667 | 120.4 | 5150.8 | 0.40256 | 0.361 | VALID |
| 15 | 106 | 386 | 15611 | 11.46667 | 156.2 | 5150.8 | 0.642725 | 0.361 | VALID |
| 16 | 78 | 222 | 11536 | 19.2 | 163.6 | 5150.8 | 0.52023 | 0.361 | VALID |
| 17 | 84 | 280 | 12443 | 44.8 | 195.8 | 5150.8 | 0.407602 | 0.361 | VALID |
| 18 | 103 | 373 | 15157 | 19.36667 | 139.6 | 5150.8 | 0.441998 | 0.361 | VALID |
| 19 | 119 | 491 | 17479 | 18.96667 | 128.8 | 5150.8 | 0.412081 | 0.361 | VALID |
| 20 | 132 | 598 | 19376 | 17.2 | 130.4 | 5150.8 | 0.438103 | 0.361 | VALID |
| 21 | 92 | 308 | 13560 | 25.86667 | 146.4 | 5150.8 | 0.401082 | 0.361 | VALID |
| 22 | 109 | 413 | 16016 | 16.96667 | 123.8 | 5150.8 | 0.418779 | 0.361 | VALID |
| 23 | 121 | 521 | 17799 | 32.96667 | 157.2 | 5150.8 | 0.381485 | 0.361 | VALID |
| 24 | 128 | 562 | 18780 | 15.86667 | 117.6 | 5150.8 | 0.411365 | 0.361 | VALID |
| 25 | 110 | 418 | 16160 | 14.66667 | 122 | 5150.8 | 0.443871 | 0.361 | VALID |
| 26 | 101 | 383 | 14904 | 42.96667 | 178.2 | 5150.8 | 0.378795 | 0.361 | VALID |
| 27 | 116 | 474 | 17059 | 25.46667 | 146.2 | 5150.8 | 0.403668 | 0.361 | VALID |
| 28 | 97 | 341 | 14410 | 27.36667 | 267.4 | 5150.8 | 0.712218 | 0.361 | VALID |
| 29 | 117 | 503 | 17441 | 46.7 | 382.4 | 5150.8 | 0.77969 | 0.361 | VALID |
| 30 | 80 | 220 | 11770 | 6.666667 | 106 | 5150.8 | 0.572024 | 0.361 | VALID |
| 31 | 143 | 689 | 21001 | 7.366667 | 151.6 | 5150.8 | 0.778263 | 0.361 | VALID |
| 32 | 82 | 230 | 12094 | 5.866667 | 138.4 | 5150.8 | 0.796165 | 0.361 | VALID |
| 33 | 91 | 291 | 13389 | 14.96667 | 121.2 | 5150.8 | 0.436519 | 0.361 | VALID |
| 34 | 107 | 391 | 15762 | 9.366667 | 161.4 | 5150.8 | 0.734808 | 0.361 | VALID |

# TABEL PERHITUNGAN RELIABILITAS VARIABEL X (KEPUASAN KERJA)

| No. | Varians Butir |
|---|---|
| 1 | 0.379 |
| 2 | 0.277 |
| 3 | 0.373 |
| 4 | 0.677 |
| 5 | 0.396 |
| 6 | 0.396 |
| 7 | 0.333 |
| 8 | 0.840 |
| 9 | 0.646 |
| 10 | 0.166 |
| 11 | 0.449 |
| 12 | 0.490 |
| 13 | 0.316 |
| 14 | 0.579 |
| 15 | 0.382 |
| 16 | 0.640 |
| 17 | 1.493 |
| 18 | 0.646 |
| 19 | 0.632 |
| 20 | 0.573 |
| 21 | 0.862 |
| 22 | 0.566 |
| 23 | 1.099 |
| 24 | 0.529 |
| 25 | 0.489 |
| 26 | 1.432 |
| 27 | 0.849 |
| 28 | 0.912 |
| 29 | 1.557 |
| 30 | 0.222 |
| 31 | 0.246 |
| 32 | 0.196 |
| 33 | 0.499 |
| 34 | 0.312 |
| Jumlah | 20.450 |

**1 Menghitung Varians Butir**

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

$$= \frac{209 - \frac{(77)^2}{30}}{30}$$

$$= 0.379$$

**2 Menghitung Varians Total**

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

$$= \frac{462051 - \frac{(3703)^2}{30}}{30}$$

$$= 166$$

**3 Menghitung Koefisien Korelasi**

$$= \frac{K}{K-1} \left| 1 - \frac{\sum si^2}{\sum st^2} \right|$$

$$= \frac{34}{33} \left| 1 - \frac{20.450}{165.912} \right|$$

$$= 1.0303 \quad . \quad 0.876742$$

$$= 0.90331$$

Kesimpulan

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

# KUESIONER FINAL

## Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Pada Karyawan PT. Sinar Samudera Logs

Jakarta, Mei 2012

Yth.
Bapak/ Ibu Karyawan
PT. Sinar Samudera Logs

Dengan Hormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk kiranya berkenan menjadi responden saya dengan mengisi daftar pertanyaan sebagaimana yang telah dilampirkan. Adapun maksud penyampaian kuesioner ini adalah dalam rangka pengumpulan data yang saya perlukan guna penyusunan skripsi saya, yang berjudul "Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan".

Penyusunan skripsi ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan studi pada Program Studi Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta (FE UNJ).

Oleh karena itu, saya mengharapkan Bapak/Ibu dapat mengisi kuesioner survey awal ini. Atas kesediaan Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

**Ardila Aryani**

Nama responden :

Divisi/bidang :

## KUESIONER KEPUASAN KERJA (VARIABEL X)

## FINAL

Petunjuk : 1. Jawablah pernyataan dibawah ini sesuai dengan hati nurani anda

2. Berilah tanda check list (√) pada jawaban yang sesuai menurut anda

3. Kriteria jawaban :

- **S : Selalu**
- **SR : Sering**
- **KK : Kadang-kadang**
- **JR : Jarang**
- **TP : Tidak Pernah**

| No. | Pernyataan | S | SR | KK | JR | TP |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Saya mendapat kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 2 | Saya menggunakan keterampilan dalam melaksanakan tugas | | | | | |
| 3 | Gaji yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 4 | Saya mendapat pengakuan atas prestasi | | | | | |
| 5 | Tunjangan kesehatan yang diberikan perusahaan memadai | | | | | |
| 6 | Saya nyaman dengan suhu udara di tempat bekerja | | | | | |
| 7 | Peralatan kerja yang digunakan layak | | | | | |
| 8 | Saya memperoleh kesempatan melakukan tugas-tugas yang beragam | | | | | |
| 9 | Saya memadukan kemampuan fisik dan rasional dalam pelaksanaan tugas-tugas | | | | | |
| 10 | Gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| 11 | Organisasi mempromosikan kenaikan jenjang setiap karyawan berprestasi | | | | | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 12 | Penerangan yang baik membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 13 | Saya memiliki masalah dengan teman kerja | | | | | |
| 14 | Saya menerima saran dari teman-teman dalam menghadapi persoalan | | | | | |
| 15 | Atasan mendorong ke arah perbaikan kinerja saya | | | | | |
| 16 | Saya memperoleh penilaian yang positif | | | | | |
| 17 | Saya mendapat tugas-tugas yang tidak sesuai dengan keterampilan | | | | | |
| 18 | Manajemen menghindari upaya memperbaiki sistem penggajian di tempat kerja | | | | | |
| 19 | Saya tidak mendapat pengakuan atas prestasi | | | | | |
| 20 | Saya selalu merasa gerah ketika bekerja | | | | | |
| 21 | Saya merasa nyaman dengan teman-teman di tempat bekerja | | | | | |
| 22 | Saya dijauhi oleh teman-teman ketika mendapat persolan | | | | | |
| 23 | Atasan bersikap kurang tanggap terhadap kesulitan-kesulitan saya | | | | | |
| 24 | Saya tidak mendapat kebebasan dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | | |
| 25 | Saya mendapat tugas-tugas yang berbeda dengan kemampuan fisik | | | | | |
| 26 | Saya mencari tambahan penghasilan di luar organisasi | | | | | |
| 27 | Organisasi mengabaikan promosi kenaikan jenjang karir | | | | | |
| 28 | Saya tidak dapat berkonsentrasi dengan penerangan yang redup | | | | | |
| 29 | Saya menggunakan peralatan bantu yang tradisional dalam bekerja | | | | | |
| 30 | Atasan menghambat upaya dalam memperbaiki kinerja saya | | | | | |
| 31 | Saya mendapat tugas yang sifatnya rutin | | | | | |
| 32 | Saya tidak nyaman dengan suhu udara di tempat kerja | | | | | |
| 33 | Saya lebih mudah bekerja dengan peralatan kerja yang lengkap | | | | | |
| 34 | Saya mendapat penilaian prestasi yang berbeda dengan kenyataan | | | | | |

# Data Mentah Variabel X (Kepuasan Kerja)

| Responden | Butir Pernyataan | | |

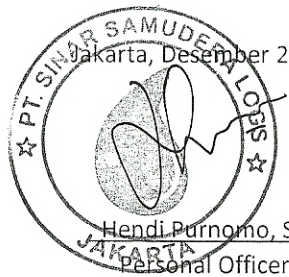
# Penilaian Prestasi Kerja Karyawan PT. Sinar Samudera Logs
## Periode 2010-2011

| Nama Resp | Kriteria Penilaian | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Kuantitas Kerja | Kualitas Kerja | Tanggung Jawab | Inisiatif | Kemampuan Beradaptasi | Kerja Sama | Kesetiaan | Kepemimpinan | Partisipasi | Skor |
| Andi Pratama | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 9 | 10 | 6 | 9 | 9 | 80 |
| Supono | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 3,6 | 7,2 | 8 | 4,8 | 8 | 7,2 | 80 |
| Yani Pratiwi | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 9 | 10 | 6 | 9 | 9 | 72 |
| Suhendra | 10,4 | 11,7 | 14 | 4,8 | 9 | 10 | 6 | 10 | 9 | 77 |
| Tri Ambar Wati S. | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 8 | 6 | 8 | 9 | 74 |
| Reza Munthe | 10,4 | 11,7 | 14 | 4,8 | 9 | 10 | 6 | 10 | 9 | 78 |
| Mitha Ramadhanisa | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 3,6 | 7,2 | 8 | 4,8 | 8 | 7,2 | 76 |
| Suci Rahayu Amalia | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 9 | 8 | 6 | 9 | 9 | 72 |
| Utari Damayanti | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 9 | 10 | 6 | 9 | 9 | 75 |
| Diete Patik | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 9 | 10 | 6 | 9 | 9 | 79 |
| Hendi Purnomo | 13 | 13 | 14 | 6 | 9 | 10 | 6 | 10 | 9 | 80 |
| Iwan Pebriyanto | 10,4 | 10,4 | 14 | 4,8 | 9 | 10 | 4,8 | 8 | 9 | 72 |
| Agung Laksono | 10,4 | 13 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 10 | 6 | 8 | 9 | 89 |
| Muh. Raka Saputra | 13 | 10,4 | 14 | 4,8 | 7,2 | 10 | 6 | 8 | 9 | 80 |
| Muh. Fadli Suharso | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 6 | 7,2 | 8 | 6 | 8 | 8,1 | 80 |
| Adang Zakaria | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 8 | 4,8 | 9 | 9 | 83 |
| Herry Wibowo | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 8 | 6 | 8 | 9 | 92 |
| Dewi Sartika | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 3,6 | 7,2 | 8 | 3,6 | 8 | 7,2 | 70 |
| M. Rafik | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 3,6 | 7,2 | 8 | 4,8 | 8 | 7,2 | 76 |
| Syarifah Sunayah | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 8 | 6 | 8 | 9 | 81 |
| Yulia Ratna Sari | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 8 | 6 | 8 | 9 | 70 |
| Syamsudin Praktiko | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 8 | 6 | 8 | 9 | 75 |
| Tarto Handoko | 13 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 8 | 4,8 | 8 | 7,2 | 70 |
| Putria Rahmayanti A. | 8,8 | 8 | 10,4 | 7,2 | 7,2 | 10,4 | 7,2 | 8 | 8 | 73 |
| Ahmad Suhaeli | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 9 | 4,8 | 8 | 9 | 76 |
| Moh. Zainal | 13 | 13 | 14 | 6 | 9 | 10 | 6 | 10 | 9 | 89 |
| Bunga Ika Damar Putri | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 6 | 7,2 | 8 | 6 | 8 | 8,1 | 88 |
| Ernawati | 10,4 | 11,7 | 14 | 4,8 | 9 | 10 | 6 | 10 | 9 | 73 |
| Toto Aditama | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 8 | 6 | 8 | 9 | 75 |
| Shinta Simbolon | 13 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 8 | 4,8 | 8 | 7,2 | 90 |

| | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Dendi Purdadi | 8,8 | 8 | 10,4 | 7,2 | 7,2 | 10,4 | 7,2 | 10,4 | 8 | 72 |
| Ibnu Sutoro | 10,4 | 10,4 | 11,2 | 4,8 | 7,2 | 9 | 4,8 | 9 | 9 | 72 |

Sumber: Penilaian Prestasi Kerja PT. Sinar Samudera Logs

Jakarta, Desember 2011




Hendi Purnomo, SH
Personal Officer

## Data Mentah Variabel Y (Prestasi Kerja)

| No | Nama | Rata-rata Nilai |
|---|---|---|
| 1 | Hendi Purnomo | 80 |
| 2 | Tarto Handoko | 70 |
| 3 | Ernawati | 73 |
| 4 | Adang Zakaria | 83 |
| 5 | Ibnu Sutoro | 72 |
| 6 | Syarifah Sunayah | 81 |
| 7 | Yani Pratiwi | 72 |
| 8 | Suhendra | 77 |
| 9 | Andi Pratama | 80 |
| 10 | Toto Aditama | 75 |
| 11 | Dewi Sartika | 70 |
| 12 | Suci Rahayu Amalia | 72 |
| 13 | Tri Ambar Wati. S | 74 |
| 14 | Supono | 80 |
| 15 | Muh. Raka Saputra | 73 |
| 16 | Yulia Ratna Sari | 70 |
| 17 | Syamsudin Praktiko | 70 |
| 18 | Utari Damayanti | 75 |
| 19 | M. Rafik | 76 |
| 20 | Ahmad Suhaeli | 76 |
| 21 | Dendi Purdadi | 72 |
| 22 | Reza Munthe | 78 |
| 23 | Diete Patik | 79 |
| 24 | Muh. Fadli Suharso | 80 |
| 25 | Iwan Pebriyanto | 72 |
| 26 | Bunga Ika Damar Putri | 88 |
| 27 | Mitha Ramadhanisa | 76 |
| 28 | Agung Laksono | 89 |
| 29 | Putria Rahmayanti. A | 73 |
| 30 | Moh. Zainal | 89 |
| 31 | Herry Wibowo | 92 |
| 32 | Shinta Simbolon | 90 |
| | Jumlah | 2477 |

# Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Prestasi Kerja

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

= 92 - 70

= 22

2. Banyaknya Interval Kelas

K = 1 + (3,3) Log n

= 1 + (3,3) log 32

= 1 + (3,3) 1,505

= 1 + 4,966

= 5,96 (dibulatkan menjadi 6 )

3. Panjang Kelas Interval

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

$$= \frac{22}{6} = 3{,}67 \text{ (ditetapkan menjadi 4 )}$$

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|---|---|---|---|---|
| 70 - 73 | 69,5 | 73,5 | 12 | 37,5% |
| 74 - 77 | 73,5 | 77,5 | 7 | 21,9% |
| 78 - 81 | 77,5 | 81,5 | 7 | 21,9% |
| 82 - 85 | 81,5 | 85,5 | 1 | 3,1% |
| 86 - 89 | 85,5 | 89,5 | 3 | 9,4% |
| 90 - 93 | 89,5 | 93,5 | 2 | 6,3% |
| Jumlah | | | 32 | 100% |

# Proses Perhitungan Menggambar Grafik Histogram Kepuasan kerja

1. Menentukan Rentang

Rentang = Data terbesar - data terkecil

= 135 - 100

= 35

2. Banyaknya Interval Kelas

K = 1 + (3,3) Log n

= 1 + (3,3) log 32

= 1 + (3,3) 1,505

= 1 + 4,966

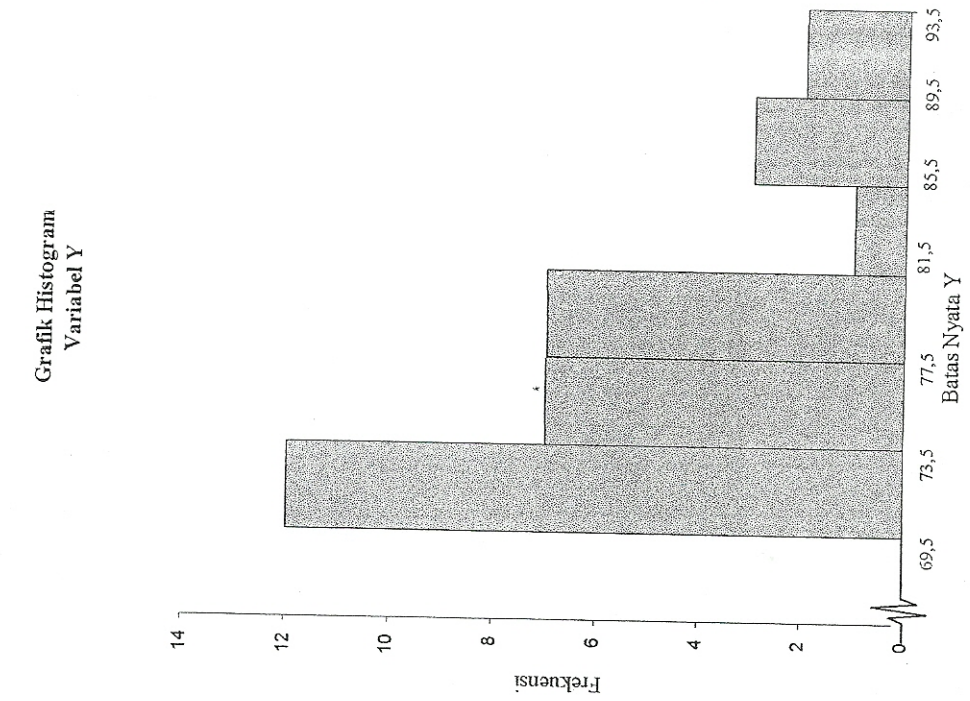
= 5,96 (dibulatkan menjadi 6 )

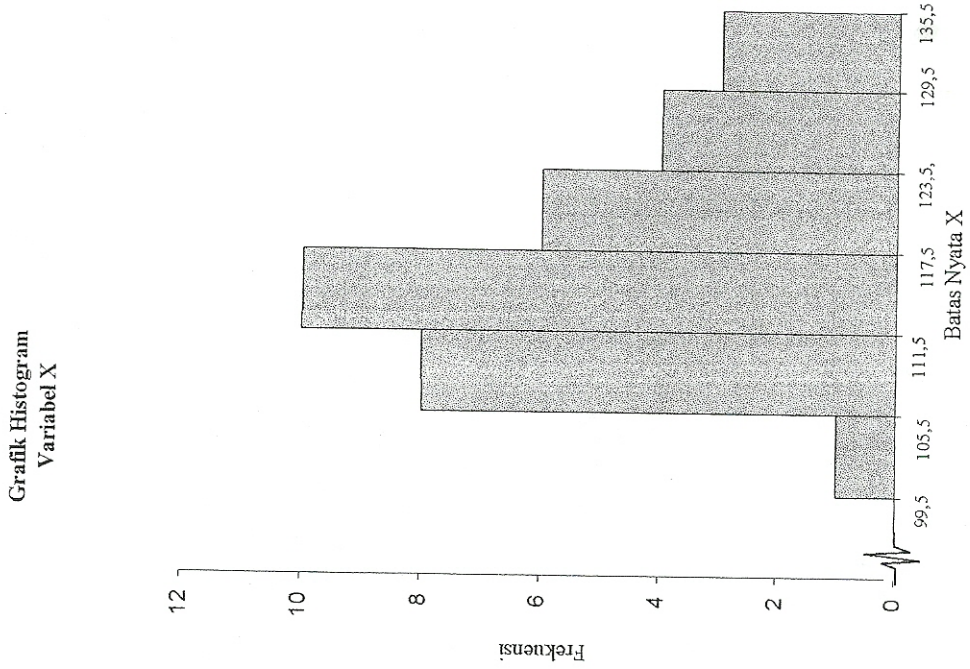
3. Panjang Kelas Interval

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

$$= \frac{35}{6} = 5{,}833$$ (ditetapkan menjadi 6 )

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|---|---|---|---|---|
| 100 - 105 | 99,5 | 105,5 | 1 | 3,1% |
| 106 - 111 | 105,5 | 111,5 | 8 | 25,0% |
| 112 - 117 | 111,5 | 117,5 | 10 | 31,3% |
| 118 - 123 | 117,5 | 123,5 | 6 | 18,8% |
| 124 - 129 | 123,5 | 129,5 | 4 | 12,5% |
| 130 - 135 | 129,5 | 135,5 | 3 | 9,4% |
| Jumlah | | | 32 | 100% |


Grafik Histogram
Variabel Y
Frekuensi
0
2
4
6
8
10
12
14
69,5
73,5
77,5
81,5
85,5
89,5
93,5
Batas Nyata Y


Grafik Histogram
Variabel X
Frekuensi
0
2
4
6
8
10
12
99,5
105,5
111,5
117,5
123,5,
129,5
135,5
Batas Nyata X

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

| No. | X | Y | $X - \overline{X}$ | $Y - \overline{Y}$ | $(X - \overline{X})^2$ | $(Y - \overline{Y})^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 114 | 80 | -3,47 | 2,59 | 12,03 | 6,73 |
| 2 | 107 | 70 | -10,47 | -7,41 | 109,59 | 54,85 |
| 3 | 109 | 73 | -8,47 | -4,41 | 71,72 | 19,42 |
| 4 | 131 | 83 | 13,53 | 5,59 | 183,09 | 31,29 |
| 5 | 111 | 72 | -6,47 | -5,41 | 41,84 | 29,23 |
| 6 | 121 | 81 | 3,53 | 3,59 | 12,47 | 12,92 |
| 7 | 111 | 72 | -6,47 | -5,41 | 41,84 | 29,23 |
| 8 | 113 | 77 | -4,47 | -0,41 | 19,97 | 0,17 |
| 9 | 114 | 80 | -3,47 | 2,59 | 12,03 | 6,73 |
| 10 | 111 | 75 | -6,47 | -2,41 | 41,84 | 5,79 |
| 11 | 115 | 70 | -2,47 | -7,41 | 6,09 | 54,85 |
| 12 | 107 | 72 | -10,47 | -5,41 | 109,59 | 29,23 |
| 13 | 123 | 74 | 5,53 | -3,41 | 30,59 | 11,60 |
| 14 | 114 | 80 | -3,47 | 2,59 | 12,03 | 6,73 |
| 15 | 116 | 73 | -1,47 | -4,41 | 2,16 | 19,42 |
| 16 | 100 | 70 | -17,47 | -7,41 | 305,16 | 54,85 |
| 17 | 135 | 70 | 17,53 | -7,41 | 307,34 | 54,85 |
| 18 | 107 | 75 | -10,47 | -2,41 | 109,59 | 5,79 |
| 19 | 125 | 76 | 7,53 | -1,41 | 56,72 | 1,98 |
| 20 | 123 | 76 | 5,53 | -1,41 | 30,59 | 1,98 |
| 21 | 112 | 72 | -5,47 | -5,41 | 29,91 | 29,23 |
| 22 | 113 | 78 | -4,47 | 0,59 | 19,97 | 0,35 |
| 23 | 116 | 79 | -1,47 | 1,59 | 2,16 | 2,54 |
| 24 | 128 | 80 | 10,53 | 2,59 | 110,91 | 6,73 |
| 25 | 110 | 72 | -7,47 | -5,41 | 55,78 | 29,23 |
| 26 | 129 | 88 | 11,53 | 10,59 | 132,97 | 112,23 |
| 27 | 123 | 76 | 5,53 | -1,41 | 30,59 | 1,98 |
| 28 | 123 | 89 | 5,53 | 11,59 | 30,59 | 134,42 |
| 29 | 115 | 73 | -2,47 | -4,41 | 6,09 | 19,42 |
| 30 | 123 | 89 | 5,53 | 11,59 | 30,59 | 134,42 |
| 31 | 127 | 92 | 9,53 | 14,59 | 90,84 | 212,98 |
| 32 | 133 | 90 | 15,53 | 12,59 | 241,22 | 158,60 |
| **Jumlah** | 3759 | 2477 | 0,0000 | 0,0000 | 2297,97 | 1279,719 |

# Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

## Variabel X

**Rata-rata :**

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n} = \frac{3759}{32} = 117{,}47$$

**Varians :**

$$S^2 = \frac{\Sigma(X-\bar{X})^2}{n-1} = \frac{2297{,}97}{31} = 74{,}128$$

**Simpangan Baku :**

$$SD = \sqrt{S^2} = \sqrt{74{,}128} = 8{,}610$$

## Variabel Y

**Rata-rata :**

$$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n} = \frac{2477}{32} = 77{,}41$$

**Varians :**

$$S^2 = \frac{\Sigma(Y-\bar{Y})^2}{n-1} = \frac{1279{,}72}{31} = 41{,}281$$

**Simpangan Baku :**

$$SD = \sqrt{S^2} = \sqrt{41{,}281} = 6{,}425$$

## SKOR DATA MENTAH VARIABEL X (KEPUASAN KERJA) DAN VARIABEL Y (PRESTASI KERJA)

| No. | Kepuasan kerja | Prestasi Kerja |
|---|---|---|
| | X | Y |
| 1 | 114 | 80 |
| 2 | 107 | 70 |
| 3 | 109 | 73 |
| 4 | 131 | 83 |
| 5 | 111 | 72 |
| 6 | 121 | 81 |
| 7 | 111 | 72 |
| 8 | 113 | 77 |
| 9 | 114 | 80 |
| 10 | 111 | 75 |
| 11 | 115 | 70 |
| 12 | 107 | 72 |
| 13 | 123 | 74 |
| 14 | 114 | 80 |
| 15 | 116 | 73 |
| 16 | 100 | 70 |
| 17 | 135 | 70 |
| 18 | 107 | 75 |
| 19 | 125 | 76 |
| 20 | 123 | 76 |
| 21 | 112 | 72 |
| 22 | 113 | 78 |
| 23 | 116 | 79 |
| 24 | 128 | 80 |
| 25 | 110 | 72 |
| 26 | 129 | 88 |
| 27 | 123 | 76 |
| 28 | 123 | 89 |
| 29 | 115 | 73 |
| 30 | 123 | 89 |
| 31 | 127 | 92 |
| 32 | 133 | 90 |
| Jumlah | 3759 | 2477 |

## Data Berpasangan Variabel X dan Variabel Y

| No. | K | n | X | Y | $X^2$ | $Y^2$ | XY |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | *1* | 1 | 100 | 70 | 10000 | 4900 | 7000 |
| 2 | *2* | 3 | 107 | 70 | 11449 | 4900 | 7490 |
| 3 | | | 107 | 72 | 11449 | 5184 | 7704 |
| 4 | | | 107 | 75 | 11449 | 5625 | 8025 |
| 5 | *3* | 1 | 109 | 73 | 11881 | 5329 | 7957 |
| 6 | *4* | 1 | 110 | 72 | 12100 | 5184 | 7920 |
| 7 | *5* | 3 | 111 | 72 | 12321 | 5184 | 7992 |
| 8 | | | 111 | 72 | 12321 | 5184 | 7992 |
| 9 | | | 111 | 75 | 12321 | 5625 | 8325 |
| 10 | *6* | 1 | 112 | 72 | 12544 | 5184 | 8064 |
| 11 | *7* | 2 | 113 | 77 | 12769 | 5929 | 8701 |
| 12 | | | 113 | 78 | 12769 | 6084 | 8814 |
| 13 | *8* | 3 | 114 | 80 | 12996 | 6400 | 9120 |
| 14 | | | 114 | 80 | 12996 | 6400 | 9120 |
| 15 | | | 114 | 80 | 12996 | 6400 | 9120 |
| 16 | *9* | 2 | 115 | 70 | 13225 | 4900 | 8050 |
| 17 | | | 115 | 73 | 13225 | 5329 | 8395 |
| 18 | *10* | 2 | 116 | 73 | 13456 | 5329 | 8468 |
| 19 | | | 116 | 79 | 13456 | 6241 | 9164 |
| 20 | *11* | 1 | 121 | 81 | 14641 | 6561 | 9801 |
| 21 | *12* | 5 | 123 | 74 | 15129 | 5476 | 9102 |
| 22 | | | 123 | 89 | 15129 | 7921 | 10947 |
| 23 | | | 123 | 89 | 15129 | 7921 | 10947 |
| 24 | | | 123 | 76 | 15129 | 5776 | 9348 |
| 25 | | | 123 | 76 | 15129 | 5776 | 9348 |
| 26 | *13* | 1 | 125 | 76 | 15625 | 5776 | 9500 |
| 27 | *14* | 1 | 127 | 92 | 16129 | 8464 | 11684 |
| 28 | *15* | 1 | 128 | 80 | 16384 | 6400 | 10240 |
| 29 | *16* | 1 | 129 | 88 | 16641 | 7744 | 11352 |
| 30 | *17* | 1 | 131 | 83 | 17161 | 6889 | 10873 |
| 31 | *18* | 1 | 133 | 90 | 17689 | 8100 | 11970 |
| 32 | *19* | 1 | 135 | 70 | 18225 | 4900 | 9450 |
| **Jumlah** | **19** | **32** | **3759** | **2477** | **443863** | **193015** | **291983** |

## Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier

Diketahui

$n = 32$
$\Sigma X = 3759$
$\Sigma X^2 = 443863$
$\Sigma Y = 2477$
$\Sigma Y^2 = 193015$
$\Sigma XY = 291983$

Dimasukkan ke dalam rumus :

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

$$= \frac{1012,91}{2297,97}$$

$$= 0,44078$$

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

$$= 72,97 - (0,58188 \cdot 96,339)$$

$$= 25,628$$

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

$$= 443863 - \frac{3759^2}{32}$$

$$= 2297,969$$

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

$$= 193015 - \frac{2477^2}{32}$$

$$= 1279,719$$

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

$$= 291983 - \frac{(5973) \cdot (4524)}{32}$$

$$= 1012,906$$

$$\bar{X} = \frac{\Sigma X}{n}$$

$$= \frac{3759}{32}$$

$$= 117,47$$

$$\bar{Y} = \frac{\Sigma Y}{n}$$

$$= \frac{2477}{32}$$

$$= 77,41$$

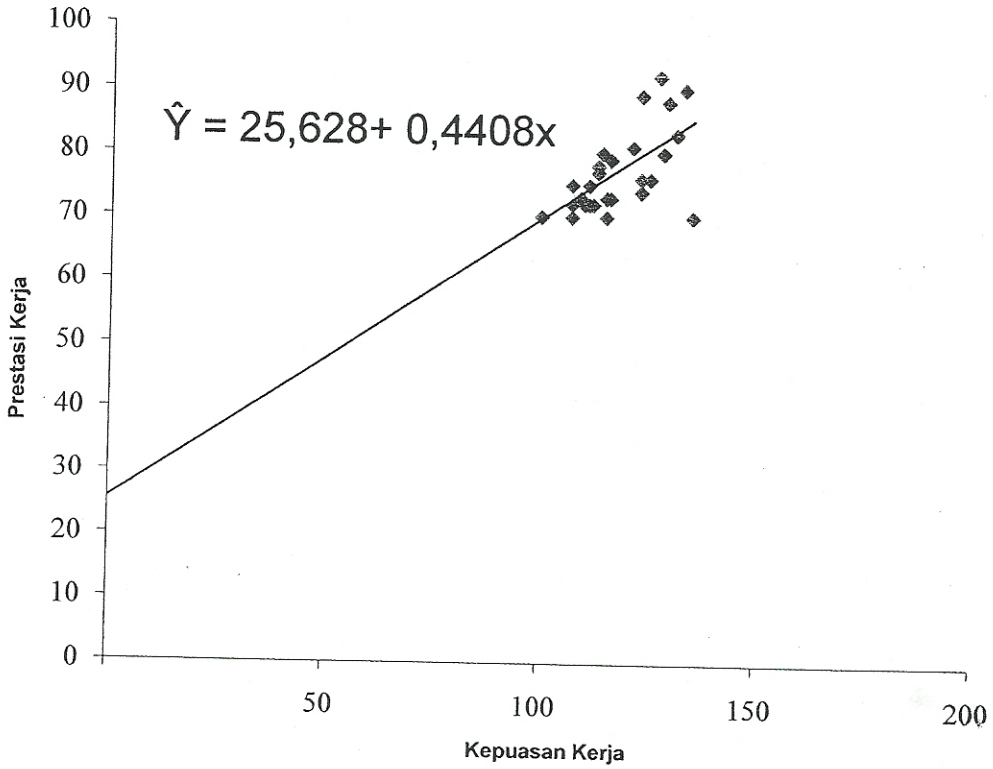
Jadi persamaanya adalah :

$$\hat{Y} = 25,628 + 0,441\ X$$

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

| n | X | $\hat{Y} = 25{,}628+0{,}441x$ | $\hat{Y}$ |
|---|---|---|---|
| 1 | 100 | 25,628 + 0,441 . 100 | 69,706 |
| 2 | 107 | 25,628 + 0,441 . 107 | 72,792 |
| 3 | 107 | 25,628 + 0,441 . 107 | 72,792 |
| 4 | 107 | 25,628 + 0,441 . 107 | 72,792 |
| 5 | 109 | 25,628 + 0,441 . 109 | 73,673 |
| 6 | 110 | 25,628 + 0,441 . 110 | 74,114 |
| 7 | 111 | 25,628 + 0,441 . 111 | 74,555 |
| 8 | 111 | 25,628 + 0,441 . 111 | 74,555 |
| 9 | 111 | 25,628 + 0,441 . 111 | 74,555 |
| 10 | 112 | 25,628 + 0,441 . 112 | 74,996 |
| 11 | 113 | 25,628 + 0,441 . 113 | 75,436 |
| 12 | 113 | 25,628 + 0,441 . 113 | 75,436 |
| 13 | 114 | 25,628 + 0,441 . 114 | 75,877 |
| 14 | 114 | 25,628 + 0,441 . 114 | 75,877 |
| 15 | 114 | 25,628 + 0,441 . 114 | 75,877 |
| 16 | 115 | 25,628 + 0,441 . 115 | 76,318 |
| 17 | 115 | 25,628 + 0,441 . 115 | 76,318 |
| 18 | 116 | 25,628 + 0,441 . 116 | 76,759 |
| 19 | 116 | 25,628 + 0,441 . 116 | 76,759 |
| 20 | 121 | 25,628 + 0,441 . 121 | 78,963 |
| 21 | 123 | 25,628 + 0,441 . 123 | 79,844 |
| 22 | 123 | 25,628 + 0,441 . 123 | 79,844 |
| 23 | 123 | 25,628 + 0,441 . 123 | 79,844 |
| 24 | 123 | 25,628 + 0,441 . 123 | 79,844 |
| 25 | 123 | 25,628 + 0,441 . 123 | 79,844 |
| 26 | 125 | 25,628 + 0,441 . 125 | 80,726 |
| 27 | 127 | 25,628 + 0,441 . 127 | 81,607 |
| 28 | 128 | 25,628 + 0,441 . 128 | 82,048 |
| 29 | 129 | 25,628 + 0,441 . 129 | 82,489 |
| 30 | 131 | 25,628 + 0,441 . 131 | 83,371 |
| 31 | 133 | 25,628 + 0,441 . 133 | 84,252 |
| 32 | 135 | 25,628 + 0,441 . 135 | 85,134 |

## GRAFIK PERSAMAAN REGRESI



## Tabel Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku

$$\hat{Y} = 25{,}628 + 0{,}441x$$

| No. | X | Y | $\hat{Y}$ | $(Y - \hat{Y})$ | $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}$ | $[(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}]^2$ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 100 | 70 | 69,706 | 0,29 | 0,2937 | 0,09 |
| 2 | 107 | 70 | 72,792 | -2,79 | -2,7918 | 7,79 |
| 3 | 107 | 72 | 72,792 | -0,79 | -0,7918 | 0,63 |
| 4 | 107 | 75 | 72,792 | 2,21 | 2,2082 | 4,88 |
| 5 | 109 | 73 | 73,673 | -0,67 | -0,6734 | 0,45 |
| 6 | 110 | 72 | 74,114 | -2,11 | -2,1141 | 4,47 |
| 7 | 111 | 72 | 74,555 | -2,55 | -2,5549 | 6,53 |
| 8 | 111 | 72 | 74,555 | -2,55 | -2,5549 | 6,53 |
| 9 | 111 | 75 | 74,555 | 0,45 | 0,4451 | 0,20 |
| 10 | 112 | 72 | 74,996 | -3,00 | -2,9957 | 8,97 |
| 11 | 113 | 77 | 75,436 | 1,56 | 1,5635 | 2,44 |
| 12 | 113 | 78 | 75,436 | 2,56 | 2,5635 | 6,57 |
| 13 | 114 | 80 | 75,877 | 4,12 | 4,1227 | 17,00 |
| 14 | 114 | 80 | 75,877 | 4,12 | 4,1227 | 17,00 |
| 15 | 114 | 80 | 75,877 | 4,12 | 4,1227 | 17,00 |
| 16 | 115 | 70 | 76,318 | -6,32 | -6,3181 | 39,92 |
| 17 | 115 | 73 | 76,318 | -3,32 | -3,3181 | 11,01 |
| 18 | 116 | 73 | 76,759 | -3,76 | -3,7588 | 14,13 |
| 19 | 116 | 79 | 76,759 | 2,24 | 2,2412 | 5,02 |
| 20 | 121 | 81 | 78,963 | 2,04 | 2,0372 | 4,15 |
| 21 | 123 | 74 | 79,844 | -5,84 | -5,8443 | 34,16 |
| 22 | 123 | 89 | 79,844 | 9,16 | 9,1557 | 83,83 |
| 23 | 123 | 89 | 79,844 | 9,16 | 9,1557 | 83,83 |
| 24 | 123 | 76 | 79,844 | -3,84 | -3,8443 | 14,78 |
| 25 | 123 | 76 | 79,844 | -3,84 | -3,8443 | 14,78 |
| 26 | 125 | 76 | 80,726 | -4,73 | -4,7259 | 22,33 |
| 27 | 127 | 92 | 81,607 | 10,39 | 10,3925 | 108,00 |
| 28 | 128 | 80 | 82,048 | -2,05 | -2,0482 | 4,20 |
| 29 | 129 | 88 | 82,489 | 5,51 | 5,5110 | 30,37 |
| 30 | 131 | 83 | 83,371 | -0,37 | -0,3706 | 0,14 |
| 31 | 133 | 90 | 84,252 | 5,75 | 5,7478 | 33,04 |
| 32 | 135 | 70 | 85,134 | -15,13 | -15,1337 | 229,03 |
| Jumlah | 3759 | 2477 | 2477 | 0,000000000000071 | 0,0000 | 833,25 |

**Perhitungan Rata-rata, Varians dan Simpangan Baku**
**$\hat{Y} = 25{,}628+0{,}441x$**

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

$= \frac{0.000000000000071}{32}$

$= 0.00000000000000222$

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

$= \frac{833.247}{31}$

$= 26.879$

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

$= \sqrt{26.879}$

$= 5.184488621$

Lampiran 27

**Perhitungan Normalitas Galat Taksiran Y Atas X**

**$\hat{Y}$ = 25,628+0,441x**

| No. | (Y - $\hat{Y}$) (Xi) | - $\hat{Y}$) - (Y - (Xi) | Zi | Zt | F(zi) | S(zi) | [F(zi) - S(zi)] |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **1** | -15.13 | -15.1337 | -2.92 | 0.4982 | 0.002 | 0.031 | 0.029 |
| **2** | -6.32 | -6.3181 | -1.22 | 0.3888 | 0.111 | 0.063 | 0.049 |
| **3** | -5.84 | -5.8443 | -1.13 | 0.3708 | 0.129 | 0.094 | 0.035 |
| **4** | -4.73 | -4.7259 | -0.91 | 0.3186 | 0.181 | 0.125 | 0.056 |
| **5** | -3.84 | -3.8443 | -0.74 | 0.2704 | 0.230 | 0.156 | 0.073 |
| **6** | -3.84 | -3.8443 | -0.74 | 0.2704 | 0.230 | 0.188 | 0.042 |
| **7** | -3.76 | -3.7588 | -0.73 | 0.2673 | 0.233 | 0.219 | 0.014 |
| **8** | -3.32 | -3.3181 | -0.64 | 0.2389 | 0.261 | 0.250 | 0.011 |
| **9** | -3.00 | -2.9957 | -0.58 | 0.2190 | 0.281 | 0.281 | 0.000 |
| **10** | -2.79 | -2.7918 | -0.54 | 0.2054 | 0.295 | 0.313 | 0.018 |
| **11** | -2.55 | -2.5549 | -0.49 | 0.1879 | 0.312 | 0.344 | 0.032 |
| **12** | -2.55 | -2.5549 | -0.49 | 0.1879 | 0.312 | 0.375 | 0.063 |
| **13** | -2.11 | -2.1141 | -0.41 | 0.1591 | 0.341 | 0.406 | 0.065 |
| **14** | -2.05 | -2.0482 | -0.40 | 0.1554 | 0.345 | 0.438 | 0.093 |
| **15** | -0.79 | -0.7918 | -0.15 | 0.0596 | 0.440 | 0.469 | 0.028 |
| **16** | -0.67 | -0.6734 | -0.13 | 0.0517 | 0.448 | 0.500 | 0.052 |
| **17** | -0.37 | -0.3706 | -0.07 | 0.0279 | 0.472 | 0.531 | 0.059 |
| **18** | 0.29 | 0.2937 | 0.06 | 0.0239 | 0.524 | 0.563 | 0.039 |
| **19** | 0.45 | 0.4451 | 0.09 | 0.0359 | 0.536 | 0.594 | 0.058 |
| **20** | 1.56 | 1.5635 | 0.30 | 0.1179 | 0.618 | 0.625 | 0.007 |
| **21** | 2.04 | 2.0372 | 0.39 | 0.1517 | 0.652 | 0.656 | 0.005 |
| **22** | 2.21 | 2.2082 | 0.43 | 0.1664 | 0.666 | 0.688 | 0.021 |
| **23** | 2.24 | 2.2412 | 0.43 | 0.1664 | 0.666 | 0.719 | 0.052 |
| **24** | 2.56 | 2.5635 | 0.49 | 0.1879 | 0.688 | 0.750 | 0.062 |
| **25** | 4.12 | 4.1227 | 0.80 | 0.2881 | 0.788 | 0.781 | 0.007 |
| **26** | 4.12 | 4.1227 | 0.80 | 0.2881 | 0.788 | 0.813 | 0.024 |
| **27** | 4.12 | 4.1227 | 0.80 | 0.2881 | 0.788 | 0.844 | 0.056 |
| **28** | 5.51 | 5.5110 | 1.06 | 0.3554 | 0.855 | 0.875 | 0.020 |
| **29** | 5.75 | 5.7478 | 1.11 | 0.3665 | 0.867 | 0.906 | 0.040 |
| **30** | 9.16 | 9.1557 | 1.77 | 0.4616 | 0.962 | 0.938 | 0.024 |
| **31** | 9.16 | 9.1557 | 1.77 | 0.4616 | 0.962 | 0.969 | 0.007 |
| **32** | 10.39 | 10.3925 | 2.00 | 0.4772 | 0.977 | 1.000 | 0.023 |

$L_{hitung}$ = **0,093** dan $L_{tabel}$ = **0,1566** pada taraf signifikansi (a) = 0,05
untuk jumlah sampel (n) = 32
L hitung = (**0,093**) < L tabel = **0,1566** maka dapat disimpulkan galat taksiran regresi Y atas X berdistribusi **Normal**

**Langkah Perhitungan Uji Normalitas Galat Taksiran**

$\hat{Y} = 25{,}628+0{,}441x$

1. Kolom $\hat{Y}$

   $\hat{Y} = 25{,}63 + 0{,}441\ X$

   $= 25{,}63 + 0{,}441\ (100) = 69{,}706$

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

   $Y - \hat{Y} = 70 - 69{,}706 = 0{,}29$

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

   $(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})} = 0{,}29 - 0{,}0000 = 0{,}29368$

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

   $= 0{,}2937^2 = 0{,}09$

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

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

7. Kolom Zi

   $$Zi = \frac{(Y - \hat{Y}) - \overline{(Y - \hat{Y})}}{S} = \frac{-15{,}13}{5{,}18} = -2{,}92$$

8. Kolom Zt

   Dari kolom Zi kemudian dikonsultasikan tabel distribusi Z contoh :-1,72; pada sumbu menurun cari angka 1,7; lalu pada sumbu mendatar angka 2 Diperoleh nilai Zt = 0,4573

9. Kolom F(zi)

   F(zi) = 0,5 + Zt, jika Zi (+) & = 0,5 - Zt, Jika Zi (-)

   Zi = -2,66,maka 0,5-Zt = 0,5 - 0,4961= 0,043

10. Kolom S(zi)

    $$\frac{\text{Nomor Responden}}{\text{Jumlah Responden}} = \frac{1}{32} = 0{,}031$$

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

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

    $= [\ 0{,}043 - 0{,}031\ ] = 0{,}011$

**Perhitungan Uji Keberartian Regresi**

1. Mencari Jumlah Kuadrat Total JK (T)

$$JK(T) = \Sigma Y^2$$
$$= 193015$$

2. Mencari jumlah kuadrat regresi a JK (a)

$$JK(a) = \frac{(\Sigma Y)^2}{n}$$
$$= \frac{2477}{32}^2$$
$$= 191735,28$$

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

$$JK(b) = b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)\ (\Sigma Y)}{N}\right\}$$
$$= 0,441\left\{291983 - \frac{(3759)\ (2477)}{32}\right\}$$
$$= 446,472$$

4. Mencari jumlah kuadrat residu JK (S)

$$JK(S) = JK(T) - JK(a) - JK(b/a)$$
$$= 193015 - 191735,28 - 446,47$$
$$= 833,247$$

5. Mencari Derajat Kebebasan

$dk_{(T)} = n = 32$
$dk(a) = 1$
$dk(b/a) = 1$
$dk_{(res)} = n - 2 = 30$

6. Mencari Rata-rata Jumlah Kuadrat

$$RJK_{(b/a)} = \frac{JK_{(b/a)}}{dk_{(b/a)}} = \frac{446,47}{1} = 446,47$$
$$RJK_{(res)} = \frac{JK_{(res)}}{dk_{(res)}} = \frac{833,25}{30} = 27,77$$

7. Kriteria Pengujian

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

8. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(b/a)}}{RJK_{(res)}} = \frac{446,47}{27,77} = 16,07$$

9. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 16,07$, dan $Ftabel_{(0,05;1/32)} = 4,15$ sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah signifikan

## Perhitungan Uji Kelinieran Regresi

1. Mencari Jumlah Kuadrat Kekeliruan JK (G)

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

$$= \quad 268{,}47$$

2. Mencari Jumlah Kuadrat Tuna cocok JK (TC)

$$JK\ (TC) = JK\ (S) - JK(G)$$
$$= \quad 833{,}247 - 268{,}467$$
$$= \quad 564{,}780$$

3. Mencari Derajat Kebebasan

$k \quad = \quad 19$

$dk_{(TC)} = \quad k - 2 = \quad 17$

$dk_{(G)} \quad = \quad n - k = \quad 13$

4. Mencari rata-rata jumlah kuadrat

$$RJK_{(TC)} = \frac{564{,}78}{17} = 33{,}22$$

$$RJK_{(G)} = \frac{268{,}47}{13} = 20{,}65$$

5. Kriteria Pengujian

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

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

6. Pengujian

$$F_{hitung} = \frac{RJK_{(TC)}}{RJK_{(G)}} = \frac{33{,}22}{20{,}65} = 1{,}61$$

7. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan $F_{hitung} = 1{,}61$ , dan $F_{tabel(0{,}05;17/13)} = 2{,}51$ sehingga $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka dapat disimpulkan bahwa model persamaan regresi adalah linier

Lampiran 31

**Perhitungan JK (G)**

| No. | K | $n_k$ | X | Y | $Y^2$ | XY | $\Sigma Yk^2$ | $\frac{(\Sigma Yk)^2}{n}$ | $\left\{ \Sigma Yk^2 - \frac{(\Sigma Yk)^2}{n_k} \right\}$ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 1 | 1 | 100 | 70 | 4900 | 7000 | 4900 | 4900 | 0 |
| 2 | 2 | 3 | 107 | 70 | 4900 | 7490 | | | |
| 3 | | | 107 | 72 | 5184 | 7704 | 15709 | 15696 | 13 |
| 4 | | | 107 | 75 | 5625 | 8025 | | | |
| 5 | 3 | 1 | 109 | 73 | 5329 | 7957 | 5329 | 5329 | 0 |
| 6 | 4 | 1 | 110 | 72 | 5184 | 7920 | 5184 | 5184 | 0 |
| 7 | 5 | 3 | 111 | 72 | 5184 | 7992 | | | |
| 8 | | | 111 | 72 | 5184 | 7992 | 15993 | 15987 | 6 |
| 9 | | | 111 | 75 | 5625 | 8325 | | | |
| 10 | 6 | 1 | 112 | 72 | 5184 | 8064 | 5184 | 5184 | 0 |
| 11 | 7 | 2 | 113 | 77 | 5929 | 8701 | 12013 | 12013 | 0,5 |
| 12 | | | 113 | 78 | 6084 | 8814 | | | |
| 13 | 8 | 3 | 114 | 80 | 6400 | 9120 | | | |
| 14 | | | 114 | 80 | 6400 | 9120 | 19200 | 19200 | 0 |
| 15 | | | 114 | 80 | 6400 | 9120 | | | |
| 16 | 9 | 2 | 115 | 70 | 4900 | 8050 | 10229 | 10224,5 | 5 |
| 17 | | | 115 | 73 | 5329 | 8395 | | | |
| 18 | 10 | 2 | 116 | 73 | 5329 | 8468 | 11570 | 11552 | 18 |
| 19 | | | 116 | 79 | 6241 | 9164 | | | |
| 20 | 11 | 1 | 121 | 81 | 6561 | 9801 | 6561 | 6561 | 0 |
| 21 | 12 | 5 | 123 | 74 | 5476 | 9102 | 32870 | 32643,2 | 227 |
| 22 | | | 123 | 89 | 7921 | 10947 | | | |
| 23 | | | 123 | 89 | 7921 | 10947 | | | |
| 24 | | | 123 | 76 | 5776 | 9348 | | | |
| 25 | | | 123 | 76 | 5776 | 9348 | | | |
| 26 | 13 | 1 | 125 | 76 | 5776 | 9500 | 5776 | 5776 | 0 |
| 27 | 14 | 1 | 127 | 92 | 8464 | 11684 | 8464 | 8464 | 0 |
| 28 | 15 | 1 | 128 | 80 | 6400 | 10240 | 6400 | 6400 | 0 |
| 29 | 16 | 1 | 129 | 88 | 7744 | 11352 | 7744 | 7744 | 0 |
| 30 | 17 | 1 | 131 | 83 | 6889 | 10873 | 6889 | 6889 | 0 |
| 31 | 18 | 1 | 133 | 90 | 8100 | 11970 | 8100 | 8100 | 0 |
| 32 | 19 | 1 | 135 | 70 | 4900 | 9450 | 4900 | 4900 | 0 |
| Σ | 19 | 32 | 3759 | 2477 | 193015 | 291983 | 193015 | | 268,47 |

**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 | $\Sigma Y^2$ | | - | |
| Regresi (a) | 1 | $\frac{(\Sigma Y)^2}{n}$ | | | |
| | | | | | Fo > Ft |
| Regresi (b/a) | 1 | $b\left\{\Sigma XY - \frac{(\Sigma X)(\Sigma Y)}{N}\right\}$ | $\frac{JK(b)}{1}$ | $\frac{S^2reg}{S^2res}$ | Maka regresi |
| Residu | n - 2 | Jk (S) | $\frac{JK(S)}{n-2}$ | | Berarti |
| Tuna Cocok | k - 2 | *JK (TC)* | $\frac{JK\ (TC)}{k-2}$ | $\frac{S^2TC}{S^2G}$ | Fo < Ft Maka Regresi Linier |
| Galat Kekeliruan | n - k | JK (G) | $\frac{JK\ (G)}{n-k}$ | | |

| Sumber Varians | dk | Jumlah Kuadrat (JK) | Rata-rata Jumlah Kuadrat (RJK) | $F_{hitung}$ | $F_{tabel}$ |
|---|---|---|---|---|---|
| Total | 32 | 193015,00 | | | |
| Regresi (a) | 1 | 191735,28 | | | |
| Regresi (b/a) | 1 | 446,47 | 446,47 | *) 16,07 | 4,17 |
| Sisa | 30 | 833,25 | 27,77 | | |
| Tuna Cocok | 17 | 564,78 | 33,22 | ns) 1,61 | 2,51 |
| Galat Kekeliruan | 13 | 268,47 | 20,65 | | |

**Perhitungan Koefisien Korelasi**
**Product Moment**

Diketahui =

$n = 32$

$\Sigma xy = 1012{,}906$

$\Sigma x^2 = 2298$

$\Sigma y^2 = 1280$

Dimasukkan ke dalam rumus :

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

$$= \frac{1012{,}906}{\sqrt{\{\ 2298\ \}\ \{\ 1280\ \}}}$$

$$= \frac{1012{,}906}{\sqrt{2940753{,}696}}$$

$$= \frac{1012{,}906}{1714{,}863}$$

$$= 0{,}591$$

Kesimpulan :

Pada perhitungan product moment di atas diperoleh $r_{hitung}(\rho_{xy})$ = 0,591 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 deng:

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

$$= \frac{0{,}591\sqrt{30}}{\sqrt{1-0{,}349}}$$

$$= \frac{0{,}591 \quad 5{,}4772256}{\sqrt{0{,}651}}$$

$$= \frac{3{,}237}{0{,}807}$$

$$= 4{,}01$$

Kesimpulan :

$t_{tabel}$ pada taraf signifikansi 0,05 dengan dk (n-2) = (32 - 2) = 30 sebesar 1,70

Kriteria pengujian :

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

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

Dari hasil pengujian :

$t_{hitung}$ {4,01} > $t_{tabel}$ (1,70), maka terdapat hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y.

Lampiran 35

## Perhitungan Uji Koefisien Determinasi

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

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

$= 0,591^{2}$

$= 0,3493$

Dari hasil tersebut diinterpretasikan bahwa variasi prestasi kerja ditentukan oleh kepuasan kerja sebesar 35%

**Perhitungan Indikator Yang Dominan Variabel X**

Skor Indikator = Jml Skor Butir Tiap Soal Indikator / Banyaknya soal indikator

| Indikator | Jml Soal | No. Soal | Jumlah Skor Indikator |
|---|---|---|---|
| Pekerjaan | 10 | 1, 2, 8, 9, 16, 17, 24, 25, 31 | (115+106+136+96+107+119+113+111+116+107) / 10 = 1029,7<br>*1029,7 / 3371,8 X 100% = 30, 58% |
| Sistem Pengharapan | 8 | 3, 4, 5, 10, 18, 19, 26, 27 | (127+112+120+87+116+123+114+109) / 8 = 812, 625<br>*812, 625 / 3371,8 X 100% = 24,1% |
| Kondisi Kerja | 9 | 6, 7, 11, 12, 20, 28, 29, 32, 33 | (94+108+119+98+118+104+104+127+111 / 9 = 884,333<br>*884,333 / 3371,8 X 100% = 26, 23% |
| Rekan Kerja | 7 | 13, 14, 15, 21, 22, 23, 30 | (99+96+106+104+107+117+113) / 7 = 645,142<br>*645,142 / 3371,8 X 100% = 19,13% |

Σ Jumlah Skor Indikator

Σ = 1029,7+812,625+884,333+645,142 = 3371,8

# LAMPIRAN TABEL

# LAMPIRAN RESPONDEN

Lampiran 37



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

| N | S | | |
|---|---|---|---|
| | 1% | 5% | 10% |
| 10 | 10 | 10 | 10 |
| 15 | 15 | 14 | 14 |
| 20 | 19 | 19 | 19 |
| 25 | 24 | 23 | 23 |
| 30 | 29 | 28 | 27 |
| 35 | 33 | 32 | 31 |
| 40 | 38 | 36 | 35 |
| 45 | 42 | 40 | 39 |
| 50 | 47 | 44 | 42 |
| 55 | 51 | 48 | 46 |
| 60 | 55 | 51 | 49 |
| 65 | 59 | 55 | 53 |
| 70 | 63 | 58 | 56 |
| 75 | 67 | 62 | 59 |
| 80 | 71 | 65 | 62 |
| 85 | 75 | 68 | 65 |
| 90 | 79 | 72 | 68 |
| 95 | 83 | 75 | 71 |
| 100 | 87 | 78 | 73 |
| 110 | 94 | 84 | 78 |
| 120 | 102 | 89 | 83 |
| 130 | 109 | 95 | 88 |
| 140 | 116 | 100 | 92 |
| 150 | 122 | 105 | 97 |
| 160 | 129 | 110 | 101 |
| 170 | 135 | 114 | 105 |
| 180 | 142 | 119 | 108 |
| 190 | 148 | 123 | 112 |
| 200 | 154 | 127 | 115 |

## Tabel Nilai-nilai r Product Moment dari Pearson

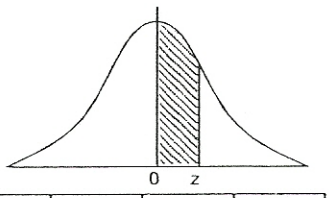
| N | Taraf Signifikan | | N | Taraf Signifikan | | N | Taraf Signifikan | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 5% | 1% | | 5% | 1% | | 5% | 1% |
| 3 | 0.997 | 0.999 | 26 | 0.388 | 0.496 | 55 | 0.266 | 0.345 |
| 4 | 0.950 | 0.990 | 27 | 0.381 | 0.487 | 60 | 0.254 | 0.330 |
| 5 | 0.878 | 0.959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

# Nilai Kritis L untuk Uji Lilliefors

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

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

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



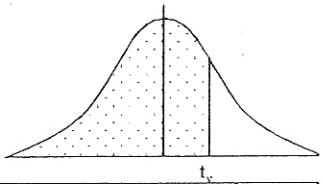

| z | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 0.0 | 0000 | 0040 | 0080 | 0120 | 0160 | 0199 | 0239 | 0279 | 0319 | 0359 |
| 0.1 | 0398 | 0438 | 0478 | 0517 | 0557 | 0596 | 0636 | 0675 | 0714 | 0753 |
| 0.2 | 0793 | 0832 | 0871 | 0910 | 0948 | 0987 | 1026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

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

Lampiran 41



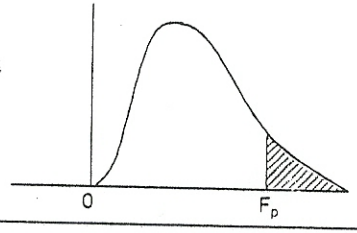
**Nilai Persentil untuk Distribusi t**
**ν = dk**
**(Bilangan Dalam Badan Daftar Menyatakan $t_p$)**




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

Sumber : Statistical Tables for Biological, Agricultural and Medical Research, Fisher, R.Y., dan Yates F Table III. Oliver & Boyd, Ltd., Ediaburgh

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




| $v_2$ = dk penyebut | $v_1$ = dk pembilang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 | 20 | 24 | 30 | 40 | 50 | 75 | 100 | 200 | 500 | ∞ |
| 1 | 161 | 200 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 | 243 | 244 | 245 | 246 | 248 | 249 | 250 | 251 | 252 | 253 | 253 | 254 | 254 | 254 |
| | 4052 | 4999 | 5403 | 5625 | 5764 | 5859 | 5928 | 5981 | 6022 | 6056 | 6082 | 6106 | 6142 | 6169 | 6208 | 6234 | 6258 | 6286 | 6302 | 6323 | 6334 | 6352 | 6361 | 6366 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.36 | 19.37 | 19.38 | 19.39 | 19.40 | 19.41 | 19.42 | 19.43 | 19.44 | 19.45 | 19.46 | 19.47 | 19.47 | 19.48 | 19.49 | 19.49 | 19.50 | 19.50 |
| | 98.49 | 99.01 | 99.17 | 99.25 | 99.30 | 99.33 | 99.34 | 99.36 | 99.38 | 99.40 | 99.41 | 99.42 | 99.43 | 99.44 | 99.45 | 99.46 | 99.47 | 99.48 | 99.48 | 99.49 | 99.49 | 99.49 | 99.50 | 99.50 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.88 | 8.84 | 8.81 | 8.78 | 8.76 | 8.74 | 8.71 | 8.69 | 8.66 | 8.64 | 8.62 | 8.60 | 8.58 | 8.57 | 8.56 | 8.54 | 8.54 | 8.53 |
| | 34.12 | 30.81 | 29.46 | 28.71 | 28.24 | 27.91 | 27.67 | 27.49 | 27.34 | 27.23 | 27.13 | 27.05 | 26.92 | 26.83 | 26.69 | 26.60 | 26.50 | 26.41 | 26.30 | 26.27 | 26.23 | 26.18 | 26.14 | 26.12 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 | 5.93 | 5.91 | 5.87 | 5.84 | 5.80 | 5.77 | 5.74 | 5.71 | 5.70 | 5.68 | 5.66 | 5.65 | 5.64 | 5.63 |
| | 21.20 | 18.00 | 16.69 | 15.98 | 15.52 | 15.21 | 14.98 | 14.80 | 14.66 | 14.54 | 14.45 | 14.37 | 14.24 | 14.15 | 14.02 | 13.93 | 13.83 | 13.74 | 13.69 | 13.61 | 13.57 | 13.52 | 13.48 | 13.46 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.78 | 4.74 | 4.70 | 4.68 | 4.64 | 4.60 | 4.56 | 4.53 | 4.50 | 4.46 | 4.44 | 4.42 | 4.40 | 4.38 | 4.37 | 4.36 |
| | 16.26 | 13.27 | 12.06 | 11.39 | 10.97 | 10.67 | 10.45 | 10.27 | 10.15 | 10.05 | 9.96 | 9.89 | 9.77 | 9.68 | 9.55 | 9.47 | 9.38 | 9.29 | 9.24 | 9.17 | 9.13 | 9.07 | 9.04 | 9.02 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 | 4.03 | 4.00 | 4.96 | 3.92 | 3.87 | 3.81 | 3.81 | 3.77 | 3.75 | 3.72 | 3.71 | 3.69 | 3.68 | 3.67 |
| | 13.74 | 10.92 | 9.78 | 9.15 | 8.75 | 8.47 | 8.26 | 8.10 | 7.98 | 7.87 | 7.79 | 7.72 | 7.60 | 7.52 | 7.39 | 7.31 | 7.23 | 7.14 | 7.09 | 7.02 | 6.99 | 6.94 | 6.90 | 6.88 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.63 | 3.60 | 3.57 | 3.52 | 3.49 | 3.44 | 3.41 | 3.38 | 3.34 | 3.32 | 3.29 | 3.28 | 3.25 | 3.24 | 3.23 |
| | 12.25 | 9.55 | 8.45 | 7.85 | 7.46 | 7.19 | 7.00 | 6.81 | 6.71 | 6.62 | 6.54 | 6.47 | 6.35 | 6.27 | 6.15 | 6.07 | 5.98 | 5.90 | 5.85 | 5.78 | 5.75 | 5.70 | 5.67 | 5.65 |
| 8 | 5.32 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.63 | 3.60 | 3.57 | 3.52 | 3.49 | 3.44 | 3.41 | 3.38 | 3.34 | 3.32 | 3.29 | 3.28 | 3.25 | 3.24 | 3.23 |
| | 11.26 | 8.63 | 7.59 | 7.01 | 6.63 | 6.37 | 6.19 | 6.03 | 5.91 | 5.82 | 5.00 | 5.74 | 5.67 | 5.56 | 5.48 | 5.36 | 5.28 | 5.20 | 5.11 | 5.06 | 4.96 | 4.91 | 4.88 | 4.86 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.13 | 3.10 | 3.07 | 3.02 | 2.98 | 2.93 | 2.90 | 2.86 | 2.82 | 2.80 | 2.77 | 2.76 | 2.73 | 2.72 | 2.71 |
| | 10.56 | 8.02 | 6.99 | 6.42 | 6.06 | 5.80 | 5.62 | 5.17 | 5.35 | 5.26 | 5.18 | 5.11 | 5.00 | 5.92 | 4.80 | 4.53 | 4.64 | 4.56 | 4.51 | 4.45 | 4.41 | 4.36 | 4.33 | 4.31 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.97 | 2.94 | 2.91 | 2.86 | 2.82 | 2.77 | 2.74 | 2.70 | 2.67 | 2.64 | 2.61 | 2.59 | 2.56 | 2.55 | 2.54 |
| | 10.04 | 7.56 | 6.55 | 5.99 | 5.64 | 5.39 | 5.21 | 5.06 | 4.95 | 4.85 | 4.78 | 4.71 | 4.60 | 4.52 | 4.41 | 4.33 | 4.25 | 4.17 | 4.12 | 4.05 | 4.01 | 3.96 | 3.93 | 3.91 |

## Lanjutan Distribusi F

| $v_2$ = dk penyebut | $v_1$ = dk pembilang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 | 20 | 24 | 30 | 40 | 50 | 75 | 100 | 200 | 500 | ∞ |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.86 | 2.82 | 2.79 | 2.74 | 2.70 | 2.65 | 2.61 | 2.57 | 2.53 | 2.50 | 2.47 | 2.45 | 2.42 | 2.41 | 2.40 |
| | 9.65 | 7.20 | 6.22 | 5.67 | 5.32 | 5.07 | 4.88 | 4.74 | 4.63 | 4.54 | 4.46 | 4.40 | 4.29 | 4.21 | 4.10 | 4.02 | 3.94 | 3.86 | 3.80 | 3.74 | 3.70 | 3.66 | 3.62 | 3.60 |
| 12 | 4.75 | 3.88 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.92 | 2.85 | 2.80 | 2.76 | 2.72 | 2.69 | 2.64 | 2.60 | 2.54 | 2.50 | 2.46 | 2.42 | 2.40 | 2.36 | 2.35 | 2.32 | 2.31 | 2.30 |
| | 9.33 | 6.93 | 5.95 | 5.41 | 5.06 | 4.82 | 4.65 | 4.50 | 4.39 | 4.30 | 4.22 | 4.16 | 4.05 | 3.98 | 3.86 | 3.78 | 3.70 | 3.61 | 3.56 | 3.49 | 3.46 | 3.41 | 3.38 | 3.36 |
| 13 | 4.67 | 3.80 | 3.41 | 3.18 | 3.02 | 2.92 | 2.84 | 2.77 | 2.72 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.55 | 2.51 | 2.46 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.32 | 2.28 | 2.26 | 2.24 | 2.31 | 2.30 |
| | 9.07 | 6.70 | 5.74 | 5.20 | 4.86 | 4.62 | 4.44 | 4.30 | 4.19 | 4.10 | 4.02 | 3.96 | 3.85 | 3.78 | 3.67 | 3.59 | 3.51 | 3.42 | 3.37 | 3.30 | 3.27 | 3.21 | 3.18 | 3.16 |
| 14 | 4.67 | 3.80 | 3.41 | 3.18 | 3.02 | 2.92 | 2.84 | 2.77 | 2.72 | 2.67 | 2.63 | 2.60 | 2.55 | 2.51 | 2.46 | 2.42 | 2.38 | 2.34 | 2.32 | 2.28 | 2.26 | 2.24 | 2.22 | 2.21 |
| | 8.86 | 6.51 | 5.56 | 5.03 | 4.69 | 4.46 | 4.28 | 4.14 | 4.03 | 3.94 | 3.86 | 3.80 | 3.70 | 3.62 | 3.51 | 3.43 | 3.34 | 3.26 | 3.21 | 3.14 | 3.11 | 3.06 | 3.02 | 3.00 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.70 | 2.64 | 2.59 | 2.55 | 2.51 | 2.48 | 2.43 | 2.39 | 2.33 | 2.29 | 2.25 | 2.21 | 2.18 | 2.15 | 2.12 | 2.10 | 2.06 | 2.07 |
| | 8.68 | 6.36 | 5.42 | 4.89 | 4.56 | 4.32 | 4.14 | 4.00 | 3.89 | 3.80 | 3.73 | 3.67 | 3.56 | 3.48 | 3.36 | 3.29 | 3.20 | 3.12 | 3.07 | 3.00 | 2.97 | 2.92 | 2.89 | 2.87 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 | 2.45 | 2.42 | 2.37 | 2.33 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.13 | 2.09 | 2.07 | 2.04 | 2.02 | 2.01 |
| | 8.53 | 6.23 | 5.29 | 4.77 | 4.44 | 4.20 | 4.03 | 3.89 | 3.78 | 3.69 | 3.61 | 3.55 | 3.45 | 3.37 | 3.25 | 3.18 | 3.10 | 3.01 | 2.96 | 2.89 | 2.86 | 2.80 | 2.77 | 2.75 |
| 17 | 4.45 | 3.56 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.62 | 2.55 | 2.50 | 2.45 | 2.41 | 2.38 | 2.33 | 2.29 | 2.23 | 2.19 | 2.15 | 2.11 | 2.08 | 2.04 | 2.02 | 1.99 | 1.97 | 1.96 |
| | 8.40 | 6.11 | 5.18 | 4.67 | 4.34 | 4.10 | 3.93 | 3.79 | 3.68 | 3.59 | 3.52 | 3.45 | 3.35 | 3.27 | 3.16 | 3.08 | 3.00 | 2.92 | 2.86 | 2.79 | 2.76 | 2.70 | 2.67 | 2.65 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 | 2.37 | 2.34 | 2.29 | 2.25 | 2.19 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.04 | 2.00 | 1.98 | 1.95 | 1.93 | 1.92 |
| | 8.28 | 6.01 | 5.09 | 4.58 | 4.25 | 4.01 | 3.85 | 3.71 | 3.60 | 3.51 | 3.44 | 3.37 | 3.27 | 3.19 | 3.07 | 3.00 | 2.91 | 2.83 | 2.78 | 2.71 | 2.68 | 2.62 | 2.59 | 2.57 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.55 | 2.48 | 2.43 | 2.38 | 2.34 | 2.31 | 2.26 | 2.21 | 2.15 | 2.11 | 2.07 | 2.02 | 2.00 | 1.96 | 1.94 | 1.91 | 1.90 | 1.88 |
| | 8.18 | 5.93 | 5.01 | 4.50 | 4.17 | 3.94 | 3.77 | 3.63 | 3.52 | 3.43 | 3.36 | 3.30 | 3.19 | 3.12 | 3.00 | 2.92 | 2.84 | 2.76 | 2.70 | 2.63 | 2.60 | 2.54 | 2.51 | 2.49 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.52 | 2.45 | 2.40 | 2.35 | 2.31 | 2.26 | 2.23 | 2.18 | 2.12 | 2.08 | 2.08 | 1.99 | 1.96 | 1.92 | 1.90 | 1.87 | 1.85 | 1.84 |
| | 8.10 | 5.85 | 4.94 | 4.43 | 4.10 | 3.87 | 3.71 | 3.56 | 3.45 | 3.37 | 3.30 | 3.23 | 3.13 | 3.05 | 2.94 | 2.86 | 2.77 | 2.69 | 2.63 | 2.56 | 2.53 | 2.47 | 2.44 | 2.42 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.25 | 2.20 | 2.15 | 2.09 | 2.05 | 2.00 | 1.96 | 1.93 | 1.89 | 1.87 | 1.84 | 1.82 | 1.81 |
| | 8.02 | 5.78 | 4.87 | 4.37 | 4.04 | 3.81 | 3.65 | 3.51 | 3.40 | 3.31 | 3.24 | 3.17 | 3.07 | 2.99 | 2.88 | 2.80 | 2.72 | 2.63 | 2.58 | 2.51 | 2.47 | 2.42 | 2.38 | 2.36 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.47 | 2.40 | 2.35 | 2.30 | 2.26 | 2.23 | 2.18 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 1.98 | 1.93 | 1.91 | 1.87 | 1.84 | 1.81 | 1.80 | 1.78 |
| | 7.94 | 5.72 | 4.82 | 4.31 | 3.99 | 3.76 | 3.59 | 3.45 | 3.35 | 3.26 | 3.18 | 3.12 | 3.02 | 2.94 | 2.83 | 2.75 | 2.67 | 2.58 | 2.53 | 2.46 | 2.42 | 2.37 | 2.33 | 2.31 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.45 | 2.38 | 2.32 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.14 | 2.10 | 2.04 | 2.00 | 1.96 | 1.91 | 1.88 | 1.84 | 1.82 | 1.79 | 1.77 | 1.76 |
| | 7.88 | 5.66 | 4.76 | 4.26 | 3.94 | 3.71 | 3.54 | 3.41 | 3.30 | 3.21 | 3.14 | 3.07 | 2.97 | 2.89 | 2.78 | 2.70 | 2.62 | 2.53 | 2.48 | 2.41 | 2.37 | 2.32 | 2.28 | 2.26 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.43 | 2.36 | 2.30 | 2.26 | 2.22 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.02 | 1.98 | 1.94 | 1.89 | 1.86 | 1.82 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.73 |
| | 7.82 | 5.61 | 4.72 | 4.22 | 3.90 | 3.67 | 3.50 | 3.36 | 3.25 | 3.17 | 3.09 | 3.03 | 2.93 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.58 | 2.49 | 2.44 | 2.36 | 2.33 | 2.27 | 2.23 | 2.21 |
| 25 | 4.24 | 3.38 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.41 | 2.34 | 2.28 | 2.24 | 2.20 | 2.16 | 2.11 | 2.06 | 2.00 | 1.96 | 1.92 | 1.87 | 1.84 | 1.80 | 1.77 | 1.74 | 1.72 | 1.71 |
| | 7.77 | 5.57 | 4.68 | 4.18 | 3.86 | 3.63 | 3.46 | 3.32 | 3.21 | 3.13 | 3.05 | 2.99 | 2.89 | 2.81 | 2.70 | 2.62 | 2.54 | 2.45 | 2.40 | 2.32 | 2.29 | 2.23 | 2.19 | 2.17 |

## Lanjutan Distribusi F

| $v_2$ = dk penyebut | $v_1$ = dk pembilang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 | 20 | 24 | 30 | 40 | 50 | 75 | 100 | 200 | 500 | ∞ |
| 26 | 4.22 | 3.37 | 2.89 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 | 2.18 | 2.15 | 2.10 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.90 | 1.85 | 1.82 | 1.78 | 1.76 | 1.72 | 1.70 | 1.69 |
| | 7.72 | 5.53 | 4.64 | 4.14 | 3.82 | 3.59 | 3.42 | 3.29 | 3.17 | 3.09 | 3.02 | 2.96 | 2.86 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.50 | 2.41 | 2.36 | 2.28 | 2.25 | 2.19 | 2.15 | 2.13 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.30 | 2.25 | 2.20 | 2.16 | 2.13 | 2.08 | 2.03 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.84 | 1.80 | 1.76 | 1.74 | 1.71 | 1.68 | 1.67 |
| | 7.68 | 5.49 | 4.60 | 4.11 | 3.79 | 3.56 | 3.39 | 3.26 | 3.14 | 3.06 | 2.98 | 2.93 | 2.83 | 2.74 | 2.63 | 2.55 | 2.47 | 2.38 | 2.33 | 2.25 | 2.21 | 2.16 | 2.12 | 2.10 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.44 | 2.36 | 2.29 | 3.24 | 2.19 | 2.15 | 2.12 | 2.06 | 2.02 | 1.96 | 1.91 | 1.87 | 1.81 | 1.78 | 1.75 | 1.72 | 1.69 | 1.67 | 1.65 |
| | 7.64 | 5.45 | 4.57 | 4.07 | 3.76 | 3.53 | 3.36 | 3.23 | 3.11 | 3.03 | 2.95 | 2.90 | 2.80 | 2.71 | 2.60 | 2.52 | 2.44 | 2.35 | 2.30 | 2.22 | 2.18 | 2.13 | 2.09 | 2.06 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.54 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 | 2.14 | 2.10 | 2.05 | 2.00 | 1.94 | 1.90 | 1.85 | 1.80 | 1.77 | 1.73 | 1.71 | 1.68 | 1.65 | 1.64 |
| | 7.60 | 5.52 | 4.54 | 4.04 | 3.73 | 3.50 | 3.33 | 3.20 | 3.08 | 3.00 | 2.92 | 2.87 | 2.77 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.41 | 2.32 | 2.27 | 2.19 | 2.15 | 2.10 | 2.06 | 2.03 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.34 | 2.27 | 2.21 | 2.16 | 2.12 | 2.09 | 2.04 | 1.99 | 1.93 | 1.89 | 1.84 | 1.79 | 1.76 | 1.72 | 1.69 | 1.66 | 1.64 | 1.62 |
| | 7.56 | 5.39 | 4.51 | 4.02 | 3.70 | 3.47 | 3.30 | 3.17 | 3.06 | 2.98 | 2.90 | 2.84 | 2.74 | 2.66 | 2.55 | 2.47 | 2.38 | 2.29 | 2.24 | 2.16 | 2.13 | 2.07 | 2.03 | 2.01 |
| 32 | 4.15 | 3.30 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.32 | 2.25 | 2.19 | 2.14 | 2.10 | 2.07 | 2.02 | 1.97 | 1.91 | 1.86 | 1.82 | 1.76 | 1.74 | 1.69 | 1.67 | 1.64 | 1.61 | 1.59 |
| | 7.50 | 5.34 | 4.46 | 3.97 | 3.66 | 3.42 | 3.25 | 3.12 | 3.01 | 2.94 | 2.86 | 2.80 | 2.70 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.34 | 2.25 | 2.20 | 2.12 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.96 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.30 | 2.23 | 2.17 | 2.12 | 2.08 | 2.05 | 2.00 | 1.95 | 1.89 | 1.84 | 1.80 | 1.74 | 1.71 | 1.67 | 1.64 | 1.61 | 1.59 | 1.57 |
| | 7.44 | 5.29 | 4.42 | 3.93 | 3.61 | 3.38 | 3.21 | 3.08 | 2.97 | 2.89 | 2.82 | 2.76 | 2.66 | 2.58 | 2.47 | 2.38 | 2.30 | 2.21 | 2.15 | 2.08 | 2.04 | 1.98 | 1.94 | 1.91 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.80 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.10 | 2.06 | 2.03 | 1.89 | 1.93 | 1.87 | 1.82 | 1.78 | 1.72 | 1.69 | 1.65 | 1.62 | 1.59 | 1.56 | 1.55 |
| | 7.39 | 5.25 | 4.38 | 3.89 | 3.58 | 3.35 | 3.18 | 3.04 | 2.94 | 2.86 | 2.78 | 2.72 | 2.62 | 2.54 | 2.43 | 2.35 | 2.26 | 2.17 | 2.12 | 2.04 | 2.00 | 1.94 | 1.90 | 1.87 |
| 38 | 4.10 | 3.25 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 | 2.05 | 2.02 | 1.96 | 1.92 | 1.85 | 1.80 | 1.76 | 1.71 | 1.67 | 1.63 | 1.60 | 1.57 | 1.54 | 1.53 |
| | 7.35 | 5.21 | 4.34 | 3.86 | 3.54 | 3.32 | 3.15 | 3.02 | 2.91 | 2.82 | 2.75 | 2.69 | 2.59 | 2.51 | 2.40 | 2.32 | 2.22 | 2.14 | 2.08 | 2.00 | 1.97 | 1.90 | 1.86 | 1.84 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.07 | 2.04 | 2.00 | 1.95 | 1.90 | 1.84 | 1.79 | 1.74 | 1.69 | 1.66 | 1.61 | 1.59 | 1.55 | 1.53 | 1.51 |
| | 7.31 | 5.18 | 4.31 | 3.83 | 3.51 | 3.29 | 3.12 | 2.99 | 2.88 | 2.80 | 2.73 | 2.66 | 256.00 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.20 | 2.11 | 2.05 | 1.97 | 1.94 | 1.88 | 1.84 | 1.81 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 | 2.02 | 1.99 | 1.94 | 1.89 | 1.82 | 1.78 | 1.73 | 1.68 | 1.64 | 1.60 | 1.57 | 1.54 | 1.51 | 1.49 |
| | 7.27 | 5.15 | 4.29 | 3.80 | 3.49 | 3.26 | 3.10 | 2.96 | 2.86 | 2.77 | 2.70 | 2.64 | 2.54 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.17 | 2.08 | 2.02 | 1.94 | 1.91 | 1.85 | 1.80 | 1.78 |
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 | 2.01 | 1.98 | 1.92 | 1.88 | 1.81 | 1.76 | 1.72 | 1.66 | 1.63 | 1.58 | 1.56 | 1.52 | 1.50 | 1.48 |
| | 7.24 | 5.12 | 4.26 | 3.78 | 3.46 | 3.24 | 3.07 | 2.94 | 2.84 | 2.75 | 2.68 | 2.62 | 2.52 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.15 | 2.06 | 2.00 | 1.92 | 1.88 | 1.82 | 1.78 | 1.75 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.14 | 2.09 | 2.04 | 2.00 | 1.97 | 1.91 | 1.87 | 1.80 | 1.75 | 1.71 | 1.65 | 1.62 | 1.57 | 1.54 | 1.51 | 1.48 | 1.46 |
| | 7.21 | 5.10 | 4.24 | 3.76 | 3.44 | 3.22 | 3.05 | 2.92 | 2.82 | 2.73 | 2.66 | 2.60 | 2.50 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.13 | 2.04 | 1.98 | 1.90 | 1.86 | 1.80 | 1.76 | 1.72 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.56 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 | 1.99 | 1.96 | 1.90 | 1.86 | 1.79 | 1.74 | 1.70 | 1.64 | 1.61 | 1.56 | 1.53 | 1.50 | 1.47 | 1.45 |
| | 7.19 | 5.08 | 4.22 | 3.74 | 3.42 | 3.20 | 3.04 | 2.90 | 2.80 | 2.71 | 2.64 | 2.58 | 2.48 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.11 | 2.02 | 1.96 | 1.88 | 1.84 | 1.78 | 1.73 | 1.70 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.10 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 | 1.98 | 1.95 | 1.90 | 1.85 | 1.78 | 1.74 | 1.69 | 1.63 | 1.60 | 1.55 | 1.52 | 1.48 | 1.46 | 1.44 |
| | 7.17 | 5.06 | 4.20 | 3.72 | 3.44 | 3.18 | 3.02 | 2.88 | 2.78 | 2.70 | 2.62 | 2.56 | 2.16 | 2.39 | 2.26 | 2.18 | 2.10 | 2.00 | 1.91 | 1.86 | 1.82 | 1.76 | 1.71 | 1.68 |

## Lanjutan Distribusi F

| $v_2$ = dk penyebut | $v_1$ = dk pembilang | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 14 | 16 | 20 | 24 | 30 | 40 | 50 | 75 | 100 | 200 | 500 | ∞ |
| 55 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.51 | 3.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 | 1.97 | 1.93 | 1.88 | 1.83 | 1.76 | 1.72 | 1.67 | 1.61 | 1.58 | 1.52 | 1.50 | 1.46 | 1.43 | 1.41 |
| | 7.12 | 5.01 | 4.16 | 3.68 | 3.37 | 3.15 | 2.98 | 2.85 | 2.75 | 2.66 | 2.59 | 2.53 | 2.43 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.00 | 1.96 | 1.90 | 1.82 | 1.78 | 1.71 | 1.66 | 1.64 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.01 | 1.99 | 1.95 | 1.92 | 1.86 | 1.81 | 1.75 | 1.70 | 1.65 | 1.59 | 1.56 | 1.50 | 1.18 | 1.44 | 1.41 | 1.39 |
| | 7.08 | 4.98 | 4.13 | 3.63 | 3.31 | 3.12 | 2.95 | 2.82 | 2.72 | 2.03 | 2.36 | 2.30 | 2.10 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.03 | 1.93 | 1.87 | 1.79 | 1.71 | 1.68 | 1.63 | 1.60 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.21 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 | 1.91 | 1.90 | 1.85 | 1.80 | 1.73 | 1.68 | 1.63 | 1.57 | 1.51 | 1.49 | 1.46 | 1.42 | 1.39 | 1.37 |
| | 7.01 | 4.95 | 4.10 | 3.62 | 3.31 | 3.09 | 2.93 | 2.79 | 2.70 | 2.61 | 2.51 | 2.47 | 2.37 | 2.30 | 2.18 | 2.09 | 2.00 | 1.90 | 1.81 | 1.76 | 1.71 | 1.61 | 1.60 | 1.56 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.32 | 2.11 | 2.07 | 2.01 | 1.97 | 1.93 | 1.89 | 1.81 | 1.79 | 1.72 | 1.67 | 1.62 | 1.56 | 1.53 | 1.47 | 1.45 | 1.40 | 1.37 | 1.35 |
| | 7.01 | 4.92 | 4.08 | 3.60 | 3.29 | 3.07 | 2.91 | 2.77 | 2.67 | 2.59 | 2.51 | 2.45 | 2.35 | 2.28 | 2.15 | 2.07 | 1.98 | 1.88 | 1.82 | 1.74 | 1.69 | 1.63 | 1.56 | 1.53 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.18 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 | 1.91 | 1.88 | 1.82 | 1.77 | 1.70 | 1.65 | 1.60 | 1.51 | 1.51 | 1.45 | 1.42 | 1.38 | 1.35 | 1.32 |
| | 6.96 | 4.86 | 4.04 | 3.58 | 3.25 | 3.01 | 2.87 | 2.71 | 2.61 | 2.55 | 2.18 | 2.11 | 2.32 | 2.21 | 2.11 | 2.03 | 1.94 | 1.84 | 1.78 | 1.70 | 1.65 | 1.57 | 1.52 | 1.49 |
| 100 | 3.91 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.30 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.92 | 1.88 | 1.85 | 1.79 | 1.75 | 1.68 | 1.63 | 1.57 | 1.51 | 1.18 | 1.12 | 1.39 | 1.34 | 1.30 | 1.28 |
| | 6.90 | 4.82 | 3.98 | 3.51 | 3.20 | 2.99 | 2.82 | 2.69 | 2.59 | 2.51 | 2.13 | 2.36 | 2.26 | 2.19 | 2.06 | 1.98 | 1.89 | 1.79 | 1.73 | 1.64 | 1.59 | 1.51 | 1.46 | 1.43 |
| 125 | 3.92 | 3.07 | 2.68 | 2.44 | 2.29 | 2.17 | 2.08 | 2.01 | 1.95 | 1.90 | 1.86 | 1.83 | 1.77 | 1.72 | 1.65 | 1.60 | 1.55 | 1.49 | 1.45 | 1.39 | 1.36 | 1.31 | 1.27 | 1.25 |
| | 6.81 | 4.78 | 3.94 | 3.17 | 3.17 | 2.95 | 2.79 | 2.65 | 2.56 | 2.17 | 2.40 | 2.33 | 2.23 | 2.15 | 2.03 | 1.94 | 1.85 | 1.75 | 1.68 | 1.59 | 1.54 | 1.46 | 1.40 | 1.37 |
| 150 | 3.91 | 3.06 | 2.67 | 2.43 | 2.27 | 2.16 | 2.07 | 2.00 | 1.94 | 1.89 | 1.85 | 1.82 | 1.76 | 1.71 | 1.64 | 1.59 | 1.51 | 1.47 | 1.44 | 1.37 | 1.34 | 1.29 | 1.25 | 1.22 |
| | 6.81 | 4.75 | 3.91 | 3.14 | 3.13 | 2.92 | 2.76 | 2.62 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.30 | 2.20 | 2.12 | 2.00 | 1.91 | 1.83 | 1.72 | 1.66 | 1.56 | 1.51 | 1.43 | 1.37 | 1.33 |
| 200 | 3.86 | 3.04 | 2.65 | 2.41 | 2.26 | 2.14 | 2.05 | 1.98 | 1.92 | 1.87 | 1.83 | 1.80 | 1.74 | 1.69 | 1.62 | 1.57 | 1.52 | 1.45 | 1.42 | 1.35 | 1.32 | 1.26 | 1.22 | 1.19 |
| | 6.79 | 4.74 | 3.88 | 3.41 | 3.11 | 2.90 | 2.73 | 2.60 | 2.50 | 2.41 | 2.34 | 2.28 | 2.17 | 2.09 | 1.97 | 1.88 | 1.79 | 1.69 | 1.62 | 1.53 | 1.48 | 1.39 | 1.33 | 1.28 |
| 400 | 3.86 | 3.02 | 2.62 | 2.39 | 2.23 | 2.12 | 2.03 | 1.96 | 1.90 | 1.85 | 1.81 | 1.78 | 1.72 | 1.67 | 1.60 | 1.54 | 1.49 | 1.42 | 1.38 | 1.32 | 1.28 | 1.22 | 1.16 | 1.13 |
| | 6.70 | 4.66 | 3.83 | 3.36 | 3.06 | 2.85 | 2.69 | 2.55 | 2.46 | 2.37 | 2.29 | 2.23 | 2.12 | 2.04 | 1.92 | 1.84 | 1.74 | 1.64 | 1.57 | 1.47 | 1.42 | 1.32 | 1.24 | 1.19 |
| 1000 | 3.85 | 3.00 | 2.61 | 2.38 | 2.22 | 2.10 | 2.02 | 1.95 | 1.89 | 1.84 | 1.80 | 1.76 | 1.70 | 1.65 | 1.58 | 1.53 | 1.47 | 1.41 | 1.36 | 1.30 | 1.26 | 1.19 | 1.13 | 1.08 |
| | 6.68 | 1.62 | 3.80 | 3.34 | 3.04 | 2.82 | 2.66 | 2.53 | 2.13 | 2.34 | 2.26 | 2.20 | 2.09 | 2.01 | 1.89 | 1.81 | 1.71 | 1.61 | 1.54 | 1.44 | 1.38 | 1.28 | 1.19 | 1.11 |
| ∞ | 3.84 | 2.99 | 2.60 | 2.37 | 2.21 | 2.09 | 2.01 | 1.94 | 1.88 | 1.83 | 1.79 | 1.75 | 1.69 | 1.64 | 1.57 | 1.52 | 1.46 | 1.40 | 1.35 | 1.28 | 1.24 | 1.17 | 1.11 | 1.00 |
| | 6.64 | 4.60 | 3.78 | 3.32 | 3.02 | 2.80 | 2.64 | 2.51 | 2.41 | 2.32 | 2.24 | 2.18 | 2.07 | 1.99 | 1.87 | 1.79 | 1.69 | 1.59 | 1.52 | 1 41 | 1.36 | 1.25 | 1.15 | 1.00 |

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

Izin Khusus pada penulis

Lampiran 43



# DAFTAR JUMLAH KARYAWAN PT. SINAR SAMUDERA LOGS JAKARTA

| NO | DIVISI | JUMLAH |
|---|---|---|
| 1. | Perencanaan | 9 |
| 2. | Distribusi | 14 |
| 3. | SPI | 34 |
| 4. | Logistik | 21 |
| 5. | SDM | 7 |
| 6. | Niaga | 33 |
| Total | | 118 |

Lampiran 44



## DAFTAR NAMA RESPONDEN UJI COBA

| NO | NAMA | DIVISI |
|---|---|---|
| 1 | Albert Panjaitan | Niaga |
| 2 | Roni Syaifullah | Niaga |
| 3 | Suparman | Niaga |
| 4 | Moh. Yassin | Niaga |
| 5 | Suhaendi | Niaga |
| 6 | Sri Wahyuni | Niaga |
| 7 | Dadang Karnadi | Niaga |
| 8 | Novita Pancarani | Niaga |
| 9 | Anggun Delia Maharani | Niaga |
| 10 | Kristanto | Niaga |
| 11 | Yosia Christaldy | Niaga |
| 12 | Shandy Utomo Pangestu | Niaga |
| 13 | Nur Halimah | Niaga |
| 14 | Dea Ayu indriani S. | Niaga |
| 15 | M. Iqbal | Niaga |
| 16 | Narendra Wijaya | Niaga |
| 17 | Bagus Dwi Cahyo | Niaga |
| 18 | Hendrik Agusta | Niaga |
| 19 | Aditya Pratomo | Niaga |
| 20 | Rieke Purnama Sari | Niaga |
| 21 | Supardi | Niaga |
| 22 | Astrid Magdalena Hutagalung | Niaga |
| 23 | Diego Mahendra | Niaga |
| 24 | Fauzi akhmad | Niaga |
| 25 | Arjuna Pandji Sutomo | Niaga |
| 26 | Mahesa Prasetyo | Niaga |
| 27 | Cherry Ivone | Niaga |
| 28 | Vera Anggraeni | Niaga |
| 29 | Rizky Noviandry | Niaga |
| 30 | Yuanita | Niaga |
| 31 | Andika Setiawan | Niaga |
| 32 | Wisnu Harimurthi | Niaga |

Lampiran 45



## DAFTAR NAMA RESPONDEN FINAL

| NO | NAMA | DIVISI |
|---|---|---|
| 1 | Danang Tri Atmodjo | SPI |
| 2 | Faizal Akbar | SPI |
| 3 | Wenny Nuraini | SPI |
| 4 | Pandu Pradipta | SPI |
| 5 | Ichsan Nurdiansyah | SPI |
| 6 | Thias Destriana A. | SPI |
| 7 | Yuliarini | SPI |
| 8 | Mario albertus Hutapean | SPI |
| 9 | Bintang Satrio Yoga | SPI |
| 10 | Patimah | SPI |
| 11 | Siti Annisa Syahidah | SPI |
| 12 | Haykal Kamarullah | SPI |
| 13 | Fauzy Al-Farizi | SPI |
| 14 | Anneke Dewi Rahardjo | SPI |
| 15 | Mahesa Prasetyo | SPI |
| 16 | Wisnu Nugroho | SPI |
| 17 | Damar Adi Putra | SPI |
| 18 | Indah Yuliana | SPI |
| 19 | Moh. Habibi Syailendra | SPI |
| 20 | Richard Agusta | SPI |
| 21 | Asep | SPI |
| 22 | Novita Shinta Prameswari D. | SPI |
| 23 | Luciana Hendarti | SPI |
| 24 | Rima novika | SPI |
| 25 | Ageng Kristanto Jayadi | SPI |
| 26 | Cicillia Estiyanti | SPI |
| 27 | Melisa Cyntia Larasati | SPI |
| 28 | Dedi Purdadi | SPI |
| 29 | Donny Kusuma Sakti | SPI |
| 30 | Erlangga Perdana P. | SPI |
| 31 | Kusumaning Thyas | SPI |
| 32 | Dian Purnama Sari | SPI |

# 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 2012
Yang membuat pernyataan

Ardila Aryani
8135082719

**LEMBAR PENGESAHAN**
**SKRIPSI**

PENANGGUNG JAWAB
DEKAN FAKULTAS EKONOMI

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

| Nama | Jabatan | Tanda Tangan | Tanggal |
|---|---|---|---|
| 1. Dra. Dientje Griandini<br>NIP. 19550722198210 2 001 | Ketua | | 2/8/12 |
| 2. Dra. Tjutju Fatimah, M.Si<br>NIP.19531117111982032001 | Sekretaris | | 2/8/12 |
| 3. Dra. Nurahma Hajat M.si<br>NIP. 195331002 1958503 2 001 | Penguji Ahli | | 2/8/12 |
| 4. Dra. Corry Yohana, MM<br>NIP.19596918198503 2 011 | Pembimbing I | | 2/8/12 |
| 5. Drs. Nurdin Hidayat, MM, MSi<br>NIP. 19661030 200012 1 001 | Pembimbing II | | 2/8/12 |

Tanggal Lulus: 25 Juli 2012

# DAFTAR RIWAYAT HIDUP

**Ardila Aryani,** lahir di Palembang, 5 Mei 1990 merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak H. Marsono dan Ibu Hj. Anis Lestariningsih. Merupakan bungsu dari tiga bersaudara. Beralamatkan di Komplek Bea Cukai Jl. Demak blok S/5 No. 9 RT. 14/07 Kel. Sukapura Kec. Cilincing Jakarta Utara.

Alamat email : aryaniardila@ymail.com

Pendidikan formal yang pernah ditempuh:

- TK (Taman Kanak-Kanak) Sukaluyu, Bandung (1994-1996)
- SDN Sukaluyu, Bandung (1996-1997)
- SDN Sukapura 01 Pagi, Jakarta (1997-2002)
- SMPN 231, Jakarta (2002-2005)
- SMAN 75, Jakarta (2005-2008)
- Universitas Negeri Jakarta, S1 Jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Tata Niaga, 2008-2012

Penulis diterima di Universitas Negeri Jakarta (UNJ) pada tahun 2008 melalui Ujian Masuk Bersama (UMB).

Pengalaman berorganisasi :

- Bagian dari keluarga BPM FE UNJ tahun 2009-2010
- TIPE (Tim Pembela Mahasiswa) tahun 2009

Pengalaman Kerja :

- Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Perum Perumnas pada bagian *Marketing* Tahun 2011.
- Program Pengenalan Lapangan (PPL) di SMK Negeri 50 Jakarta Timur 2011.