



**ANALISIS ASPEK KERJA YANG MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA PERAWAT  
RSUD dr. SOEBANDI  
JEMBER**

**TESIS**

**Untuk Memperoleh Gelar Magister Manajemen (MM)  
Pada Program Pasca Sarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Jember**



Oleh :

**CHANDRA ROEDY P.**

**NIM : 990820101154**

|                     |                      |       |
|---------------------|----------------------|-------|
| Asa's               | Hadiah               | R     |
|                     | <del>Pembelian</del> | Klass |
| Terima Tol :        | 30 MAR 2002          | 658 3 |
| No. Induk :         | 407                  | POE   |
| KLASIR / PENYALIN : |                      | a     |

**UNIVERSITAS JEMBER PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN**

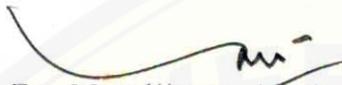
**2001**

TESIS INI TELAH DISETUJUI

Tanggal 16 Oktober 2001

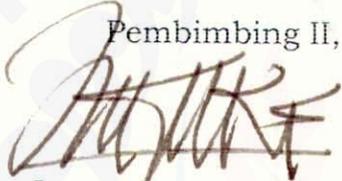
Oleh:

Pembimbing I,

  
Prof. Dr. Murdijanto Furbangkoro, SE., SU.

NIP. 130 350 767

Pembimbing II,

  
Imam Suroso, SE., MSi.

NIP. 131 759 838

**Mengetahui/Menyetujui**

Universitas Jember Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Ketua Program Studi



  
Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ek.

NIP. 130 350 765

## JUDUL TESIS

### ANALISIS ASPEK KERJA YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PERAWAT RSUD dr. SUBANDI JEMBER

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

N a m a : Chandra Roedy Poerwana, SE.  
N I M : 990820101154  
Program Studi : Magister Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumberdaya Manusia

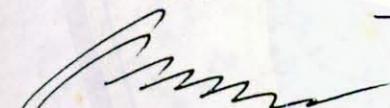
telah dipertahankan di depan Panitia Penguji pada tanggal :

**18 Oktober 2001**

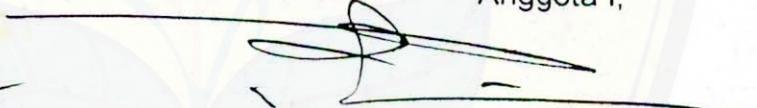
dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Jember.

#### Susunan Panitia Penguji

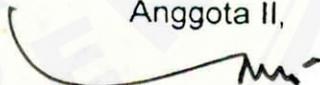
Ketua,

  
Drs. Kamarul Imam, MSc.  
NIP : 130 935 418

Anggota I,

  
Drs. Budi Nurhardjo, MSi.  
NIP : 131 408 353

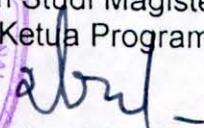
Anggota II,

  
Prof. Dr. Murdijanto P., SE., SU.  
NIP : 130 350 767



**Mengetahui/menyetujui**

Universitas Jember Program Pascasarjana  
Program Studi Magister Manajemen  
Ketua Program Studi

  
Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ec.  
NIP : 130 350 765

## UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT, atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya penelitian dan penulisan tesis ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya.

Penyelesaian penelitian dan penulisan tesis ini banyak dibantu oleh berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada beliau di bawah ini.

Prof. Dr. Murdijanto Purbanggoro, SE., SU. bersama Bapak Imam Suroso, SE., MSi. selaku pembimbing tesis yang selalu berkenan meluangkan waktu untuk membimbing serta memotivasi penulis dalam menyelesaikan penyusunan tesis.

Prof. Dr. H. Kabul Santoso, MS. selaku Rektor Universitas Jember, atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada penulis untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program magister.

Prof. Dr. H. Harijono, SU.Ek. selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Jember beserta staf yang telah membantu penulis selama mengikuti pendidikan program magister.

Orangtua tercinta, Bapak Alm. Drs. H. Rustamin dan Ibu Siti Rohani atas kasih sayang tiada batas.

Kakak Nukita Ekorini Rustini dan Fery Rusdianto, adik Chandra Budi Prasetyo, adik sepupuku Nurman, Nurmawan, dan Tante Nelly

Om Zainur dan Tante Suprapti serta Tante Suryati Kusumo yang telah memberikan dorongan dan bantuan kepada penulis dalam melaksanakan pendidikan pasca sarjana.

Amalia Nurulita terkasih yang telah memberikan warna indah dalam kehidupan penulis.

Moh. Nur Rais, SP., MM. yang telah berkenan meluangkan waktu untuk memberikan sumbangan pemikiran serta memotivasi penulis hingga selesainya penyusunan tesis ini.

Seluruh staf pengajar pada Program Magister Manajemen Universitas Jember yang ikhlas menuangkan ilmu pengetahuan yang dimiliki kepada penulis sebagai peningkatan pengetahuan kelak.

Pimpinan, staf dan karyawan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soebandi Jember, yang telah memberikan kesempatan dan bantuan bagi penulis dalam melakukan penelitian.

Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu, atas bantuan saran serta masukan bagi penulis hingga penyusunan tesis ini selesai.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih atas bantuan yang diberikan, semoga tesis ini dapat berguna serta bermanfaat bagi mereka yang berkepentingan.

Jember, Oktober 2001

Penulis

## RINGKASAN

**Kata kunci:** Perawat, Aspek kerja, Kepuasan kerja

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh suatu kenyataan bahwa kepuasan kerja dan produktivitas kerja merupakan permasalahan yang penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menjelaskan variabel-variabel aspek kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Variabel-variabel aspek kerja tersebut meliputi gaji, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja.

Sampel penelitian ini diambil secara kelompok menurut golongan yang terdapat pada RSUD dr. Soebandi Jember, yaitu sebanyak 70 perawat. Analisis data yang dipakai adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama maupun secara parsial variabel-variabel aspek kerja yang terdiri dari gaji, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Koefisien determinasi dari aspek kerja secara bersama-sama terhadap tingkat kepuasan kerja adalah 0.7060, sedangkan koefisien regresi parsial dari masing-masing variabel adalah gaji (0.06), pekerjaan (0.125), promosi (0.0626), penyelia (0.1903) dan rekan kerja (0.2946). Koefisien determinasi parsial tertinggi merupakan faktor yang pengaruhnya paling dominan terhadap tingkat kepuasan kerja, dengan urutan (1) rekan kerja, (2) penyelia, (3) pekerjaan, (4) promosi, (5) gaji.

**ABSTRACT**

**Keyword:** *Nurses, Working aspects, Job satisfaction*

This research was undertaken based on the fact that both job satisfaction and job productivity are the important problems in human resources development. The main purposes are to find out and analyze variables of working aspects, which are influencing the job satisfaction. The variables are salary, job, promotion, supervisor, and partners.

The samples were taken in-groups according to the employee stratification in the RSUD dr. Soebandi Jember, as much as 70 nurses. The multiple regression technique was used as data analysis.

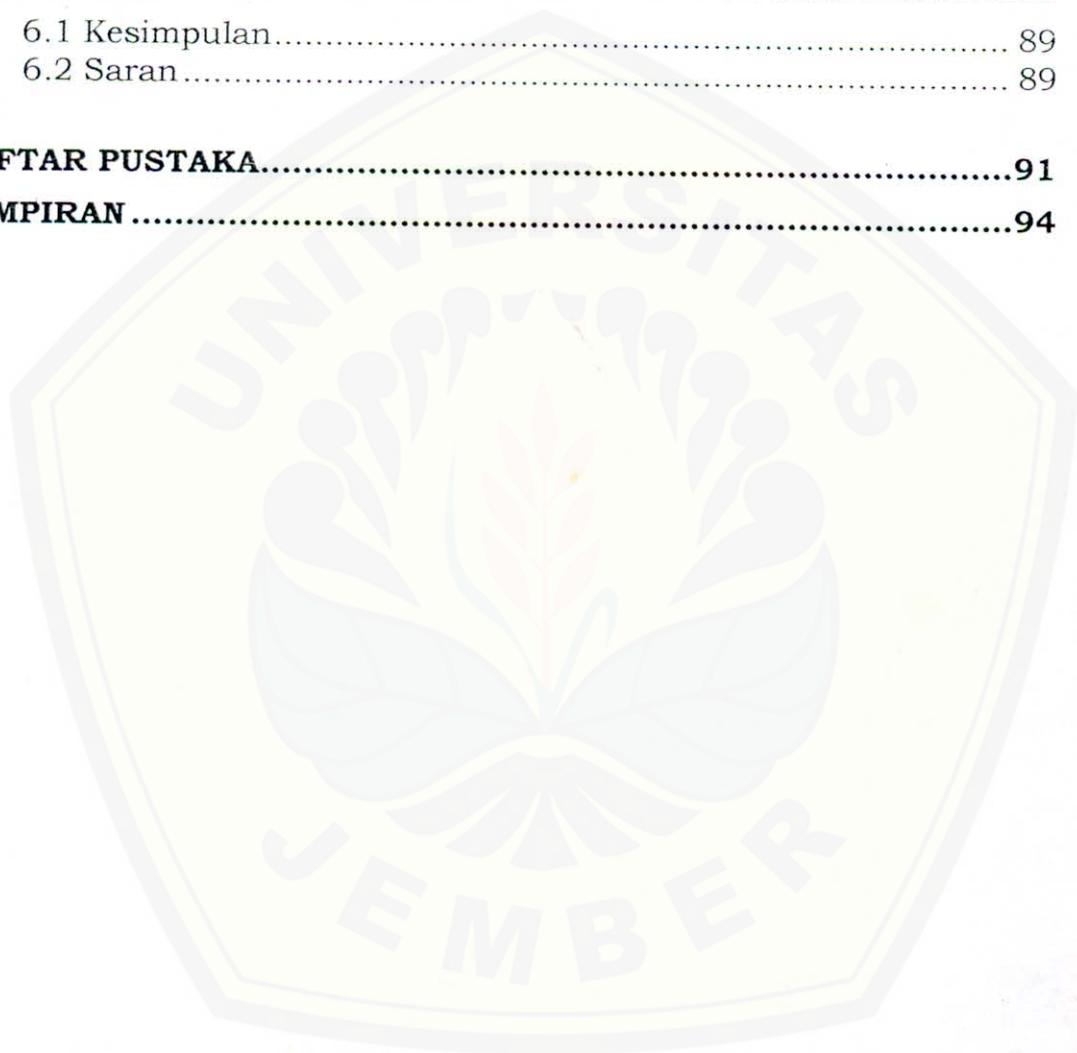
The determination coefficient of all working aspects toward job satisfaction was 0.7060, while the partial determination of salary, job, promotion, supervisor, and partners were 0.06; 0.125; 0.0626; 0.1903; 0.2946. The highest determination coefficient of the influencing variables ranked as follows: (1) partners, (2) supervisor, (3) job, (4) promotion, (5) salary.

DAFTAR ISI

|  | Halaman     |
|--|-------------|
| <b>HALAMAN JUDUL</b> .....   | <b>i</b>    |
| <b>HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING</b> .....                         | <b>ii</b>   |
| <b>HALAMAN PENETAPAN PANITIA PENGUJI</b> .....                     | <b>iii</b>  |
| <b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....                                   | <b>iv</b>   |
| <b>RINGKASAN</b> .....   | <b>vi</b>   |
| <b>ABSTRACT</b> .....  | <b>vii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....  | <b>viii</b> |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....   | <b>xi</b>   |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....  | <b>xii</b>  |
| <b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....                                       | <b>xiii</b> |
| <br>   |             |
| <b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....                                    | <b>1</b>    |
| 1.1 Latar Belakang Masalah .....                                   | 1           |
| 1.2 Rumusan Masalah .....  | 3           |
| 1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....                           | 4           |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian.....                                       | 4           |
| 1.3.2 Kegunaan Penelitian .....                                    | 4           |
| <br>   |             |
| <b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....                              | <b>6</b>    |
| 2.1 Landasan Teori .....   | 6           |
| 2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....                              | 6           |
| 2.1.2 Teori Kepuasan Kerja.....                                    | 7           |
| 2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Hasilnya .....                | 8           |
| 2.1.4 Aspek Kerja yang Berpengaruh terhadap Kepuasan<br>Kerja..... | 11          |
| 2.1.5 Produktivitas Kerja .....                                    | 21          |
| 2.1.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas<br>Kerja.....   | 22          |
| 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu.....                                | 23          |

|  |           |
|--|-----------|
| <b>BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.....</b>       | <b>26</b> |
| 3.1 Kerangka Konseptual.....                                 | 26        |
| 3.2 Hipotesis.....   | 27        |
| <b>BAB IV. METODE PENELITIAN.....</b>                        | <b>28</b> |
| 4.1 Obyek Penelitian.....                                    | 28        |
| 4.2 Design Sampling.....                                     | 28        |
| 4.2.1 Populasi.....  | 28        |
| 4.2.2 Sampel dan Metode Pengambilan Sampel.....              | 28        |
| 4.2.3 Ukuran Sampel.....                                     | 29        |
| 4.2.4 Skala Pengukuran.....                                  | 30        |
| 4.3 Identifikasi Variabel.....                               | 30        |
| 4.4 Definisi Operasional Variabel.....                       | 31        |
| 4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian.....                         | 33        |
| 4.5.1 Lokasi Penelitian.....                                 | 33        |
| 4.5.2 Waktu Penelitian.....                                  | 33        |
| 4.6 Prosedur Pengambilan Data.....                           | 33        |
| 4.7 Instrumen Penelitian.....                                | 34        |
| 4.7.1 Validitas.....   | 34        |
| 4.7.2 Reliabilitas.....                                      | 35        |
| 4.8 Teknik Analisis Data.....                                | 35        |
| 4.8.1 Analisis Deskriptif.....                               | 35        |
| 4.8.2 Analisis Inferensial.....                              | 36        |
| 4.9 Uji Hipotesis.....                                       | 37        |
| 4.9.1 Pengujian Hipotesis Pertama.....                       | 37        |
| 4.9.2 Pengujian Hipotesis Kedua.....                         | 38        |
| <b>BAB V. HASIL PENELITIAN, ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....</b> | <b>40</b> |
| 5.1 Hasil Penelitian.....                                    | 40        |
| 5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....                    | 40        |
| 5.1.2 Karakteristik Responden.....                           | 47        |
| 5.1.3 Deskripsi.....   | 49        |
| 5.2 Analisis Hasil Penelitian.....                           | 67        |
| 5.2.1 Uji Validitas Item.....                                | 67        |
| 5.2.2 Uji Reliabilitas.....                                  | 69        |
| 5.2.3 Analisis Regresi Linear Berganda.....                  | 69        |
| 5.2.4 Pengujian Asumsi Klasik Terhadap Model Regresi.....    | 74        |
| 5.3 Hasil Uji Hipotesis.....                                 | 75        |
| 5.4 Pembahasan.....  | 76        |
| 5.4.1 Rekan Kerja.....                                       | 77        |

|   |           |
|---|-----------|
| 5.4.2 Penyelia .....  | 79        |
| 5.4.3 Pekerjaan.....  | 80        |
| 5.4.4 Promosi .....   | 81        |
| 5.4.5 Gaji.....   | 83        |
| 5.5 Hasil Penelitian Dikaitkan dengan Temuan Penelitian<br>Terdahulu..... | 86        |
| <b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                                 | <b>89</b> |
| 6.1 Kesimpulan.....   | 89        |
| 6.2 Saran.....  | 89        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>  | <b>91</b> |
| <b>LAMPIRAN .....</b>   | <b>94</b> |



DAFTAR GAMBAR

| No. Gambar  | Halaman |
|---|---------|
| 2.1 Hubungan antara Aspek, Kepuasan dan Produktivitas.... | 23      |
| 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian .....                  | 26      |



DAFTAR TABEL

| No. Tabel  | Halaman   |
|------------|---|
| Tabel 2.1  | Persentase Pekerja yang Terpuaskan ..... 24   |
| Tabel 5.1  | Tenaga Kerja di RSUD dr. Soebandi Berdasarkan<br>Jenis Pekerjaan..... 41                          |
| Tabel 5.2  | Tenaga Paramedis Perawatan RSUD dr. Soebandi<br>Berdasarkan Tingkat Pendidikan ..... 44           |
| Tabel 5.3  | Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .... 47   |
| Tabel 5.4  | Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan..... 48  |
| Tabel 5.5  | Karakteristik Responden Berdasarkan Status<br>Perkawinan ..... 48                                 |
| Tabel 5.6  | Karakteristik Responden Berdasarkan Umur ..... 49   |
| Tabel 5.7  | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Gaji ..... 50   |
| Tabel 5.8  | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Pekerjaan ..... 53  |
| Tabel 5.9  | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Promosi ..... 56  |
| Tabel 5.10 | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penyelia ..... 59   |
| Tabel 5.11 | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Rekan Kerja.. 62  |
| Tabel 5.12 | Tanggapan Responden Terhadap Variabel Tingkat<br>Kepuasan Kerja..... 65                           |
| Tabel 5.13 | Hasil Uji Validitas Item..... 68  |
| Tabel 5.14 | Hasil Uji Reliabilitas ..... 69   |
| Tabel 5.15 | Analisis Varian Regresi Linear Berganda ..... 70  |
| Tabel 5.16 | Hasil Analisis Regresi Variabel-Variabel Aspek Kerja<br>yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ..... 71 |
| Tabel 5.17 | Matrik Hasil Penelitian dan Penelitian Terdahulu..... 88  |

DAFTAR LAMPIRAN

| No. Lampiran  | Halaman |
|---|---------|
| 1. Daftar Pertanyaan .....                              | 94      |
| 2. Data Mentah Berdasarkan Jawaban Responden.....       | 101     |
| 3. Data Mentah yang Sudah Diolah.....                   | 104     |
| 4. Uji Validitas.....                                   | 106     |
| 5. Uji Reliabilitas .....                               | 108     |
| 6. Uji Regresi Linear Berganda.....                     | 114     |
| 7. Uji Multikolinearitas (matrik korelasi).....         | 116     |
| 8. Data Guna Proses Ranking.....                        | 117     |
| 9. Data Setelah Ranking.....                            | 119     |
| 10 Uji Homoskedastisitas dengan Korelasi Spearman ..... | 121     |



**BAB I**  
**PENDAHULUAN**



**1.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit merupakan suatu lembaga yang bergerak dalam bidang jasa kesehatan. Pada hakekatnya rumah sakit dibentuk dengan tujuan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan pelayanan kesehatan, namun selain memberikan pelayanan sosial, rumah sakit juga berupaya mencapai tingkat laba yang optimal dalam rangka mengembangkan lembaga rumah sakit menjadi lebih baik. Salah satu diantaranya adalah untuk membiayai seluruh kegiatan operasional rumah sakit, pembiayaan tenaga kerja maupun pengembangan sumberdaya manusia.

Tenaga kerja adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, baik pada instansi pemerintah maupun pada perusahaan-perusahaan atau usaha sosial seperti rumah sakit, dimana ia memperoleh suatu balas jasa tertentu. Tenaga kerja dapat diartikan sebagai buruh, pegawai, karyawan, yang pada hakekatnya mempunyai maksud yang sama.

Dalam membina dan mewujudkan karyawan dengan disiplin yang tinggi banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi baik dari dalam dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Misalnya, keamanan kerja, lingkungan kerja yang nyaman, penghasilan yang cukup, semuanya itu dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja dengan penuh perhatian dan kerelaan tanpa adanya perasaan terpaksa dan tertekan serta mendapatkan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja perlu diperhatikan oleh organisasi maupun manajemen, karena kepuasan kerja merupakan kriteria untuk

mengukur keberhasilan organisasi dalam memenuhi kebutuhan anggotanya. Untuk itu manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja para tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah lainnya (Handoko, 1992:23).

Masalah kepuasan kerja merupakan hal yang sangat personal, artinya yang paling bisa merasakan hanyalah yang bersangkutan saja dan sifatnya tidak selalu sama antara orang yang satu dengan orang yang lainnya. Walaupun keduanya berada pada kedudukan dan jabatan yang sama, kedua orang tersebut tidak akan mempunyai tingkat kepuasan yang sama dan sulit diduga. Ada sebagian orang merasa puas dari gaji yang diterimanya, tetapi ada sebagian lain yang mungkin telah terpuaskan karena ia merasa bahwa kemampuan dan keahliannya mendapat perhatian.

Dengan memperhatikan aspek kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja akan dapat menggerakkan tingkat motivasi yang sangat kuat sehingga dapat menghasilkan kepuasan kerja. Meningkatnya tingkat kepuasan kerja dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi perpindahan karyawan, meningkatkan kemahiran karyawan, absensi karyawan yang cenderung rendah, serta pengaruh lain kepuasan dalam perusahaan (Robbins, 1996:34).

Segala hal yang berkaitan dengan faktor-faktor kepuasan kerja dapat diatur sedemikian rupa dan dibuat sama untuk dikenakan pada semua karyawan tanpa terkecuali. Dengan demikian setiap orang yang telah menjadi karyawan harus menyepakati peraturan yang telah dikeluarkan oleh perusahaan tersebut. Hal ini berarti karyawan yang bersangkutan akan dapat memperoleh kepuasan

kerja. Dengan karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan yang tinggi akan menghasilkan karyawan yang produktivitasnya tinggi.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr. Soebandi Jember merupakan rumah sakit daerah yang terbesar di kabupaten Jember, Kegiatan operasional RSUD dr. Soebandi ini didukung oleh jumlah tenaga kerja yang relatif banyak. Untuk mengembangkan diri agar menjadi semakin baik, maka RSUD dr. Soebandi perlu meningkatkan produktivitas kerja karyawannya. Salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas karyawan adalah dengan memberikan kepuasan dalam bekerja bagi seluruh karyawan RSUD dr. Soebandi.

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan, maka perlu dilakukan sebuah penelitian tentang aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja, dalam hal ini yang menjadi obyek penelitian adalah RSUD dr. Soebandi Jember dengan perawat sebagai populasinya .

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penjabaran dalam latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan berbagai permasalahan yang berkaitan dengan aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja perawat RSUD dr. Soebandi Jember, sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi variabel-variabel aspek kerja dan variabel tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember ?
2. Apakah aspek kerja yang terdiri atas variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember ?

3. Variabel aspek kerja manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember ?

### **1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang diharapkan dari penelitian adalah :

1. Mendeskripsikan aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh aspek kerja yang terdiri atas variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja secara bersamaan terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember.
3. Untuk mengetahui variabel aspek kerja yang paling berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember.

#### **1.3.2 Kegunaan Penelitian**

Hasil yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi pihak RSUD dr. Soebandi Jember, sebagai bahan masukan agar dapat mengetahui dan memahami aspek kerja yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja, sehingga dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih meningkat dapat meningkatkan pula produktivitas kerja perawat rumah sakit. Dengan peningkatan produktivitas perawat pada khususnya dan seluruh karyawan pada umumnya, maka kualitas pelayanan yang diberikan oleh RSUD dr. Soebandi kepada masyarakat semakin baik.

2. Bagi peneliti berikutnya, dapat digunakan sebagai bahan informasi dan pertimbangan apabila ingin meneliti lebih mendalam mengenai aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja.
3. Diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan sumber daya manusia, terutama yang mengkaji tentang aspek kerja, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.



**BAB II**  
**TINJAUAN PUSTAKA**



**2.1 Landasan Teori**

**2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Dalam memberikan batasan atau pengertian tentang kepuasan kerja beberapa ahli mempunyai pendapat yang berbeda tetapi pada dasarnya tidak ada perbedaan yang mendasar. Menurut Wexley dan Yukl (1992:83) kepuasan kerja secara umum menyangkut sikap seseorang mengenai pekerjaannya.

Sedangkan Maslow (1986:79) menyatakan bahwa seorang akan merasa puas terhadap pekerjaannya, apabila tingkat kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan gengsi serta kebutuhan pernyataan atau pemenuhan diri.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya, dan kepuasan kerja bersifat individual, karena setiap individu mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Karena menyangkut sikap, pengertian kepuasan kerja menyangkut beberapa hal seperti kognisi, emosi, kecenderungan perilaku seseorang. Kepuasan kerja tidak tampak secara nyata tetapi berwujud dalam hasil pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari saran-sarannya, teguran yang diperoleh, kemahiran, keluhan-keluhan serta kelambanan dalam melaksanakan tugas.

Perilaku kerja sendiri pada dasarnya merupakan semua tindakan yang dilakukan seseorang atau cara bertindak yang

menunjukkan tingkah laku seseorang dan tindakan tersebut dapat diukur atau diamati (Gibson, 1996:34). Dalam kaca mata manajemen perilaku para anggota dalam organisasi dapat dikategorikan menjadi dua jenis, yaitu perilaku yang bersifat positif dan perilaku yang bersifat negatif (Siagian, 1995:57).

### **2.1.2 Teori Kepuasan Kerja**

Teori yang berkaitan dengan kepuasan kerja antara lain dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1992:87) dengan teori dua faktornya. Kedua faktor itu adalah faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang menyebabkan orang puas. Faktor penyebab ketidakpuasan berkaitan dengan kondisi kerja ekstrinsik yang disebut juga hygiene faktor yang meliputi gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi dan mutu hubungan antar pribadi dengan rekan kerja, atasan dengan bawahan.

Faktor penyebab kepuasan berkaitan dengan isi pekerjaan dan imbalan yang langsung dihasilkan dari pekerjaannya. Faktor penyebab kepuasan berkaitan dengan kondisi intrinsik yang disebut juga faktor pekerjaan itu sendiri, kemungkinan untuk berkembang.

Faktor kepuasan dapat menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Apabila faktor ini dioptimalkan, selain meningkatkan prestasi juga menurunkan perpindahan karyawan, menunjang sikap yang lebih toleran terhadap manajemen dan membuahakan kesehatan mental para karyawan.

Faktor penyebab ketidakpuasan karyawan diperlukan untuk meminimalisasi ketidakpuasan karyawan dalam organisasi. Faktor

ini merupakan faktor penunjang kepuasan, apabila kurang memadai akan terjadi ketidakpuasan diantara karyawan. Meningkatkan faktor ini tidak dengan sendirinya akan meningkatkan kepuasan kerja, melainkan memberi dasar untuk terpenuhinya kebutuhan yang lebih tinggi.

Teori keadilan (equity theory) dikemukakan oleh Adam dalam (As'ad, 1998:53) menjelaskan bahwa orang akan merasa puas atau tidak atas situasi. Keadilan yaitu keadaan yang muncul dalam pikiran seseorang jika ia merasa bahwa rasio antara usaha dan imbalan adalah seimbang dengan rasio individu yang dibandingkan. Keadilan dikatakan ada jika karyawan beranggapan bahwa rasio antara masukan (input) dengan perolehan (hasil) sepadan dengan rasio karyawan lain. Input adalah sesuatu yang bernilai bagi seseorang yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, banyaknya usaha yang dicurahkan, jumlah jam kerja, dan peralatan atau perlengkapan pribadi yang digunakan dalam pekerjaannya. Hasil adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang pekerja yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbol status, penghargaan, serta kesempatan untuk berhasil (Wexley dan Yukl. 1992:89). Apabila perbandingan itu tidak seimbang, tetapi menguntungkan bisa menimbulkan kepuasan, apabila perbandingan itu tidak seimbang dan merugikan maka akan menimbulkan ketidakpuasan.

### **2.1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Hasilnya**

Dari sudut pandang masyarakat dan pribadi pekerja, kepuasan kerja merupakan hal yang sangat diharapkan, namun dari sudut

pandang keefektifan perusahaan dan manajemen, sangat penting untuk diketahui sejauh mana hubungan kepuasan kerja dengan variabel-variabel hasil akhir. Luthans (1992:71) mengemukakan bahwa tingkat kepuasan kerja dapat ditunjukkan dengan hasil-hasil seperti produktivitas kerja, perpindahan karyawan, absensi dan pengaruh kepuasan lain.

#### **a. Kepuasan dan Produktivitas Kerja**

Hasil penelitian membuktikan bahwa ada keterkaitan yang kuat antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Robbins (1996:134) menyatakan bahwa ada hubungan yang positif tetapi rendah antara kepuasan dan produktivitas kerja yaitu sekitar 0,14. Sedangkan Luthans (1992:103) dalam penelitiannya menemukan korelasi rata-rata 0,17 antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Pekerja yang puas terhadap pekerjaannya tidak selalu memiliki produktivitas kerja tinggi, tetapi masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam perusahaan dengan kepuasan karyawan yang lebih tinggi, cenderung lebih efektif dari pada perusahaan dengan kepuasan karyawan yang rendah.

#### **b. Kepuasan dan Perpindahan Karyawan**

Kepuasan kerja juga dihubungkan secara negatif dengan perpindahan karyawan. Luthans (1992:114) menemukan keterkaitan yang tidak terlalu tinggi antara kepuasan kerja dengan perpindahan karyawan. Kepuasan kerja yang tinggi tidak akan menekan perpindahan kerja, namun kepuasan kerja rendah, perpindahan kerja cenderung meningkat. Wanita usia 18 – 25 tahun, kepuasan

kerja merupakan faktor yang dapat ditentukan untuk mengetahui apakah mereka pindah bekerja atau tidak. Sebab, ketika terjadi perpanjangan waktu kerja, kecenderungan untuk pindah meningkat dan faktor-faktor lamanya kerja ini ternyata bisa menekan faktor ketidakpuasan kerja diantara para karyawan pria. Terdapat faktor lain seperti komitmen terhadap perusahaan, yang memiliki peran penting dalam menentukan hubungan antara kepuasan kerja dan perpindahan karyawan. Beberapa karyawan tidak memiliki pilihan pekerjaan lain, sehingga mereka tetap bekerja dan tidak keluar walaupun mereka tidak puas terhadap pekerjaan itu. Faktor lainnya adalah faktor ekonomi umum. Apabila keadaan ekonomi stabil, perpindahan karyawan akan meningkat karena orang akan mencari kesempatan yang lebih baik pada perusahaan lain.

### **c. Kepuasan dan Absensi**

Luthans (1992:117) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan absensi. Apabila kepuasan kerja tinggi maka tingkat absensi cenderung rendah, demikian juga sebaliknya apabila tingkat kepuasan kerja rendah maka tingkat absensi karyawan cenderung meningkat. Namun apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja akan terdapat beberapa variabel seperti sejauh mana karyawan menilai pentingnya pekerjaan. Karyawan yang menilai pekerjaannya penting memiliki tingkat absensi yang lebih rendah dari pada karyawan yang menilai pekerjaannya tidak penting. Disamping itu perlu diperhatikan bahwa tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak selalu berdampak pada rendahnya absensi karyawan, tetapi masih banyak faktor yang membuat karyawan mempunyai tingkat absensi yang tinggi.

#### **d. Kepuasan dan Hasil Yang Lain**

Luthans (1992:125) dalam penelitiannya membuktikan bahwa karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki kesehatan mental dan fisik yang lebih bagus, lebih cepat belajar pada tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan, lebih sedikit mengalami kecelakaan kerja dan cenderung tidak memiliki keluhan. pekerja yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perilaku yang lebih sosial seperti membantu rekan kerja, dan lebih bersikap bekerja sama.

#### **2.1.4 Aspek Kerja yang Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tentang pekerjaannya dipengaruhi faktor aspek kerja. Aspek kerja mencerminkan ciri-ciri yang terasa ada di dalam organisasi, dan timbul karena kegiatan organisasi yang mempengaruhi perilaku. Ciri-ciri tersebut bisa berupa peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah dan misi organisasi. Dengan kondisi yang demikian, maka organisasi akan cenderung untuk menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan aspek kerja.

Aspek kerja dapat mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja, karena aspek kerja tersebut dapat membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan yang dilakukan. Para pegawai akan mengharapkan imbalan, kepuasan, prestasi atas dasar persepsi mereka terhadap organisasi.

Aspek kerja yang dianggap mempengaruhi kepuasan kerja oleh Gibson (1996:69) disebutkan: upah, pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja dan promosi.

Dalam uraian berikut dibahas lima dimensi aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu: gaji, pekerjaan, promosi, penyalahgunaan, dan rekan kerja.

#### **a. Gaji**

Gaji merupakan imbalan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya untuk orang lain. Menurut Stoner dan Wankel (1986:72), imbalan berupa uang merupakan imbalan yang dianggap paling penting di tempat kerja. Karyawan akan merasakan bahwa gaji yang diterimanya adil apabila rasio antara usaha dan imbalan seimbang dengan rasio individu yang dibandingkannya (Gibson, 1996: 147).

Gaji yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah gaji yang dianggap wajar atau adil. Heidjirahman dan Husnan (1990:80) memberikan ulasan tentang keadilan dalam penggajian, bahwa keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan (input) dengan penghasilan (out put). Semakin tinggi pengorbanan, semakin tinggi penghasilan yang diharapkan. Oleh karena itu yang pertama harus dinilai adalah pengorbanan (input) yang diperlukan oleh suatu jabatan. Semakin tinggi persyaratan-persyaratan yang harus dipenuhi oleh jabatan tersebut. Semakin tinggi persyaratan yang diperlukan, semakin tinggi pula penghasilan (out put) yang diharapkan. Penghasilan ini ditunjukkan dari gaji yang diterima.

Selain masalah keadilan, dalam penggajian perlu diperhatikan pula unsur kelayakan. Untuk mengetahui kelayakan ini dapat

dibandingkan dengan penggajian pada perusahaan-perusahaan lain. Gaji yang sesuai dapat memuaskan dan memotivasi kerja karyawan, sedangkan gaji rendah dapat menimbulkan moral yang buruk, keluhan-keluhan, memperbesar perputaran karyawan, serta penurunan produktivitas kerja.

Imbalan berupa uang atau dikenal sebagai gaji merupakan imbalan yang dianggap paling penting ditempat kerja, Menurut Gibson (1996:148), upah berupa uang atau gaji merupakan aspek kerja yang paling besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja apabila dibandingkan dengan aspek kerja lain. Uang tidak memiliki nilai intrinsik, tetapi nilai ekonomi dari uang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan yang dapat memberikan kepuasan. Nilai dari uang dapat merupakan simbol dari kesuksesan, prestise dan kekuasaan.

Agar gaji dapat memuaskan dan memotivasi kerja karyawan sehingga tidak dapat menimbulkan moral buruk, keluhan, memperbesar perputaran pegawai dan aktivitas serikat buruh, maka perlu dilakukan suatu program mengenai kompensasi karyawan dalam perusahaan. Program kompensasi yang baik menurut Braid (1991:29) mempunyai ciri penting yaitu :

- 1) Bersaing, tingkat gaji yang cukup tinggi agar menarik orang yang kompeten. Kemampuan memperkerjakan pegawai yang memenuhi kualifikasi adalah sangat kritis bagi keberhasilan organisasi.
- 2) Rasional, gaji pegawai individual harus sebanding dengan kinerja yang terukur dari pekerjaan dan dapat diperbandingkan dengan gaji di perusahaan lain untuk pekerjaan yang serupa. Perhatian harus dicurahkan pada tingkat kinerja dan lamanya berdinis.

Analisis pekerjaan sangat kritis bagi program kompensasi yang rasional.

- 3) Kinerja, program kompensasi harus dapat membangkitkan dan memberi penghargaan untuk kinerja yang meningkat. Peningkatan gaji otomatis tidak atau hanya mempunyai nilai motivasi sedikit.

Menurut Manullang (1984:57) bentuk insentif menurut sifatnya ada tiga macam yaitu:

- 1) *Financial insentif*, meliputi upah dan gaji yang pantas memperoleh bagian dari keuntungan perusahaan dan hal-hal kesejahteraan, pemeliharaan kesehatan, rekreasi, jaminan hari tua dan sebagainya.
- 2) *Non Financial Insentif*, meliputi keadaan pekerjaan yang memuaskan seperti : tempat kerja, jam kerja, tugas dan teman-teman. Sikap pimpinan terhadap keinginan masing-masing pegawai seperti jaminan pekerjaan, promosi, keluhan-keluhan, liburan dan hubungan dengan atasan.
- 3) *Social Insentif*, meliputi sikap dan keadaan tingkah laku anggota organisasi atau perusahaan lainnya terhadap pegawai yang bersangkutan.

#### **b. Pekerjaan**

Pekerjaan dapat berpengaruh terhadap pekerja dan akan menghasilkan kepuasan, motivasi intern atau organisasi, prestasi yang bermutu tinggi, tingkat kemahiran dan perputaran tenaga kerja yang rendah (Scehein, 1992:114). Hal ini dapat dicapai apabila: (1) pekerjaan itu dialami sebagai sesuatu yang berarti, bermanfaat atau

penting. (2) pekerja mengalami bahwa ia bertanggung jawab atas hasil pekerjaan itu secara pribadi. (3) pekerja dapat memastikan dengan cara yang teratur dan terandalkan bagaimana hasil usahanya, apa saja yang telah dicapai dan hasil itu memuaskan atau tidak.

Maslow (1986:74) menyatakan bahwa rasa puas dan tidak puas terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor utama yang menentukan niat untuk keluar yang diikuti dengan pergantian karyawan. Kepuasan terhadap pekerjaan merupakan suatu evaluasi yang berorientasi sekarang dan mencakup suatu perbandingan nilai-nilai karyawan dan apa yang dirasakan oleh karyawan mengenai pekerjaannya.

Robbins (1996:113) menyebutkan faktor-faktor penting yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah pekerjaan yang secara mental menantang. Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang secara mental kurang menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

Luthans (1992:133) menjelaskan hubungan antara keadaan yang diinginkan pekerja dengan dimensi dasar pekerjaan dan hasil pekerjaan itu dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Pekerjaan dialami sebagai suatu yang berarti apabila pekerjaan mengharuskan para pekerja melaksanakan kegiatan yang

menuntut berbagai keterampilan dan kemampuan. Pekerjaan mengharuskan penyelesaian seluruh pekerjaan dari awal hingga akhir dengan hasil yang nyata. Pekerjaan mempunyai dampak besar atas kehidupan orang lain untuk organisasi sendiri maupun luar organisasi. Sehingga akan menghasilkan motivasi kerja intern dan prestasi kerja yang tinggi.

- 2) Pekerjaan dapat menciptakan rasa tanggung jawab apabila ada otonomi. Pekerjaan tersebut memberikan kepada pekerja kebebasan, kemandirian, dan kebijakan dalam penjadualan pekerjaan dan menentukan pelaksanaan pekerjaan. Melaksanakan pekerjaan dengan otonomi ini dapat menghasilkan motivasi kerja intern dan prestasi kerja yang tinggi.
- 3) Pengetahuan tentang hasil pekerjaan diperoleh dari umpan balik langsung dari pekerjaan itu sendiri maupun dari penyelia, rekan kerja dan orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan itu. Informasi tentang efektivitas usaha ini memberikan hasil tingkat kemahiran dan pertukaran pekerjaan yang rendah.

### **c. Promosi**

Promosi adalah suatu proses perpindahan dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi, hal ini seiring dengan diikuti oleh penerimaan imbalan yang lebih tinggi namun ada pula tidak diikuti komponen tertentu yang disebut dengan promosi kering (Martoyo, 1994:32).

Maslow (1986:106) menyatakan bahwa kurangnya kesempatan promosi dinyatakan sebagai alasan pengunduran diri yang utama bagi karyawan. Ada beberapa alasan mengapa di dalam setiap organisasi diadakan promosi, yaitu:

1) Untuk mempertinggi semangat kerja.

Apabila promosi direalisasikan kepada pegawai maka dapat dijadikan daya perangsang bagi para pegawai untuk mempertinggi semangat kerja. Semangat kerja yang tinggi diperlukan bagi setiap usaha.

2) Untuk menjalin stabilitas pegawai.

Keutuhan dari stabilitas kepegawaian, telah dirasakan dan dinyatakan oleh banyak perusahaan. Salah satu hal yang menyebabkan stabilitas pegawai adalah direalisirnya promosi kepada pegawai dengan dasar dan waktu yang tepat serta obyektif. Apabila terjadi ketidakstabilan pegawai akan mengakibatkan pengeluaran biaya yang amat besar, karena organisasi harus sering mengadakan penarikan, pemilihan, melatih dan memberikan pesangon kepada pegawai yang berhenti.

Promosi sering tidak dapat dilaksanakan karena tidak adanya jabatan dalam pekerjaan tersebut. Karyawan yang tidak berhasil untuk mengisi lowongan kerja internal harus diberi tahu mengapa mereka tidak memperoleh kesempatan mengembangkan karier. Untuk itu perusahaan perlu menjelaskan mengapa mereka tidak dipilih, menunjukkan kegiatan-kegiatan yang dapat mengembangkan karier dan mempertimbangkan promosi yang lain apabila mereka kompeten.

Untuk mengembangkan karir karyawan, departemen personalia perlu mengadakan pengembangan. Departemen personalia juga perlu mengusulkan dukungan manajemen, memberikan umpan balik kepada karyawan dan membangun lingkungan kerja yang baik. Bagi karyawan yang ingin mencapai karier dalam organisasi, mereka harus merasa bahwa organisasi adalah lingkungan yang memuaskan.

Promosi diberikan kepada karyawan antara lain untuk mempertinggi semangat kerja dan untuk menjaga stabilitas organisasi.

#### **d. Penyelia**

Penyelia tenaga kerja suatu usaha sistematis untuk menetapkan standart pelaksanaan dengan tujuan perencanaan, perancangan sistem informasi umpan baik, membandingkan aktifitas nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa tenaga kerja telah melaksanakan pekerjaan dengan cara paling efisien dan efektif untuk mencapai target produktivitas kerja seirama dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Siswanto, 1989:71). Kemampuan penyelia untuk menunjukkan minat dan perhatian terhadap karyawan akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Siswanto (1989:83) menyatakan bahwa sampai batas tertentu kepuasan kerja merupakan hasil dari cara para manajer atau atasan dalam memperhatikan dan meminta pendapat serta partisipasi bawahannya. Bila karyawan merasa bahwa mereka bagian integral dari organisasi dan para atasan merasa secara pribadi memperhatikan kesejahteraan mereka, maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan meningkat.

Menurut Luthans (1992:135) disebutkan terdapat dua penyelia yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Pertama adalah faktor karyawan, ini diukur berdasarkan tindakan penyelia yang memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hal ini diwujudkan dalam pemeriksaan untuk mengetahui sejauh mana prestasi karyawan, memberikan arahan dan bantuan kepada karyawan dan

berkomunikasi dengan karyawan pada tingkat personal dan resmi. Kedua, adalah partisipasi atau pengaruh yang dapat digambarkan oleh manajer dimana memungkinkan karyawan untuk berpartisipasi dalam pembuatan keputusan yang berdampak pada keputusan. Pendekatan ini bisa menghasilkan kekuatan kerja yang lebih tinggi. Gaya penyelia akan mempengaruhi iklim organisasi dan berpengaruh besar pada kepuasan kerja dan prestasi kerja. Iklim organisasi yang otoriter dengan sentralisasi pengambilan keputusan sebagian besar ditentukan oleh peraturan dan prosedur, menjurus kepada produktivitas yang rendah, menghasilkan sedikit kepuasan dan kreativitas serta menimbulkan sikap yang negatif terhadap kelompok kerja. Sebaliknya iklim yang bersifat kekeluargaan dengan tekanan pada hubungan antar pribadi para pekerja biasanya akan menjurus pada kepuasan kerja yang tinggi, sikap dalam kelompok kerja, dan perilaku positif yang cukup besar.

Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang dapat memotivasi dan mengembangkan kemampuan serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang direktif, suportif, partisipatif dan berorientasi pada prestasi. Pemimpin yang direktif cenderung memberikan kesempatan bagi bawahan untuk mengetahui hal-hal yang diharapkan dari mereka. Pemimpin yang suportif adalah yang memperlakukan bawahan sederajat. Pemimpin yang partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran dan gagasan mereka sebelum mencapai kepuasan. Pemimpin yang berorientasi pada prestasi menetapkan tujuan yang menantang, mengharapkan bawahan berprestasi pada tingkat yang paling tinggi terus berupaya meningkatkan prestasi.

#### e. Rekan kerja

Rekan kerja merupakan lingkungan kerja terdekat yang akan mempengaruhi situasi kerja dan berpengaruh pada motivasi dan prestasi. Rekan kerja yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendukung karyawan akan dapat memberikan kepuasan.

Rekan kerja yang mendukung adalah orang-orang yang mendapatkan lebih dari sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja (Robbins, 1996:131). Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung, menghantar pada kepuasan kerja yang meningkat.

Dukungan sosial dari rekan kerja diperlukan bagi setiap karyawan. Dukungan sosial ini dapat diartikan sebagai kesenangan, bantuan atau ketenangan yang diterima karyawan melalui hubungan formal dan informal dengan orang lain maupun kelompok. Individu akan menyesuaikan dengan nilai, norma yang ada dalam kelompok rekan kerja. Sebaliknya rekan kerja yang menciptakan situasi saling menolong, bersahabat, bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan menimbulkan kepuasan kerja.

Rekan kerja yang ramah, bersahabat, merupakan sumber utama kerja bagi karyawan. Rekan kerja dapat dijadikan dukungan, masukan, bantuan bagi pekerja secara individu. Rekan kerja yang baik dapat membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Bila hubungan antara rekan kerja tidak berjalan dengan baik, akan berdampak negatif pada kepuasan kerja karyawan (Luthans, 1992:124).

### 2.1.5 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari kemarin dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan membuat seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan dalam bekerja. Orang yang mempunyai sikap tersebut terdorong untuk menjadi dinamis, kreatif, inovatif, serta terbuka tetapi kritis terhadap ide-ide baru dan perubahan-perubahan.

Menurut Sinungan (1992:53) dan Kendrick *dalam* Stoner (1989:72) yang dimaksud produktivitas adalah perbandingan antara hasil dan perolehan (out put) dengan jumlah sumber daya sebagai masukan (input). Secara umum produktivitas mengandung pengertian perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Peningkatan produktivitas merupakan pengertian relatif, melukiskan keadaan yang lebih baik dibandingkan dengan masa lampau atau keadaan ditempat lain.

Sedangkan Syarif (1991:33) mengartikan produktivitas kerja adalah rasio antara output dan input, dimana ukuran output dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah satuan produk atau jasa, nilai rupiah produk atau jasa, nilai tambah, jumlah pekerjaan atau kerja, dan jumlah laba kotor. Sedangkan ukuran input dapat dinyatakan dalam bentuk jumlah waktu jam, tenaga kerja biaya tenaga kerja, jam mesin dan lain-lain.

Secara umum pengukuran produktivitas kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yang berbeda, seperti menurut pendapat Sinungan (1992:55):

- a. Perbandingan antara pelaksanaan sekarang dengan pelaksanaan secara historis yang tidak menunjukkan apakah pelaksanaan sekarang ini memuaskan, namun hanya mengetengahkan apakah meningkat atau berkurang serta tingkatannya.
- b. Perbandingan pelaksanaan antara satu unit (perorangan, tugas, saksi, proses) dengan lainnya. Pengukuran seperti ini menunjukkan pencapaian yang relatif.
- c. Perbandingan pelaksanaan sekarang dengan targetnya, dan inilah yang terbaik sebab memusatkan perhatian pada sasaran atau tujuan.

Dalam setiap organisasi, produktivitas kerja dan bagaimana cara meningkatkannya menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Banyak tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Kusriyanto (1991:87) bahwa metode dan bidang pekerjaan yang secara efektif dapat meningkatkan produktivitas kerja adalah dengan cara (1) penyempurnaan manajemen personalia, (2) penyempurnaan metode kerja, (3) mengganti usaha manusia dengan menggunakan mesin, (4) menghilangkan praktek-praktek yang tidak produktif. Manusia sebagai pelaksana organisasi perlu pembinaan untuk mengembangkan kemampuannya, sehingga manusia dapat menghasilkan sesuatu yang berguna dan bermanfaat bagi organisasi. Pengelolaan sumber daya perlu ditingkatkan guna meningkatkan produktivitas kerja.

#### **2.1.6 Hubungan Kepuasan Kerja dengan Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja adalah perbandingan hasil kerja (out put) dengan tindakan yang dilakukan oleh karyawan (input). Adanya

peningkatan produktivitas kerja pada diri karyawan dipengaruhi sejumlah faktor, baik dari dalam diri karyawan itu sendiri maupun dari luar diri karyawan. Faktor dari dalam diri karyawan salah satunya berupa kepuasan kerja.

Dalam perusahaan yang mempunyai karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi, karyawan cenderung mempunyai produktivitas kerja yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (1996:149) dan Luthans (1992:174) yang mengemukakan bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan produktivitas kerja. Karyawan yang mempunyai tingkat kepuasan tinggi akan memotivasi kerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerjanya.



Gambar 2.1 Hubungan antara Aspek, Kepuasan dan Produktivitas  
Sumber : Gibson (1996:87)

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Hackman dan Oldham pada tahun 1975 mengoperasikan daftar pertanyaan yang dikenal dengan *job diagnostic survey* untuk

beberapa ratus pekerja yang bekerja pada 62 jenis pekerjaan, dengan dimensi inti yang terdiri dari ragam keterampilan, identitas pekerjaan, kepentingan pekerjaan, otonomi dan umpan balik pekerjaan itu sendiri. Didapatkan bahwa dimensi-dimensi inti ini merupakan aspek pekerjaan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Purnomosidi (1990) dalam penelitiannya tentang pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja disimpulkan bahwa iklim organisasi berfungsi sebagai faktor pengukuh dalam proses belajar mengajar bagi perilaku kerja dan kepuasan kerja.

Dalam penelitiannya Robbins (1996) menggambarkan, bahwa kurang dari separuh karyawan melaporkan bahwa mereka puas dengan kesempatan maju, pengakuan dan upah. Hal tersebut dapat dilihat dalam tabel 2.1.

Tabel 2.1 Presentase Pekerja yang Terpuaskan

| Dimensi                             | 1984 | 1988 | 1990 | 1992 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|
| Tipe Kerja                          | 78   | 80   | 77   | 79   |
| Rekan Kerja                         | 76   | 77   | 77   | 76   |
| Tunjangan                           | 81   | 77   | 74   | 71   |
| Diperlakukan dengan Hormat dan Adil | 64   | 62   | 60   | 58   |
| Keamanan Kerja                      | 63   | 64   | 59   | 58   |
| Peluang Mengembangkan Gagasan       | 54   | 55   | 56   | 54   |
| Upah                                | 57   | 50   | 47   | 46   |
| Pengakuan Akan Kinerja              | 44   | 48   | 45   | 39   |
| Kesempatan Maju                     | 33   | 36   | 34   | 27   |

Sumber : Robbins (1996)

Widiastari (1994) dalam penelitiannya tentang analisis faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan variabel pergantian tenaga kerja disimpulkan bahwa faktor yang mendasari kepuasan

kerja adalah supervisor, promosi, rekan kerja, gaji dan pekerjaan, dan faktor yang mendasari kepuasan kerja yang paling kecil pengaruhnya adalah faktor gaji, kemudian disusul promosi, rekan kerja, supervisi atau atasan dan yang terakhir pekerjaan.

Winarni (1995) dalam penelitiannya tentang analisis kepuasan kerja disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel bebas upah dan jenis tunjangan, kondisi lingkungan kerja, hubungan sosial antara karyawan, kepemimpinan dan perkembangan karier dengan variabel tergantung kepuasan kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh Winarni faktor yang paling berpengaruh atau dominan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah faktor gaji.

Joseph dan Deshpande (1997) dalam penelitiannya tentang kepuasan kerja yang mengambil sampel para perawat yang bekerja di rumah sakit swasta yang berkapasitas 169 kamar di Amerika Serikat mengidentifikasi bahwa rumah sakit bisa meningkatkan kepuasan kerja perawat dengan cara mempengaruhi iklim organisasi.

Satriyo (1997) dalam tesisnya tentang pengaruh perilaku pimpinan, iklim organisasi dan kinerja terhadap kepuasan kerja para staf pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Dati I Jatim Cabang Malang menunjukkan bahwa perilaku pimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim organisasi dan secara bersama-sama perilaku pimpinan dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat kinerja kelompok, dan secara bersama-sama perilaku pimpinan, iklim organisasi dan kinerja kelompok berpengaruh secara signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan.

### BAB III

## KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

### 3.1 Kerangka Konseptual

Kebijakan dan praktek manajemen mempunyai pengaruh penting terhadap aspek kerja. Aspek kerja yang meliputi gaji, pekerjaan, promosi, penyelia dan rekan kerja secara bersama-sama dengan ciri-ciri pekerja yang meliputi jenis kelamin, umur, lama kerja, status karyawan dan pendidikan akan menentukan kepuasan kerja. Hasil dari kepuasan kerja karyawan merupakan umpan balik dan dapat memberikan sumbangan pada kemungkinan perubahan kebijakan dan praktek manajemen.

Gibson (1996) menyebutkan aspek kerja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu gaji, promosi, rekan kerja, pekerjaan dan supervisi. Pengaruh kebijakan dan praktek manajemen terhadap ciri-ciri pekerja yaitu melalui seleksi, pendidikan dan pengembangan. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk mengukur efektivitas organisasi dan kepuasan kerja harus senantiasa dimonitor oleh manajemen. Adapun kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

### 3.2 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan teori dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut.

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember
2. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember adalah gaji.





## **BAB IV METODE PENELITIAN**

### **4.1 Obyek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Soebandi Jember, Jawa Timur dengan pertimbangan bisa mewakili tentang hal-hal yang akan diteliti, sehingga temuan-temuannya diharapkan dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

### **4.2 Desain Sampling**

#### **4.2.1 Populasi**

Sebagaimana uraian dimuka, bahwa tujuan penelitian ini diarahkan untuk mendapatkan gambaran tentang lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat pada RSUD dr. Soebandi Jember, dengan demikian yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah para perawat RSUD dr. Soebandi Jember yang jumlahnya 240 orang.

#### **4.2.2 Sampel dan Metode Pengambilan Sampel**

Soeratno dan Arsyad (1995:57) menjelaskan bahwa dalam setiap penelitian tidak mungkin seseorang peneliti dapat meneliti dan mengobservasikan seluruh jumlah dari obyek yang diteliti (populasi), oleh karena itu penelitian akan dilakukan pada sebagian populasi, yaitu sebagian perawat yang bekerja pada RSUD dr. Soebandi Jember.

Hal yang penting bahwa sampel yang diambil harus representatif atau menggambarkan ciri-ciri dan keadaan yang

sesungguhnya dalam keseluruhan populasi. Hal ini berarti sampel yang diambil harus dapat mewakili populasinya.

Teknik yang digunakan dalam penentuan sampel adalah *purposive sampling*, yaitu memilih kelompok perawat pada RSUD dr. Soebandi Jember, sedangkan metode pemilihan sampel adalah secara *simple random sampling*.

#### 4.2.3 Ukuran Sampel

Jumlah sampel harus dapat mewakili populasi sehingga sampel yang dipilih dapat menggambarkan populasi dalam kondisi yang sebenarnya. Berdasarkan asumsi bahwa populasi berdistribusi normal, maka cara menentukan ukuran sampel dengan rumus :

$$n = \frac{N}{N(d)^2 + 1}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

d = Presisi yang digunakan

Berdasarkan penelitian pendahuluan diketahui bahwa banyaknya perawat di RSUD dr. Soebandi Jember adalah 240 perawat, apabila digunakan tingkat presisi sebesar 10%, maka dapat ditentukan jumlah sampel adalah 70 orang.

$$\frac{240}{240(0.1)^2 + 1} = 70.58 \approx 70 \text{ orang}$$

#### 4.2.4 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini kuisioner disusun dalam kalimat-kalimat pertanyaan dan responden diminta untuk menjawab dengan memberikan tanda silang (X). Untuk mengukur jawaban responden tersebut digunakan Skala Tingkatan Point (*Itemized Rating Scale*) atau dapat juga disebut sebagai *Skala Kategori (Category Scale)*, dan *Skala Likert*. *Skala Kategori (Category Scale)* merupakan suatu skala pengukuran dimana jawaban responden dibedakan atas 5 skala dan dapat dinyatakan dengan angka. *Skala Kategori* adalah metode pengukuran sikap yang berisi beberapa alternatif kategori pendapat yang memungkinkan bagi responden untuk memberikan alternatif penilaian. (Indriantoro, 1999:103). Sedangkan *Skala Likert* merupakan metode yang mengukur sikap dengan menyatakan setuju atau ketidaksetujuannya terhadap subyek. *Skala Likert* umumnya menggunakan lima angka penilaian yaitu: (1) sangat setuju; (2) setuju; (3) tidak pasti atau netral; (4) tidak setuju; (5) sangat tidak setuju (Indriantoro, 1999:104).

#### 4.3 Identifikasi Variabel

Berdasarkan permasalahan serta tujuan dari penelitian ini, variabel yang diamati berasal dari teori atau konsep yang mempengaruhi tingkat kepuasan kerja serta penelitian-penelitian terdahulu.

Penelitian ini menggunakan lima buah *independent variable* atau variabel bebas dan sebuah *dependent variable* atau variabel terikat. Variabel-variabel yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

## 1. Variabel bebas :

- a. Gaji (X1)
- b. Pekerjaan (X2)
- c. Promosi (X3)
- d. Penyelia (X4)
- e. Rekan kerja (X5)

## 2. Variabel terikat :

Tingkat kepuasan kerja perawat (Y)

**4.4 Definisi Operasional Variabel**

## 1. Gaji

yaitu imbalan atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya untuk orang lain yang dianggap layak dan adil. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini:

- a. gaji diberikan tepat waktu
- b. kelayakan gaji
- c. kecukupan gaji untuk memenuhi biaya hidup
- d. jenis tunjangan
- e. jumlah tunjangan

## 2. Pekerjaan

yaitu usaha yang ditujukan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri atau kebutuhan umum. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini:

- a. pekerjaan memerlukan keterampilan khusus
- b. penyelesaian pekerjaan
- c. kebebasan dalam bekerja

- d. pekerjaan disesuaikan dengan kemampuan
- e. umpan balik tentang hasil pekerjaan

3. Promosi

yaitu proses perpindahan dari satu jabatan ke jabatan lain yang mempunyai status dan tanggung jawab yang lebih tinggi untuk pengembangan karier. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini:

- a. kemungkinan mengembangkan karir
- b. promosi disesuaikan dengan kemampuan
- c. promosi disesuaikan dengan senioritas
- d. promosi terbuka untuk semua perawat
- e. promosi diadakan secara teratur

4. Penyelia

yaitu seorang yang secara formal mengawasi perawat dalam bekerja. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini:

- a. sikap menghargai hasil kerja bawahan
- b. sikap bersedia dikritik bawahan
- c. sikap memperhatikan usul bawahan
- d. sikap baik terhadap bawahan
- e. pemberian pujian terhadap bawahan

5. Rekan kerja

yaitu perawat lain yang bekerja sama dalam suatu pekerjaan yang menunjukkan sikap bersahabat dan mendorong dalam peningkatan prestasi. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini:

- a. kerja sama antar rekan kerja
- b. saling membantu kesukaran rekan lain

- c. saling terbuka sesama rekan kerja
  - d. saling memberi dorongan untuk berkembang
  - e. rekan bertanggung jawab dalam bekerja
6. Tingkat kepuasan kerja  
yaitu seberapa besar kepuasan kerja perawat dalam bekerja pada RSUD dr. Soebandi. Indikator yang dipakai dalam penelitian ini:
- a. saran-saran bagi rumah sakit
  - b. teguran (catatan kualitas)
  - c. kemangkiran
  - d. keluhan-keluhan
  - e. kelambanan

#### **4.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **4.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada RSUD dr. Soebandi Jember, yang berlokasi di Jl. dr. Soebandi kabupaten Jember.

##### **4.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian atau pengambilan data dilakukan selama 7 hari, tepatnya dilakukan antara tanggal 11 September 2001 sampai tanggal 17 September 2001.

#### **4.6 Prosedur Pengambilan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder

1. Data primer diperoleh dari hasil wawancara dan pengisian kuisioner langsung kepada responden, yaitu perawat yang bertugas di RSUD dr. Soebandi Jember. Kuesioner adalah suatu daftar pertanyaan yang disajikan kepada responden untuk memperoleh data yang berkaitan dengan penelitian. Tujuan pemberian kuisioner kepada responden yang telah terpilih adalah untuk memperoleh data deskriptif dalam menguji hipotesis. Data diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang bersifat tertutup, yaitu pertanyaan dan dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternatif saja atau pada satu jawaban saja (Nazir, 1988). Item skala penilaian yang diterapkan secara bervariasi sesuai dengan kategori pertanyaan.
2. Data sekunder diperoleh dengan cara mengumpulkan informasi melalui dokumen atau arsip yang berupa laporan atau catatan yang ada di RSUD dr. Soebandi Jember yang sesuai dengan permasalahan penelitian.

#### **4.7 Instrumen Penelitian**

Alat analisis dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, karena data yang digunakan merupakan data primer, maka harus dilakukan pengujian terhadap alat pengukur, yaitu *validitas* dan *reliabilitas*.

##### **4.7.1 Validitas**

Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat mengukur apa yang ingin diukur (Singarimbun, 1995:124). Uji

validitas item disini dilakukan mengukur korelasi antara variabel/item dengan skor total variabel.

#### **4.7.2 Reliabilitas**

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan (Singarimbun, 1995:140). Setiap alat pengukur harus memiliki kemampuan untuk memberikan hasil pengukuran yang konsisten. Makin kecil kesalahan pengukuran, maka makin reliabel alat pengukur, sebaliknya makin besar kesalahan pengukuran maka makin tidak reliabel alat pengukuran tersebut.

#### **4.8 Teknik Analisis Data**

Setelah seluruh pertanyaan dalam kuisioner telah diisi oleh seluruh responden, maka skor jawaban tersebut dikumpulkan dan ditabulasi. Proses selanjutnya adalah menganalisis data. Untuk menjawab permasalahan pertama dalam penelitian ini dilakukan analisis deskriptif, sedangkan permasalahan kedua dan ketiga dilakukan analisis inferensial yaitu dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda pada program komputer *SPSS for Microsoft Windows*.

##### **4.8.1 Analisis Deskriptif**

Analisis deskriptif bertujuan untuk memperoleh gambaran atau deskripsi tentang data yang diperoleh. Analisis ini digunakan untuk menjawab permasalahan pertama dengan cara memperoleh

gambaran tentang aspek kerja dan kepuasan kerja perawat RSUD dr. Soebandi Jember berdasarkan data-data yang diperoleh.

#### 4.8.2 Analisis Inferensial

Analisis inferensial bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Statistik inferensial yang digunakan dalam analisis data menggunakan model persamaan regresi linier berganda. Model ini dipilih karena ingin mengetahui pengaruh variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyelia serta rekan kerja terhadap tingkat kepuasan kerja secara serempak maupun parsial.

Hubungan antara variabel-variabel yang digunakan dapat digambarkan dalam suatu fungsi, yaitu:

$$Y = f(X)$$

Fungsi tersebut menerangkan hubungan antara dua variabel atau lebih, yaitu variabel tergantung (Y) dengan variabel bebas (X). Dengan melihat variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini, maka model persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini secara lengkap adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + e_i$$

dimana:

Y = Kepuasan Kerja

X<sub>1</sub> = Gaji

X<sub>2</sub> = Pekerjaan

X<sub>3</sub> = Promosi

X<sub>4</sub> = Penyelia

X<sub>5</sub> = Rekan kerja

a = konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>5</sub> = koefisien regresi masing-masing variabel

e<sub>i</sub> = variabel pengganggu

Asumsi-asumsi klasik yang digunakan dalam penggunaan regresi berganda adalah sebagai berikut.

- a. Rata-rata gangguan ( $e_i$ ) sama dengan nol, artinya asumsi ini menginginkan model yang dipakai dapat secara tepat menggambarkan rata-rata variabel terikat dalam setiap observasi
- b. Non multikolinearitas, artinya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinearitas atau tidak, dengan menggunakan matrik korelasi
- c. Homoskedastisitas, artinya tidak terjadi korelasi antara faktor pengganggu dengan variabel bebas. Untuk mendeteksi apakah terjadi homoskedastisitas atau heteroskedastisitas adalah dengan mengkorelasikan antara residu dengan masing-masing variabel bebas. Korelasi yang digunakan adalah korelasi Spearman.
- d. Non autokorelasi, artinya tidak terjadi korelasi antara faktor pengganggu dengan variabel terikat ( $Y$ ). Untuk mendeteksi apakah terjadi autokorelasi atau tidak, yaitu dengan melihat nilai koefisien Durbin-Watson test. Apabila nilai tersebut mendekati 2 maka tidak terjadi autokorelasi.

Jika asumsi-asumsi ini terpenuhi, maka model regresi yang digunakan dapat dikatakan sebagai penaksiran yang memiliki sifat tak bias linear terbaik (BLUE = Best Linear Unbiased Estimator).

## **4.9 Uji Hipotesis**

### **4.9.1 Pengujian Hipotesis Pertama**

Untuk pengujian hipotesis pertama, digunakan uji regresi simultan (uji-F) atau serentak. Uji secara serentak merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel-variabel bebas secara

bersama-sama berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikatnya.

Hipotesis pertama didasarkan pada:

Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyelia, rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember.

Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyelia, rekan kerja terhadap kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak

Jika  $F\text{-hitung} \leq F\text{-tabel}$ , maka  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak

#### 4.9.2 Pengujian Hipotesis Kedua

Untuk menguji hipotesis kedua, dilakukan uji regresi parsial untuk mengetahui kemaknaan pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Pengujian secara parsial masing-masing variabel bebas dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara individual variabel bebas mempunyai pengaruh yang nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai t-hitung masing-masing variabel bebas dengan nilai t-tabel pada derajat signifikansi 5%.

Apabila t-hitung lebih besar dari t-tabel dengan taraf signifikan 5% atau probabilitas kesalahan kurang dari 5%, berarti variabel bebas memang berpengaruh nyata terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui besar pengaruh variabel secara individual dapat dilihat

dari nilai  $r^2$ . Variabel dengan nilai  $r^2$  terbesar berarti memiliki pengaruh paling dominan.

Hipotesis kedua didasarkan pada:

Ho: Gaji tidak merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember.

Ha: Gaji merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi Jember.

Kriteria pengambilan keputusan:

Jika  $r^2$  atau t-hitung variabel gaji  $>$   $r^2$  atau t-hitung variabel non gaji, maka Ha diterima dan Ho ditolak

Jika  $r^2$  atau t-hitung variabel gaji  $\leq$   $r^2$  atau t-hitung variabel non gaji, maka Ha ditolak dan Ho diterima



## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Beberapa hal yang dapat disimpulkan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Hipotesis pertama diterima dimana variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyelia, dan rekan kerja secara bersama-sama atau serentak berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat di RSUD dr. Soebandi dengan nilai F-hitung yaitu 30.73 dan nilai koefisien determinasi sebesar 0.7060
2. Hipotesis kedua ditolak karena variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja perawat RSUD dr. Soebandi adalah rekan kerja, sedangkan yang paling rendah pengaruhnya adalah variabel gaji. Hal tersebut dikarenakan nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) variabel rekan kerja adalah 0.600 dan merupakan nilai  $r^2$  tertinggi, sedangkan variabel gaji mempunyai nilai koefisien determinasi parsial ( $r^2$ ) terendah yaitu 0.2946.

#### 6.2 Saran

1. Manajemen perlu memonitor pemberian gaji di luar RSUD dr. Soebandi Jember dan perlu menjelaskan kepada perawat pelaksanaan upaya-upaya yang telah diberikan organisasi dalam rangka meningkatkan kepuasan karyawan.
2. Pihak manajemen harus mengetahui bahwa perawat mempunyai orientasi terhadap pembandingan intern. Penghargaan individual atas prestasi dan sumbangan karyawan terhadap rumah sakit

perlu mendapat perhatian. Ada indikasi menurunnya semangat kerja karyawan disebabkan karyawan yang berprestasi dihargai sama dengan yang kurang berprestasi.

3. Untuk meningkatkan pelayanan perawat, manajemen perlu mempertimbangkan pemberian gaji yang kompetitif dengan memperhitungkan komponen gaji yang lazim diperhitungkan di instansi lain, misalnya penghargaan terhadap prestasi, serta insentif lain yang belum dipertimbangkan. Karyawan juga membandingkan kesejahteraan di rumah sakit lain seperti wisata gratis. Hal ini perlu diperhatikan karena perasaan adil dalam penggajian antara lain muncul dalam pikiran karyawan dengan membandingkan penggajian di instansi lain.
4. Penelitian yang telah dilakukan ini hanya memilih sebuah rumah sakit negeri sebagai obyek penelitiannya, namun sejauh ini masih jarang dilakukan suatu penelitian untuk membandingkan tingkat kepuasan kerja antara instansi pemerintahan dengan perusahaan swasta, atau antara pegawai negeri dengan pegawai swasta. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian untuk membandingkan tingkat kepuasan kerja antara pegawai negeri dengan pegawai swasta, misalnya antara karyawan rumah sakit negeri dengan rumah sakit swasta.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Muslim, 1998, **Seri Ilmu Sumber Daya Manusia**, Psikologi Industri, Liberty. Yogyakarta.
- Black, J., 1991, **Majemenen dan Supervisor**, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Braid, RW., 1991, **Pengaruh Penggajian: Memotivasi Pegawai Seri Ilmu Dan Seni Manajemen Bisnis**, Pt Gramedia, Jakarta.
- Dessler, G., 1993, **Manajemen Personalia**, Terjemahan oleh Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, et. al., 1996, **Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**, terjemahan Nunuk Adiarni, Binarupa Aksara, Jakarta.
- Gujarati dan Zain, 1997, **Ekonometrika Dasar**, Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T., 1992, **Manajemen Personalisa Dan Sumber Daya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Heidjirahman dan Husnan, S., 1990, **Manajemen Personalia**, BPFE, Yogyakarta.
- Indrawijaya, 1983, **Perilaku Organisasi**, Sinar Baru, Bandung.
- Indriantoro, N., dan Bambang S., 1999, **Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen**, BPFE, Yogyakarta.
- Joseph, J. and Deshpande, S., 1997, **The Impact Ethical Climate On Job Satisfaction On Nurses**, Health Care Manage Rev, Aspend Publishers, Inc. Vol. 22, No. 1, 76 - 81.
- Kusriyanto, B., 1991, **Meningkatkan Produktivitas Karyawan**, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Luthans, F., 1992, **Organizational Behaviour**, Mc. Graw Hill., USA.
- Manullang, M., 1984, **Manajemen Personalia**, Aksara Baru, Jakarta.

- Martoyo, S., 1994, **Manajemen Sumberdaya Manusia**, BPFE, Yogyakarta.
- Maslow, H A 1986, **Motivasi dan Kepribadian**, Diterjemahkan Nini Iman, Pustaka Budiman Pressindo, Jakarta.
- Nazir, M., 1988, **Metode Penelitian**, Ghalia, Jakarta
- Purnomosidhi, B., 1990, **Pengembangan Kepuasan Kerja: Studi tentang Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Brawijaya**, Laporan Penelitian Universitas Brawijaya, Malang.
- Robbins, S., 1996, **Organization Behavior**, Diterjemahkan Hadayana Rojaatmaka, Pt Prenhallindo, Jakarta.
- Satriyo, 1997, **Pengaruh Perilaku Pemimpin, Iklim Organisasi, Dan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja : Suatu Studi Pada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur Cabang Malang**, Tesis Program Pasca Sarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Schein, E., 1992, **Psikologi Organisasi**, Pt Pustaka Binaman Presindo, Jakarta.
- Siagian, S 1984, **Organisasi, Kepemimpinan & Perilaku Administrasi**, Gunung Agung, Jakarta.
- Siegel, S., 1994, **Statistik Nonparametrik untuk Ilmu-Ilmu Sosial**, Terjemahan oleh Zazawi Sanisi dan Ladung Simatupang, Gramedia, Jakarta.
- Sinungan, M, 1992, **Produktivitas, Apa Dan Bagaimana**, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singarimbun, M. dan S. Effendi (Ed), 1995, **Metode Penelitian Survei**, LP3ES, Jakarta
- Stoner, James, A.F., 1986, **Manajemen**, Erlangga, Jakarta.
- Strauss, G. and Sayless L., 1997, **Personnel Human: Problem of Management**, Prentice-Hall, New Jersey.

- Sudjana, 1992, **Metode Statistika**, Tarsito, Bandung.
- Suratno dan L. Arsyad, 1995, **Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis**, YKPN, Yogyakarta.
- Westerman, J. and Donaghue, P., 1994, **Pengolahan Sumber Daya Manusia**, Terjemahan oleh Suparman, Bina Aksara, Jakarta.
- Wexley, KN. and Yukl, GA., 1992, **Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia**, Diterjemahkan Shobarudin, Rineka Cipta, Jakarta.
- Widiastari, 1994, **Analisis Faktor Kepuasan Kerja Perawat di Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Panti Rapih Jogjakarta**, Tesis Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.
- Winarni, 1995, **Analisis Kepuasan Kerja Pada PT. Kusuma Sandang Mekarjaya Jogjakarta**, Tesis Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada, Jogjakarta.

Lampiran 1 Daftar Pertanyaan

**DAFTAR PERTANYAAN**  
**ANALISIS ASPEK KERJA YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN**  
**KERJA PERAWAT RSUD dr. SOEBANDI JEMBER**

**Petunjuk:**

1. Pengisian pertanyaan dan pernyataan ini dilakukan dengan cara memilih jawaban yang telah tersedia sesuai dengan pilihan Saudara. Jika saudara merasa jawaban itu tidak ada yang sesuai, maka Saudara dapat memberikan tambahan jawaban tersendiri di bawah jawaban yang tersedia.
  2. Berilah tanda silang (X) untuk jawaban yang Saudara anggap benar/sesuai.
  3. Hasil jawaban Saudara tidak dipublikasikan, kerahasiaan Saudara akan terjaga. Hasil penelitian ini hanya untuk keperluan penulisan ilmiah.
- 

**I. Identitas Responden**

1. Umur :
  - a. Kurang dari 20 tahun
  - b. 21 tahun – 25 tahun
  - c. 26 tahun – 30 tahun
  - d. 31 tahun – 35 tahun
  - e. 36 tahun – 40 tahun
  - f. 41 tahun – 45 tahun
  - g. 46 tahun – 50 tahun
  - h. lebih dari 50 tahun
2. Jenis kelamin:.....
3. Pendidikan Terakhir: .....
4. Golongan kepangkatan: .....
5. Lama bekerja di RSUD dr. Soebandi : .....tahun
6. Status perkawinan:.....

**II. Variabel-variabel aspek kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja :**

**Item yang terkait dengan variabel gaji**

1. Bagaimana penilaian Saudara tentang ketepatan waktu dalam pemberian gaji pada tempat saudara bekerja ?
  - a. Sangat tepat waktu
  - b. Tepat waktu
  - c. Netral
  - d. Tidak tepat waktu
  - e. Sangat tidak tepat waktu
2. Bagaimana penilaian Saudara tentang kelayakan gaji yang Saudara terima ?
  - a. Sangat layak
  - b. Layak
  - c. Netral
  - d. Tidak layak
  - e. Sangat tidak layak
3. Bagaimana penilaian Saudara tentang kecukupan gaji untuk memenuhi kebutuhan rumah tangga Saudara?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
4. Bagaimana penilaian Saudara tentang berbagai jenis tunjangan yang diberikan ?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Netral
  - d. Tidak sesuai
  - e. Sangat tidak sesuai
5. Bagaimana penilaian Saudara tentang besarnya jumlah tunjangan yang saudara terima ?
  - a. Sangat sesuai
  - b. Sesuai
  - c. Netral

- d. Tidak sesuai
- e. Sangat tidak sesuai

**Item yang terkait dengan variabel pekerjaan**

6. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pekerjaan yang Saudara lakukan memerlukan keterampilan khusus ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
7. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pekerjaan yang Saudara lakukan dapat diselesaikan dari awal sampai akhir dengan baik ?
  - a. Selalu
  - b. Sering
  - c. Netral
  - d. Jarang selesai
  - e. Sering tidak selesai
8. Bagaimana penilaian Saudara bahwa ada kebebasan yang diberikan pada Saudara dalam bekerja ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
9. Bagaimana penilaian bahwa pekerjaan yang Saudara lakukan disesuaikan dengan kemampuan ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
10. Bagaimana penilaian bahwa Saudara mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral

- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

**Item yang terkait dengan variabel promosi**

11. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada tempat Saudara bekerja akan ada perkembangan karir bagi Saudara dan perawat lainnya ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
12. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada tempat Saudara bekerja promosi diberikan sesuai dengan kemampuan ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
13. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada tempat Saudara bekerja promosi diberikan sesuai dengan tingkat senioritas ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
14. Bagaimana penilaian Saudara bahwa promosi terbuka bagi semua perawat pada tempat Saudara bekerja ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
15. Bagaimana penilaian Saudara bahwa promosi diadakan secara teratur pada tempat Saudara bekerja ?
  - a. Sangat setuju
  - b. Setuju

- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

**Item yang terkait dengan variabel penyelia**

16. Bagaimana penilaian Saudara bahwa penyelia pada tempat Saudara bekerja menghargai hasil kerja bawahan ?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
17. Bagaimana penilaian Saudara bahwa penyelia pada tempat Saudara bekerja bersedia dikritik?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak Setuju
  - e. Sangat tidak setuju
18. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada tempat Saudara bekerja penyelia memperhatikan usulan bawahan?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
19. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada tempat Saudara bekerja penyelia bersikap baik terhadap bawahan?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
20. Bagaimana penilaian Saudara bahwa baik pada tempat Saudara bekerja, penyelia memberikan pujian pada bawahan untuk hasil kerja yang ?
- a. Sangat setuju

- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

**Item yang terkait dengan variabel rekan sekerja**

21. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada tempat anda bekerja rekan kerja saling bekerja sama?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
22. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada tempat anda bekerja rekan sekerja saling membantu kesukaran rekan lain?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
23. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada tempat anda bekerja sesama rekan sekerja saling terbuka?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
24. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada tempat anda bekerja rekan sekerja saling memberikan dorongan terhadap rekan lain?
- a. Sangat setuju
  - b. Setuju
  - c. Netral
  - d. Tidak setuju
  - e. Sangat tidak setuju
25. Bagaimana penilaian Saudara bahwa pada rumah sakit tempat anda bekerja, rekan sekerja bertanggung jawab dalam bekerja?
- a. Sangat setuju

- b. Setuju
- c. Netral
- d. Tidak setuju
- e. Sangat tidak setuju

**Item yang terkait dengan variabel tingkat kepuasan kerja**

26. Apakah Saudara memberikan saran-saran atau kritik terhadap tempat Saudara bekerja ?
- a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Netral
  - d. Sering
  - e. Selalu
27. Apakah Saudara mendapat teguran dari tempat Saudara bekerja?
- a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Netral
  - d. Sering
  - e. Selalu
28. Apakah Saudara pernah meninggalkan pekerjaan ?
- a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Netral
  - d. Sering
  - e. Selalu
29. Apakah Saudara mengeluh pada waktu bekerja ?
- a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Netral
  - d. Sering
  - e. Selalu
30. Apakah Saudara terlambat masuk kerja ?
- a. Tidak pernah
  - b. Jarang
  - c. Netral
  - d. Sering
  - e. Selalu

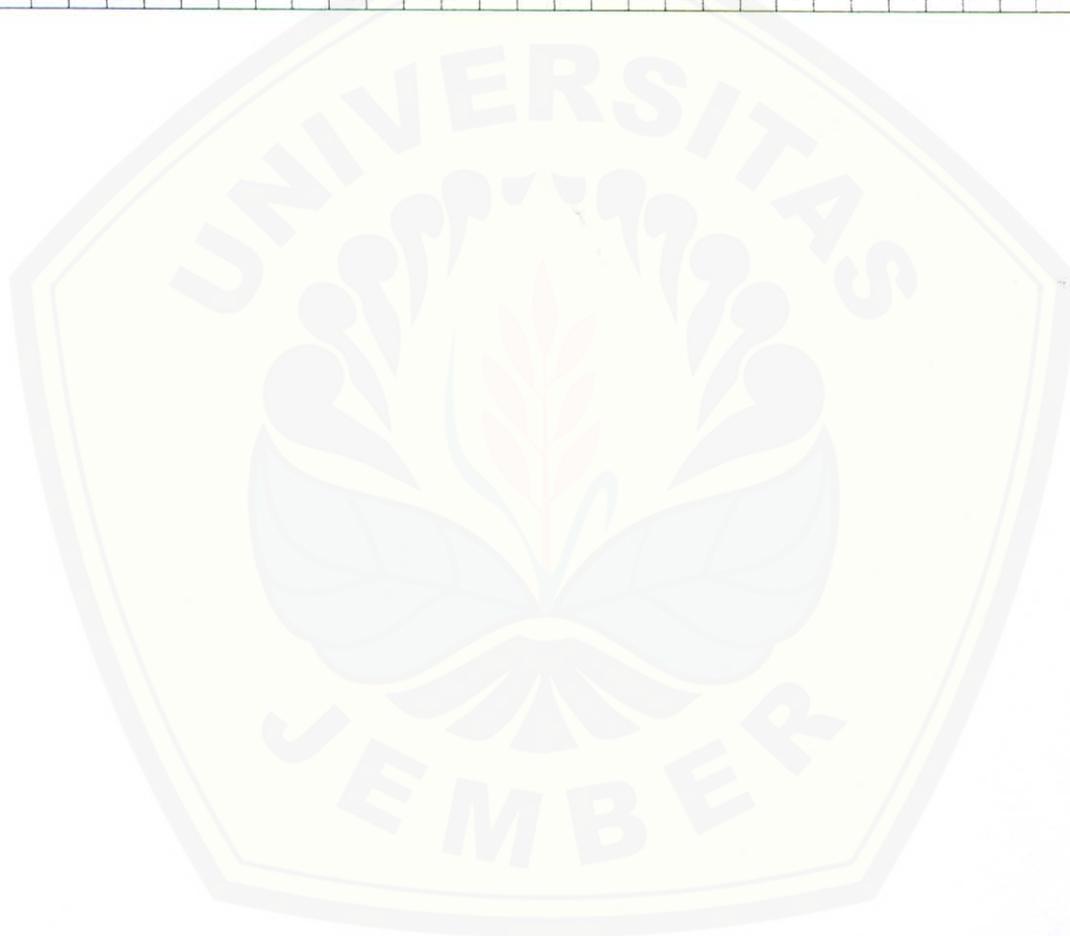


Lampiran 2 (lanjutan)

| No | X1 |   |   |   |   | X2 |   |   |   |   | X3 |   |   |   |   | X4 |   |   |   |   | X5 |   |   |   |   | Y |   |   |   |   |   |
|----|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|    | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |   |
| 34 | 4  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3 | 2 | 2 | 2 | 5  | 5 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |
| 35 | 4  | 3 | 3 | 5 | 3 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 36 | 3  | 2 | 2 | 3 | 2 | 4  | 4 | 3 | 3 | 2 | 4  | 3 | 4 | 4 | 5 | 4  | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 37 | 4  | 2 | 2 | 4 | 3 | 4  | 4 | 4 | 4 | 2 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 38 | 4  | 3 | 3 | 3 | 5 | 3  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 39 | 5  | 3 | 2 | 5 | 4 | 4  | 4 | 3 | 3 | 4 | 5  | 5 | 4 | 5 | 5 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |   |
| 40 | 3  | 1 | 2 | 2 | 2 | 2  | 3 | 2 | 3 | 3 | 4  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3 | 5  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 |   |
| 41 | 5  | 3 | 3 | 5 | 3 | 4  | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |   |
| 42 | 3  | 3 | 3 | 4 | 2 | 2  | 4 | 2 | 3 | 3 | 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |   |
| 43 | 5  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4 | 3 | 4 | 2 | 3  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 44 | 5  | 4 | 3 | 5 | 3 | 4  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 |   |
| 45 | 5  | 3 | 3 | 5 | 2 | 4  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 3 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 |   |
| 46 | 4  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 4 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 3 | 2  | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 47 | 5  | 3 | 3 | 5 | 3 | 4  | 4 | 3 | 4 | 2 | 3  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3 | 3 | 4 | 4 | 3  | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 48 | 4  | 3 | 3 | 4 | 3 | 2  | 4 | 2 | 3 | 2 | 4  | 4 | 4 | 3 | 3 | 2  | 4 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 |   |
| 49 | 5  | 3 | 3 | 4 | 3 | 2  | 4 | 2 | 3 | 4 | 3  | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |   |
| 50 | 5  | 4 | 4 | 4 | 3 | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 |   |
| 51 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3 | 2  | 4 | 2 | 4 | 3 | 3  | 3 | 2 | 2 | 3 | 3  | 3 | 3 | 3 | 4 | 2  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |   |
| 52 | 4  | 2 | 2 | 5 | 3 | 2  | 4 | 2 | 3 | 3 | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |   |
| 53 | 5  | 4 | 2 | 5 | 5 | 4  | 4 | 4 | 5 | 3 | 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |   |
| 54 | 5  | 3 | 3 | 5 | 6 | 4  | 5 | 4 | 5 | 3 | 5  | 5 | 5 | 4 | 4 | 4  | 5 | 4 | 4 | 5 | 4  | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 |   |
| 55 | 4  | 2 | 2 | 4 | 4 | 2  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 4 | 3 | 3 | 3 | 2  | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 |   |
| 56 | 5  | 3 | 2 | 5 | 4 | 4  | 3 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4  | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 57 | 4  | 2 | 3 | 5 | 3 | 4  | 4 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4 | 4 | 3 | 3 | 3  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 58 | 4  | 2 | 2 | 5 | 3 | 4  | 4 | 4 | 4 | 2 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 |   |
| 59 | 5  | 4 | 3 | 4 | 3 | 3  | 3 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4 | 3 | 4 | 4 | 3  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 |   |
| 60 | 4  | 4 | 4 | 4 | 3 | 3  | 4 | 5 | 4 | 3 | 3  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 3 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 |   |
| 61 | 3  | 2 | 2 | 3 | 2 | 2  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 5  | 5 | 4 | 5 | 5 | 3  | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 |   |
| 62 | 4  | 3 | 2 | 3 | 3 | 2  | 3 | 3 | 3 | 3 | 4  | 4 | 3 | 3 | 3 | 5  | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 |
| 63 | 4  | 2 | 2 | 4 | 2 | 5  | 4 | 3 | 3 | 5 | 5  | 5 | 4 | 5 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 5 | 4  | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 |
| 64 | 3  | 2 | 2 | 3 | 3 | 3  | 4 | 3 | 3 | 3 | 5  | 5 | 4 | 4 | 4 | 4  | 3 | 3 | 3 | 4 | 3  | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |   |
| 65 | 5  | 3 | 2 | 3 | 3 | 4  | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4 | 5 | 4 | 4 | 5  | 5 | 5 | 5 | 4 | 3  | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 |   |

Lampiran 2 (lanjutan)

| No | X1 |   |   |   |   | X2 |   |   |   |   | X3 |   |   |   |   | X4 |   |   |   |   | X5 |   |   |   |   | Y |   |   |   |   |
|----|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|    | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1  | 2 | 3 | 4 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 66 | 5  | 2 | 2 | 4 | 3 | 4  | 5 | 5 | 4 | 5 | 4  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 5 | 5 | 5 | 5 | 3  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 67 | 5  | 4 | 2 | 4 | 3 | 4  | 5 | 4 | 4 | 5 | 4  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 68 | 4  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4 | 4 | 4 | 3 | 5  | 4 | 4 | 4 | 4 | 5  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 |
| 69 | 4  | 3 | 2 | 4 | 3 | 4  | 4 | 3 | 4 | 3 | 4  | 4 | 5 | 4 | 3 | 3  | 4 | 3 | 3 | 4 | 4  | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 70 | 4  | 4 | 3 | 5 | 3 | 5  | 5 | 4 | 3 | 3 | 4  | 4 | 4 | 5 | 4 | 4  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4  | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 |



## Lampiran 3 Data Mentah yang Sudah Diolah

| No | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Y  |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 1  | 15 | 20 | 15 | 16 | 19 | 19 |
| 2  | 12 | 17 | 17 | 17 | 18 | 16 |
| 3  | 22 | 15 | 13 | 15 | 13 | 14 |
| 4  | 15 | 21 | 22 | 19 | 15 | 20 |
| 5  | 13 | 16 | 13 | 17 | 14 | 14 |
| 6  | 16 | 14 | 13 | 14 | 13 | 13 |
| 7  | 20 | 20 | 18 | 17 | 19 | 19 |
| 8  | 22 | 22 | 19 | 20 | 18 | 21 |
| 9  | 18 | 18 | 15 | 15 | 21 | 17 |
| 10 | 16 | 16 | 23 | 18 | 14 | 16 |
| 11 | 20 | 20 | 15 | 17 | 18 | 19 |
| 12 | 17 | 18 | 22 | 15 | 20 | 17 |
| 13 | 18 | 18 | 25 | 15 | 16 | 17 |
| 14 | 15 | 15 | 22 | 15 | 14 | 14 |
| 15 | 15 | 17 | 18 | 20 | 19 | 17 |
| 16 | 17 | 17 | 17 | 14 | 16 | 16 |
| 17 | 20 | 19 | 20 | 17 | 19 | 19 |
| 18 | 20 | 19 | 18 | 16 | 19 | 19 |
| 19 | 20 | 21 | 15 | 17 | 19 | 19 |
| 20 | 16 | 20 | 23 | 18 | 19 | 20 |
| 21 | 18 | 17 | 18 | 17 | 19 | 19 |
| 22 | 18 | 16 | 17 | 17 | 19 | 19 |
| 23 | 17 | 17 | 19 | 17 | 17 | 18 |
| 24 | 14 | 13 | 18 | 16 | 14 | 15 |
| 25 | 17 | 16 | 18 | 16 | 17 | 18 |
| 26 | 18 | 15 | 18 | 19 | 18 | 19 |
| 27 | 17 | 16 | 17 | 20 | 19 | 19 |
| 28 | 19 | 18 | 16 | 17 | 14 | 16 |
| 29 | 13 | 15 | 18 | 18 | 15 | 18 |
| 30 | 15 | 16 | 18 | 17 | 15 | 16 |
| 31 | 16 | 17 | 17 | 21 | 18 | 17 |
| 32 | 19 | 20 | 20 | 23 | 20 | 20 |
| 33 | 19 | 20 | 19 | 20 | 19 | 20 |
| 34 | 18 | 19 | 20 | 12 | 18 | 19 |
| 35 | 18 | 15 | 18 | 15 | 19 | 19 |
| 36 | 12 | 16 | 20 | 17 | 18 | 17 |
| 37 | 15 | 18 | 15 | 18 | 13 | 18 |

## Lampiran 3 (lanjutan)

| No | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Y  |
|----|----|----|----|----|----|----|
| 38 | 18 | 16 | 15 | 16 | 16 | 17 |
| 39 | 19 | 18 | 24 | 20 | 19 | 21 |
| 40 | 10 | 13 | 18 | 16 | 18 | 16 |
| 41 | 19 | 18 | 18 | 19 | 16 | 18 |
| 42 | 15 | 14 | 19 | 15 | 14 | 14 |
| 43 | 20 | 17 | 19 | 20 | 16 | 19 |
| 44 | 20 | 19 | 19 | 20 | 18 | 19 |
| 45 | 18 | 18 | 18 | 20 | 16 | 19 |
| 46 | 17 | 16 | 18 | 17 | 16 | 16 |
| 47 | 19 | 17 | 19 | 17 | 17 | 16 |
| 48 | 17 | 13 | 18 | 16 | 14 | 16 |
| 49 | 18 | 15 | 16 | 18 | 18 | 17 |
| 50 | 20 | 10 | 15 | 19 | 14 | 17 |
| 51 | 16 | 15 | 13 | 16 | 15 | 15 |
| 52 | 16 | 14 | 13 | 16 | 12 | 15 |
| 53 | 21 | 20 | 19 | 20 | 15 | 19 |
| 54 | 22 | 21 | 23 | 22 | 21 | 21 |
| 55 | 16 | 14 | 15 | 16 | 10 | 15 |
| 56 | 19 | 17 | 18 | 19 | 19 | 18 |
| 57 | 17 | 17 | 18 | 17 | 18 | 16 |
| 58 | 16 | 18 | 15 | 16 | 16 | 15 |
| 59 | 19 | 16 | 19 | 19 | 18 | 18 |
| 60 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | 18 |
| 61 | 12 | 15 | 15 | 24 | 15 | 19 |
| 62 | 15 | 14 | 17 | 24 | 20 | 17 |
| 63 | 14 | 20 | 23 | 21 | 20 | 22 |
| 64 | 13 | 16 | 22 | 17 | 14 | 16 |
| 65 | 16 | 23 | 21 | 24 | 12 | 17 |
| 66 | 16 | 23 | 18 | 24 | 17 | 19 |
| 67 | 18 | 22 | 18 | 20 | 19 | 21 |
| 68 | 18 | 19 | 21 | 21 | 20 | 21 |
| 69 | 16 | 18 | 20 | 17 | 18 | 19 |
| 70 | 19 | 20 | 21 | 20 | 21 | 22 |

## Lampiran 4 Uji Validitas

**Variabel Gaji**

## Correlations

|        | Correlation to X1 | Sig-2 Tail |
|--------|-------------------|------------|
| Item 1 | 0.8079            | 0.0000**   |
| Item 2 | 0.6953            | 0.0000**   |
| Item 3 | 0.5223            | 0.0000**   |
| Item 4 | 0.6932            | 0.0000**   |
| Item 5 | 0.6118            | 0.0000**   |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Variabel Pekerjaan**

## Correlations

|        | Correlation to X2 | Sig-2 Tail |
|--------|-------------------|------------|
| Item 1 | 0.7643            | 0.0000**   |
| Item 2 | 0.7636            | 0.0000**   |
| Item 3 | 0.7428            | 0.0000**   |
| Item 4 | 0.6176            | 0.0000**   |
| Item 5 | 0.5435            | 0.0000**   |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Variabel Promosi**

## Correlations

|        | Correlation to X3 | Sig-2 Tail |
|--------|-------------------|------------|
| Item 1 | 0.7526            | 0.0000**   |
| Item 2 | 0.8123            | 0.0000**   |
| Item 3 | 0.7794            | 0.0000**   |
| Item 4 | 0.8416            | 0.0000**   |
| Item 5 | 0.7794            | 0.0000**   |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## Lampiran 4 (lanjutan)

**Variabel Penyelia**

## Correlations

|        | Correlation to X4 | Sig-2 Tail |
|--------|-------------------|------------|
| Item 1 | 0.6872            | 0.0000**   |
| Item 2 | 0.7878            | 0.0000**   |
| Item 3 | 0.8231            | 0.0000**   |
| Item 4 | 0.8360            | 0.0000**   |
| Item 5 | 0.7360            | 0.0000**   |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Variabel Rekan Kerja**

## Correlations

|        | Correlation to X5 | Sig-2 Tail |
|--------|-------------------|------------|
| Item 1 | 0.6026            | 0.0000**   |
| Item 2 | 0.7571            | 0.0000**   |
| Item 3 | 0.7637            | 0.0000**   |
| Item 4 | 0.7150            | 0.0000**   |
| Item 5 | 0.6176            | 0.0000**   |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Variabel Kepuasan Kerja**

## Correlations

|        | Correlation to Y | Sig-2 Tail |
|--------|------------------|------------|
| Item 1 | 0.7930           | 0.0000**   |
| Item 2 | 0.7748           | 0.0000**   |
| Item 3 | 0.5906           | 0.0000**   |
| Item 4 | 0.7840           | 0.0000**   |
| Item 5 | 0.6195           | 0.0000**   |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5 Uji Reliabilitas

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|    |      | Mean   | Std Dev | Cases |
|----|------|--------|---------|-------|
| 1. | X1.1 | 4.2714 | .7599   | 70.0  |
| 2. | X1.2 | 3.0429 | .7506   | 70.0  |
| 3. | X1.3 | 2.7714 | .6631   | 70.0  |
| 4. | X1.4 | 3.9571 | .8242   | 70.0  |
| 5. | X1.5 | 3.0714 | .8044   | 70.0  |

N of Cases = 70.0

| Statistics for | Mean    | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------|---------|----------|---------|----------------|
| Scale          | 17.1143 | 6.4795   | 2.5455  | 5              |

| Item Means | Mean   | Minimum | Maximum | Range  | Max/Min | Variance |
|------------|--------|---------|---------|--------|---------|----------|
|            | 3.4229 | 2.7714  | 4.2714  | 1.5000 | 1.5412  | .4244    |

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .6892      Standardized item alpha = .6878

Lampiran 5 (lanjutan)

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|    |      | Mean   | Std Dev | Cases |
|----|------|--------|---------|-------|
| 1. | X2.1 | 3.3857 | .8894   | 70.0  |
| 2. | X2.2 | 3.9286 | .5976   | 70.0  |
| 3. | X2.3 | 3.2429 | .7506   | 70.0  |
| 4. | X2.4 | 3.6000 | .6232   | 70.0  |
| 5. | X2.5 | 3.1571 | .9423   | 70.0  |

N of Cases = 70.0

| Statistics for Scale | Mean    | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------------|---------|----------|---------|----------------|
|                      | 17.3143 | 6.7114   | 2.5906  | 5              |

| Item Means | Mean   | Minimum | Maximum | Range | Max/Min | Variance |
|------------|--------|---------|---------|-------|---------|----------|
|            | 3.4629 | 3.1571  | 3.9286  | .7714 | 1.2443  | .0959    |

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .6935      Standardized item alpha = .7248

Lampiran 5 (lanjutan)

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|    |      | Mean   | Std Dev | Cases |
|----|------|--------|---------|-------|
| 1. | X3.1 | 3.6714 | .7366   | 70.0  |
| 2. | X3.2 | 3.7571 | .6689   | 70.0  |
| 3. | X3.3 | 3.5571 | .6944   | 70.0  |
| 4. | X3.4 | 3.5714 | .7907   | 70.0  |
| 5. | X3.5 | 3.5857 | .7121   | 70.0  |

N of Cases = 70.0

| Statistics for Scale | Mean    | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------------|---------|----------|---------|----------------|
|                      | 18.1429 | 8.2981   | 2.8806  | 5              |

| Item Means | Mean   | Minimum | Maximum | Range | Max/Min | Variance |
|------------|--------|---------|---------|-------|---------|----------|
|            | 3.6286 | 3.5571  | 3.7571  | .2000 | 1.0562  | .0071    |

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .8577 Standardized item alpha = .8587

Lampiran 5 (lanjutan)

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|         | Mean   | Std Dev | Cases |
|---------|--------|---------|-------|
| 1. X4.1 | 3.6571 | .6569   | 70.0  |
| 2. X4.2 | 3.6714 | .6307   | 70.0  |
| 3. X4.3 | 3.5571 | .6287   | 70.0  |
| 4. X4.4 | 3.5429 | .6524   | 70.0  |
| 5. X4.5 | 3.5286 | .7561   | 70.0  |

N of Cases = 70.0

| Statistics for Scale | Mean    | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------------|---------|----------|---------|----------------|
|                      | 17.9571 | 6.5923   | 2.5676  | 5              |

| Item Means | Mean   | Minimum | Maximum | Range | Max/Min | Variance |
|------------|--------|---------|---------|-------|---------|----------|
|            | 3.5914 | 3.5286  | 3.6714  | .1429 | 1.0405  | .0046    |

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .8287      Standardized item alpha = .8331

Lampiran 5 (lanjutan)

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|    |      | Mean   | Std Dev | Cases |
|----|------|--------|---------|-------|
| 1. | X5.1 | 3.4286 | .6718   | 70.0  |
| 2. | X5.2 | 3.4429 | .6732   | 70.0  |
| 3. | X5.3 | 3.4571 | .6298   | 70.0  |
| 4. | X5.4 | 3.2000 | .7537   | 70.0  |
| 5. | X5.5 | 3.4143 | .9088   | 70.0  |

N of Cases = 70.0

| Statistics for | Mean    | Variance | Std Dev | N of           |
|----------------|---------|----------|---------|----------------|
| Scale          | 16.9429 | 6.2286   | 2.4957  | Variables<br>5 |

| Item Means | Mean   | Minimum | Maximum | Range | Max/Min | Variance |
|------------|--------|---------|---------|-------|---------|----------|
|            | 3.3886 | 3.2000  | 3.4571  | .2571 | 1.0804  | .0114    |

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .7091      Standardized item alpha = .7303

Lampiran 5 (lanjutan)

\*\*\*\*\* Method 2 (covariance matrix) will be used for this analysis \*\*\*\*\*

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

|    |     | Mean   | Std Dev | Cases |
|----|-----|--------|---------|-------|
| 1. | Y.1 | 3.5286 | .5829   | 70.0  |
| 2. | Y.2 | 3.5143 | .5580   | 70.0  |
| 3. | Y.3 | 3.5286 | .5575   | 70.0  |
| 4. | Y.4 | 3.1286 | .7003   | 70.0  |
| 5. | Y.5 | 4.0286 | .4807   | 70.0  |

N of Cases = 70.0

| Statistics for Scale | Mean    | Variance | Std Dev | N of Variables |
|----------------------|---------|----------|---------|----------------|
|                      | 17.7286 | 4.2876   | 2.0706  | 5              |

| Item Means | Mean   | Minimum | Maximum | Range | Max/Min | Variance |
|------------|--------|---------|---------|-------|---------|----------|
|            | 3.5457 | 3.1286  | 4.0286  | .9000 | 1.2877  | .1022    |

Reliability Coefficients 5 items

Alpha = .7592      Standardized item alpha = .7588

## Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda

## Descriptive Statistics

|    | Mean      | Std. Deviation | N  |
|----|-----------|----------------|----|
| Y  | 17.728571 | 2.070647       | 70 |
| X1 | 17.114286 | 2.545487       | 70 |
| X2 | 17.314286 | 2.590635       | 70 |
| X3 | 18.185714 | 2.778243       | 70 |
| X4 | 17.957143 | 2.567555       | 70 |
| X5 | 16.942857 | 2.495711       | 70 |

## Variables Entered/Removed

| Model | Variables Entered  | Variables Removed | Method |
|-------|--------------------|-------------------|--------|
| 1     | X5, X4, X1, X3, X2 | .                 | Enter  |

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: Y

## Model Summary

| Model | R    | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .840 | .706     | .683              | 1.165870                   | 1.929         |

a Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

b Dependent Variable: Y

## ANOVA

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| 1     | Regression | 208.851        | 5  | 41.770      | 30.730 | .000 |
|       | Residual   | 86.992         | 64 | 1.359       |        |      |
|       | Total      | 295.843        | 69 |             |        |      |

a Predictors: (Constant), X5, X4, X1, X3, X2

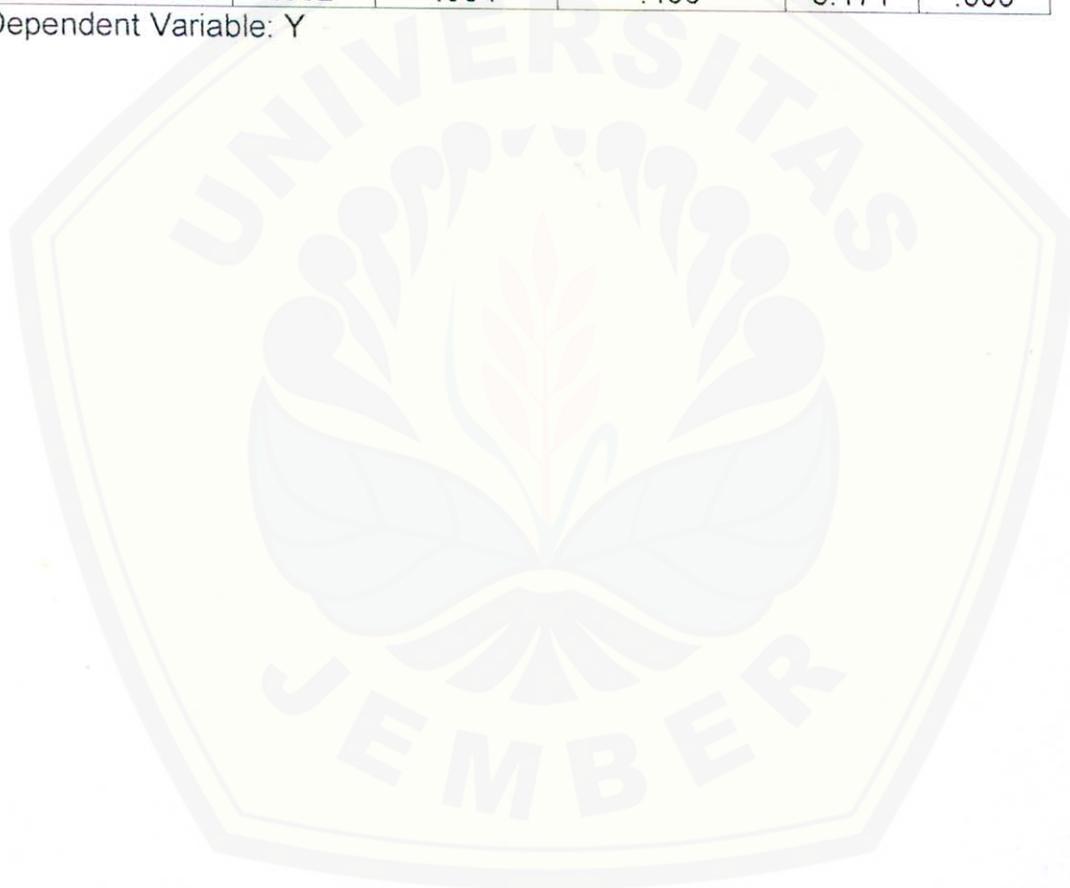
b Dependent Variable: Y

## Lampiran 6 (lanjutan)

## Coefficients

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | .212                        | 1.534      |                           | .138  | .891 |
| X1           | .121                        | .060       | .149                      | 2.021 | .047 |
| X2           | .206                        | .068       | .257                      | 3.024 | .004 |
| X3           | .116                        | .056       | .155                      | 2.067 | .043 |
| X4           | .231                        | .060       | .286                      | 3.879 | .000 |
| X5           | .332                        | .064       | .400                      | 5.171 | .000 |

a. Dependent Variable: Y



## Lampiran 7 Uji multikolinearitas (matrik korelasi)

## Correlations

|    |                     | X1     | X2     | X3       | X4      | X5     |
|----|---------------------|--------|--------|----------|---------|--------|
| X1 | Pearson Correlation | 1      | 0.0628 | 0.0503   | 0.0678  | 0.1869 |
|    | Sig. (1-tailed)     |        | 0.3028 | 0.3397   | 0.2886  | 0.0607 |
|    | N                   | 70     | 70     | 70       | 70      | 70     |
| X2 | Pearson Correlation | 0.0628 | 1      | 0.1917   | 0.1743  | 0.1572 |
|    | Sig. (1-tailed)     | 0.3028 |        | 0.0559   | 0.0745  | 0.0969 |
|    | N                   | 70     | 70     | 70       | 70      | 70     |
| X3 | Pearson Correlation | 0.0503 | 0.1917 | 1        | 0.1559  | 0.3789 |
|    | Sig. (1-tailed)     | 0.3397 | 0.0559 |          | 0.0988  | 0.0006 |
|    | N                   | 70     | 70     | 70       | 70      | 70     |
| X4 | Pearson Correlation | 0.0678 | 0.1743 | 0.1559   | 1       | 0.2556 |
|    | Sig. (1-tailed)     | 0.2886 | 0.0745 | 0.0988   |         | 0.0163 |
|    | N                   | 70     | 70     | 70       | 70      | 70     |
| X5 | Pearson Correlation | 0.1869 | 0.1572 | 0.3789** | 0.2556* | 1      |
|    | Sig. (1-tailed)     | 0.0607 | 0.0969 | 0.0006   | 0.0163  |        |
|    | N                   | 70     | 70     | 70       | 70      | 70     |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

## Lampiran 8 Data Guna Proses Ranking

| No | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Residu Y |
|----|----|----|----|----|----|----------|
| 1  | 15 | 20 | 15 | 16 | 19 | 1.1132   |
| 2  | 12 | 17 | 17 | 17 | 18 | -1.0358  |
| 3  | 22 | 15 | 13 | 15 | 13 | -1.2539  |
| 4  | 15 | 21 | 22 | 19 | 15 | 1.7343   |
| 5  | 13 | 16 | 13 | 17 | 14 | -1.1605  |
| 6  | 16 | 14 | 13 | 14 | 13 | -1.0885  |
| 7  | 20 | 20 | 18 | 17 | 19 | -0.0719  |
| 8  | 22 | 22 | 19 | 20 | 18 | 0.7976   |
| 9  | 18 | 18 | 15 | 15 | 21 | -1.2735  |
| 10 | 16 | 16 | 23 | 18 | 14 | -0.9118  |
| 11 | 20 | 20 | 15 | 17 | 18 | 0.607    |
| 12 | 17 | 18 | 22 | 15 | 20 | -1.6283  |
| 13 | 18 | 18 | 25 | 15 | 16 | -0.7683  |
| 14 | 15 | 15 | 22 | 15 | 14 | -1.7761  |
| 15 | 15 | 17 | 18 | 20 | 19 | -1.5411  |
| 16 | 17 | 17 | 17 | 14 | 16 | -0.2856  |
| 17 | 20 | 19 | 20 | 17 | 19 | -0.0976  |
| 18 | 20 | 19 | 18 | 16 | 19 | 0.3646   |
| 19 | 20 | 21 | 15 | 17 | 19 | 0.0693   |
| 20 | 16 | 20 | 23 | 18 | 19 | 0.605    |
| 21 | 18 | 17 | 18 | 17 | 19 | 0.7876   |
| 22 | 18 | 16 | 17 | 17 | 19 | 1.1088   |
| 23 | 17 | 17 | 19 | 17 | 17 | 0.4579   |
| 24 | 14 | 13 | 18 | 16 | 14 | -0.0122  |
| 25 | 17 | 16 | 18 | 16 | 17 | 1.0101   |
| 26 | 18 | 15 | 18 | 19 | 18 | 1.0689   |
| 27 | 17 | 16 | 17 | 20 | 19 | 0.5371   |
| 28 | 19 | 18 | 16 | 17 | 14 | -0.6471  |
| 29 | 13 | 15 | 18 | 18 | 15 | 1.9039   |
| 30 | 15 | 16 | 18 | 17 | 15 | -0.3136  |
| 31 | 16 | 17 | 17 | 21 | 18 | -1.4458  |
| 32 | 19 | 20 | 20 | 23 | 20 | -0.9001  |
| 33 | 19 | 20 | 19 | 20 | 19 | 0.2408   |
| 34 | 18 | 19 | 20 | 12 | 18 | 1.6328   |
| 35 | 18 | 15 | 18 | 15 | 19 | 1.6608   |
| 36 | 12 | 16 | 20 | 17 | 18 | -0.177   |
| 37 | 15 | 18 | 15 | 18 | 13 | 2.0555   |
| 38 | 18 | 16 | 15 | 16 | 16 | 0.5676   |

## Lampiran 8 (lanjutan)

| No | X1 | X2 | X3 | X4 | X5 | Residu Y |
|----|----|----|----|----|----|----------|
| 39 | 19 | 18 | 24 | 20 | 19 | 1.074    |
| 40 | 10 | 13 | 18 | 16 | 18 | 0.1448   |
| 41 | 19 | 18 | 18 | 19 | 16 | -0.0048  |
| 42 | 15 | 14 | 19 | 15 | 14 | -1.2238  |
| 43 | 20 | 17 | 19 | 20 | 16 | 0.7327   |
| 44 | 20 | 19 | 19 | 20 | 18 | -0.3429  |
| 45 | 18 | 18 | 18 | 20 | 16 | 0.8856   |
| 46 | 17 | 16 | 18 | 17 | 16 | -0.8887  |
| 47 | 19 | 17 | 19 | 17 | 17 | -1.785   |
| 48 | 17 | 13 | 18 | 16 | 14 | 0.6234   |
| 49 | 18 | 15 | 16 | 18 | 18 | -0.4689  |
| 50 | 20 | 10 | 15 | 19 | 14 | 1.5293   |
| 51 | 16 | 15 | 13 | 16 | 15 | -0.4205  |
| 52 | 16 | 14 | 13 | 16 | 12 | 0.7817   |
| 53 | 21 | 20 | 19 | 20 | 15 | 0.3268   |
| 54 | 22 | 21 | 23 | 22 | 21 | -0.9179  |
| 55 | 16 | 14 | 15 | 16 | 10 | 1.2149   |
| 56 | 19 | 17 | 18 | 19 | 19 | -0.7959  |
| 57 | 17 | 17 | 18 | 17 | 18 | -1.7587  |
| 58 | 16 | 18 | 15 | 16 | 16 | -1.6006  |
| 59 | 19 | 16 | 19 | 19 | 18 | -0.3737  |
| 60 | 19 | 19 | 19 | 19 | 19 | -1.3226  |
| 61 | 12 | 15 | 15 | 24 | 15 | 1.9859   |
| 62 | 15 | 14 | 17 | 24 | 20 | -2.0652  |
| 63 | 14 | 20 | 23 | 21 | 20 | 1.8226   |
| 64 | 13 | 16 | 22 | 17 | 14 | -0.2007  |
| 65 | 16 | 23 | 21 | 24 | 12 | -1.8412  |
| 66 | 16 | 23 | 18 | 24 | 17 | -1.1555  |
| 67 | 18 | 22 | 18 | 20 | 19 | 1.0668   |
| 68 | 18 | 19 | 21 | 21 | 20 | 0.7734   |
| 69 | 16 | 18 | 20 | 17 | 18 | 0.9261   |
| 70 | 19 | 20 | 21 | 20 | 21 | 1.3452   |

## Lampiran 9 Data setelah ranking

| No | RANK X1 | RANK X2 | RANK X3 | RANK X4 | RANK X5 | RESIDU Y |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| 1  | 13.50   | 59.00   | 10.50   | 16.00   | 54.50   | 60.00    |
| 2  | 3.00    | 33.50   | 20.50   | 30.00   | 40.00   | 17.00    |
| 3  | 69.00   | 13.50   | 3.00    | 7.00    | 5.00    | 12.00    |
| 4  | 13.50   | 65.00   | 62.50   | 47.00   | 18.50   | 66.00    |
| 5  | 6.00    | 23.00   | 3.00    | 30.00   | 11.00   | 14.00    |
| 6  | 23.00   | 7.00    | 3.00    | 2.50    | 5.00    | 16.00    |
| 7  | 62.50   | 59.00   | 33.00   | 30.00   | 54.50   | 34.00    |
| 8  | 69.00   | 67.50   | 47.50   | 56.00   | 40.00   | 52.00    |
| 9  | 42.50   | 43.50   | 10.50   | 7.00    | 69.00   | 11.00    |
| 10 | 23.00   | 23.00   | 66.50   | 41.00   | 11.00   | 19.00    |
| 11 | 62.50   | 59.00   | 10.50   | 30.00   | 40.00   | 46.00    |
| 12 | 32.50   | 43.50   | 62.50   | 7.00    | 65.00   | 6.00     |
| 13 | 42.50   | 43.50   | 70.00   | 7.00    | 25.50   | 23.00    |
| 14 | 13.50   | 13.50   | 62.50   | 7.00    | 11.00   | 4.00     |
| 15 | 13.50   | 33.50   | 33.00   | 56.00   | 54.50   | 8.00     |
| 16 | 32.50   | 33.50   | 20.50   | 2.50    | 25.50   | 30.00    |
| 17 | 62.50   | 51.50   | 55.00   | 30.00   | 54.50   | 33.00    |
| 18 | 62.50   | 51.50   | 33.00   | 16.00   | 54.50   | 41.00    |
| 19 | 62.50   | 65.00   | 10.50   | 30.00   | 54.50   | 37.00    |
| 20 | 23.00   | 59.00   | 66.50   | 41.00   | 54.50   | 45.00    |
| 21 | 42.50   | 33.50   | 33.00   | 30.00   | 54.50   | 51.00    |
| 22 | 42.50   | 23.00   | 20.50   | 30.00   | 54.50   | 59.00    |
| 23 | 32.50   | 33.50   | 47.50   | 30.00   | 31.50   | 42.00    |
| 24 | 8.50    | 3.00    | 33.00   | 16.00   | 11.00   | 35.00    |
| 25 | 32.50   | 23.00   | 33.00   | 16.00   | 31.50   | 55.00    |
| 26 | 42.50   | 13.50   | 33.00   | 47.00   | 40.00   | 57.00    |
| 27 | 32.50   | 23.00   | 20.50   | 56.00   | 54.50   | 43.00    |
| 28 | 53.50   | 43.50   | 16.50   | 30.00   | 11.00   | 24.00    |
| 29 | 6.00    | 13.50   | 33.00   | 41.00   | 18.50   | 68.00    |
| 30 | 13.50   | 23.00   | 33.00   | 30.00   | 18.50   | 29.00    |
| 31 | 23.00   | 33.50   | 20.50   | 63.00   | 40.00   | 9.00     |
| 32 | 53.50   | 59.00   | 55.00   | 66.00   | 65.00   | 20.00    |
| 33 | 53.50   | 59.00   | 47.50   | 56.00   | 54.50   | 39.00    |
| 34 | 42.50   | 51.50   | 55.00   | 1.00    | 40.00   | 64.00    |
| 35 | 42.50   | 13.50   | 33.00   | 7.00    | 54.50   | 65.00    |
| 36 | 3.00    | 23.00   | 55.00   | 30.00   | 40.00   | 32.00    |
| 37 | 13.50   | 43.50   | 10.50   | 41.00   | 5.00    | 70.00    |
| 38 | 42.50   | 23.00   | 10.50   | 16.00   | 25.50   | 44.00    |

## Lampiran 9 (lanjutan)

| No | RANK X1 | RANK X2 | RANK X3 | RANK X4 | RANK X5 | RESIDU Y |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| 39 | 53.50   | 43.50   | 69.00   | 56.00   | 54.50   | 58.00    |
| 40 | 1.00    | 3.00    | 33.00   | 16.00   | 40.00   | 38.00    |
| 41 | 53.50   | 43.50   | 33.00   | 47.00   | 25.50   | 36.00    |
| 42 | 13.50   | 7.00    | 47.50   | 7.00    | 11.00   | 13.00    |
| 43 | 62.50   | 33.50   | 47.50   | 56.00   | 25.50   | 48.00    |
| 44 | 62.50   | 51.50   | 47.50   | 56.00   | 40.00   | 28.00    |
| 45 | 42.50   | 43.50   | 33.00   | 56.00   | 25.50   | 53.00    |
| 46 | 32.50   | 23.00   | 33.00   | 30.00   | 25.50   | 21.00    |
| 47 | 53.50   | 33.50   | 47.50   | 30.00   | 31.50   | 3.00     |
| 48 | 32.50   | 3.00    | 33.00   | 16.00   | 11.00   | 47.00    |
| 49 | 42.50   | 13.50   | 16.50   | 41.00   | 40.00   | 25.00    |
| 50 | 62.50   | 1.00    | 10.50   | 47.00   | 11.00   | 63.00    |
| 51 | 23.00   | 13.50   | 3.00    | 16.00   | 18.50   | 26.00    |
| 52 | 23.00   | 7.00    | 3.00    | 16.00   | 2.50    | 50.00    |
| 53 | 67.00   | 59.00   | 47.50   | 56.00   | 18.50   | 40.00    |
| 54 | 69.00   | 65.00   | 66.50   | 65.00   | 69.00   | 18.00    |
| 55 | 23.00   | 7.00    | 10.50   | 16.00   | 1.00    | 61.00    |
| 56 | 53.50   | 33.50   | 33.00   | 47.00   | 54.50   | 22.00    |
| 57 | 32.50   | 33.50   | 33.00   | 30.00   | 40.00   | 5.00     |
| 58 | 23.00   | 43.50   | 10.50   | 16.00   | 25.50   | 7.00     |
| 59 | 53.50   | 23.00   | 47.50   | 47.00   | 40.00   | 27.00    |
| 60 | 53.50   | 51.50   | 47.50   | 47.00   | 54.50   | 10.00    |
| 61 | 3.00    | 13.50   | 10.50   | 68.50   | 18.50   | 69.00    |
| 62 | 13.50   | 7.00    | 20.50   | 68.50   | 65.00   | 1.00     |
| 63 | 8.50    | 59.00   | 66.50   | 63.00   | 65.00   | 67.00    |
| 64 | 6.00    | 23.00   | 62.50   | 30.00   | 11.00   | 31.00    |
| 65 | 23.00   | 69.50   | 59.00   | 68.50   | 2.50    | 2.00     |
| 66 | 23.00   | 69.50   | 33.00   | 68.50   | 31.50   | 15.00    |
| 67 | 42.50   | 67.50   | 33.00   | 56.00   | 54.50   | 56.00    |
| 68 | 42.50   | 51.50   | 59.00   | 63.00   | 65.00   | 49.00    |
| 69 | 23.00   | 43.50   | 55.00   | 30.00   | 40.00   | 54.00    |
| 70 | 53.50   | 59.00   | 59.00   | 56.00   | 69.00   | 62.00    |

Lampiran 10 Uji Homoskedastisitas dengan Korelasi Spearman

Spearman's rho Correlations

|         |                         | rank X1  | rank X2  | rank X3  | rank X4 | rank X5  | RES Y  |
|---------|-------------------------|----------|----------|----------|---------|----------|--------|
| rank X1 | Correlation Coefficient | 1        | 0.3957** | 0.0887   | 0.1461  | 0.3118** | 0.0329 |
|         | Sig. (2-tailed)         | .        | 0.0007   | 0.4651   | 0.2274  | 0.0086   | 0.7871 |
|         | N                       | 70       | 70       | 70       | 70      | 70       | 70     |
| rank X2 | Correlation Coefficient | 0.3957** | 1        | 0.3964*  | 0.4022* | 0.4666** | 0.0436 |
|         | Sig. (2-tailed)         | 0.0007   | .        | 0.0007   | 0.0006  | 5E-05    | 0.7203 |
|         | N                       | 70       | 70       | 70       | 70      | 70       | 70     |
| rank X3 | Correlation Coefficient | 0.0887   | 0.3964** | 1        | 0.2729* | 0.2833*  | -0.007 |
|         | Sig. (2-tailed)         | 0.4651   | 0.0007   | .        | 0.0223  | 0.0175   | 0.9515 |
|         | N                       | 70       | 70       | 70       | 70      | 70       | 70     |
| rank X4 | Correlation Coefficient | 0.1461   | 0.4022** | 0.2729** | 1       | 0.2924*  | 0.0848 |
|         | Sig. (2-tailed)         | 0.2274   | 0.0006   | 0.0223   | .       | 0.0141   | 0.4851 |
|         | N                       | 70       | 70       | 70       | 70      | 70       | 70     |
| rank X5 | Correlation Coefficient | 0.3118** | 0.4666** | 0.2833*  | 0.2924* | 1        | 0.0279 |
|         | Sig. (2-tailed)         | 0.0086   | 5E-05    | 0.0175   | 0.0141  | .        | 0.8186 |
|         | N                       | 70       | 70       | 70       | 70      | 70       | 70     |
| RES Y   | Correlation Coefficient | 0.0329   | 0.0436   | -0.007   | 0.0848  | 0.0279   | 1      |
|         | Sig. (2-tailed)         | 0.7871   | 0.7203   | 0.9515   | 0.4851  | 0.8186   | .      |
|         | N                       | 70       | 70       | 70       | 70      | 70       | 70     |

\*\* Correlation is significant at the .01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the .05 level (2-tailed).

