

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada The Jetset's Extraordinary Club
(TJ's Café) di Yogyakarta**

SKRIPSI



Ditulis oleh

**Nama : Adi Nugroho
Nomor Mahasiswa : 99311152
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2005**

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada The Jetset's Extraordinary Club
(TJ's Café) di Yogyakarta**

SKRIPSI

**ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar Sarjana Strata-1 di Program Studi Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia**



Ditulis oleh

**Nama : Adi Nugroho
Nomor Mahasiswa : 99311152
Program Studi : Manajemen
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2005**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“ Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku.”

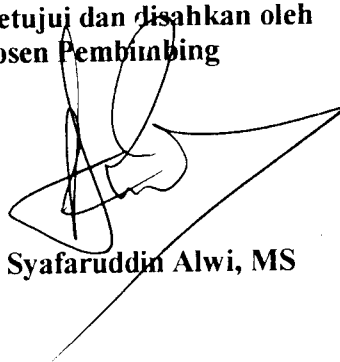
Yogyakarta,.....2005
Penulis

Adi Nugroho

**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja
Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada The Jetset's Extraordinary Club
(TJ's Café) di Yogyakarta**

Nama : **Adi Nugroho**
Nomor Mahasiswa : **99 311 152**
Program Studi : **Manajemen**
Bidang pemasaran : **Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, 12 Juli 2005
Telah disetujui dan disahkan oleh
Dosen Pembimbing



Drs. H. Syafaruddin Alwi, MS

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

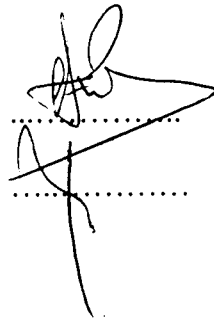
**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA THE JETSETS EXTRAORDINARY CLUB
(TJ'S CAFÉ) DI YOGYAKARTA**

**Disusun Oleh: ADI NUGROHO
Nomor mahasiswa: 99311152**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**
Pada tanggal : 14 September 2005

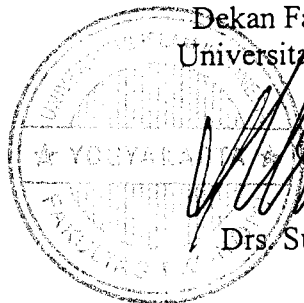
Penguji/Pemb. Skripsi: Drs. Syafaruddin Alwi, MS

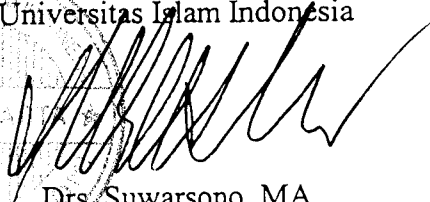
Penguji : Dra. Suhartini, M.Si



.....
.....

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia




Drs. Suwarsono, MA

ABSTRAKSI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor pengaruh gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan TJ's Café di Yogyakarta. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas (X_1) sampai dengan (X_6), yaitu gaji (X_1), pekerjaan (X_2), promosi (X_3), penyeliaan (X_4), rekan sekerja (X_5), dan lingkungan kerja (X_6), sedangkan variabel terikat yaitu prestasi kerja (Y).

Populasi penelitian ini adalah karyawan TJ's Café di Yogyakarta. Sampel penelitian ditentukan dengan metode persentase yaitu sebanyak 30 orang. Data diperoleh dengan metode kuisioner dan wawancara. Validitas butir instrumen dihitung dengan metode korelasi. Reliabilitas dihitung dengan metode Alpha Cronbach.

Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Regresi linier berganda, *Uji F* dan *Uji T*. Alat analisis yang pertama digunakan untuk membuktikan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang diajukan yaitu variabel bebas (X_1 dan X_6) terhadap variabel terikat (Y). *Uji F* digunakan untuk mengetahui derajat signifikansi hubungan variabel-variabel independen (X_1 dan X_6), terhadap variabel dependen (Y). Sedangkan *Uji T* digunakan untuk menguji keberartian koefisien regresi linear berganda secara parsial dari variabel bebasnya.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda maka dapat diketahui adanya pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara semua variabel bebas yaitu gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja, kecuali variabel kepenyeliaan. Dari uji signifikansi pengaruh, baik secara simultan (*F test*) maupun yang dilakukan secara parsial (*T test*) dapat diketahui bahwa keenam variabel yang terdiri dari: gaji, pekerjaan, promosi, kepenyeliaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang dilakukan oleh peneliti terbukti.

Dari keenam variabel (gaji, pekerjaan, promosi, kepenyeliaan, rekan kerja, dan lingkungan kerja), variabel pekerjaan-lah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan TJ's Café Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta dari variabel pekerjaan yang mempunyai nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien beta variabel lainnya. Dengan demikian bahwa hipotesis kedua yang diajukan peneliti terbukti.

Dari hasil analisis determinasi, dapat dilihat bahwa pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 90,3%, sedangkan sisanya sebesar 9,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

KATA PENGANTAR

Bismillaahirrokhmaanirrokhiiim

Segala puji syukur dipanjatkan ke hadirat Allah SWT pemilik dari seluruh ilmu pengetahuan dan penguasa alam serta isinya, shalawat dan salam bagi Nabi Muhammad SAW beserta sahabat-sahabat beliau atas rahmat dan kebesaran-Nya , akhirnya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada The Jetset’s Extraordinary Club (TJ’s Café) di Yogyakarta”.

Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.

Skripsi ini diselesaikan oleh penulis dengan usaha, bantuan, bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak, oleh karena itu sudah sepantasnya penulis menghaturkan ucapan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr.Ir.Luthfi Hasan, M.S selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bapak Drs. H. Suwarsono Muhammad, MA selaku Dekan Fakultas Ekonomi , Universitas Islam Indonesia yang telah memberikan ijin kepada penulis untuk menyusun skripsi.
3. Bapak Drs. H. Syarafuddin Alwi, MS, selaku dosen pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu di tengah-tengah kesibukannya, untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

4. Bapak Drs. H. Zulian Yamit, M.Si selaku dosen pembimbing akademik atas saran dan bimbingannya selama ini.
5. Bapak pimpinan TJ's Café beserta staf dan karyawannya, yang telah memberikan ijin untuk penelitian dan penulisan skripsi ini.
6. Kedua orang tuaku Bapak Karmudji dan Ibu Hartinah, yang telah mencurahkan semua kasih sayang, perhatian, dan dukungan sepenuhnya kepada penulis.
7. Segenap keluarga, Mas Harjito, SE, MM. adikku Rudi yang telah memberikan dorongan, semangat, nasihat, sehingga skripsi ini selesai.
8. Kang Muh, She Ohm, Shiro, Mbak Rina, studioku musikku dirumah, Tamiyaku, thank's for all.
9. Mas Supendi, SE, atas bantuan dan sarannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
10. Sheila on 7, Shaggy dog, Jikustik, Endank Soekamti, Superman Is Death, Saint Loco, Blink 182, Mellow, 9 ball billyard, yang selalu menjadi semangat dalam penyelesaian skripsi ini, thank's for all, **“YOU MY BEST INSPIRATION'S “**
11. Yeni yang pernah ada dalam hidupku, thank's for all, skripsiku selesai dab.
12. Mayri'adi'na yang selalu memberi semangat, nasehat, dukungan, sehingga skripsiku selesai, (*you my best inspiration's*).

13. Mellow band and management (Rudy's story, Deni, Bowok, Ryan, Tedhy, Herwin, Drajad, Bang Dear, Mas Bayu, Mas Anton ex Sheila on 7)
Thank's for all.
14. Sahabatku Pi2t makasih banget buat nasehatnya dan buat aku jadi semangat dalam penulisan skripsi ini dan akhirnya selesai juga skripsi ini,
15. Blass sound system and lighting (Mas felik, mbak Tutik, bang Jeff),
teman2 musisi di jogja dan di Indonesia tetap maju terus.
16. Seluruh temanku kelas B Manajemen 99' dan seluruh teman Manajemen'
99 yang selalu kompak dan senantiasa saling mendukung.
17. Bapak dharmo, teman-teman kostku (Danu, Mingky, Andi, Ex F 4) Dwi,
Heri, Yusuf ex pecas dhase solo, Anton, Ari, Aldo, Yono geto lowh, Mas
Man, Ciko kamu kemana to, Thank's for all ya.
18. Komunitas Warung Timbul (Mr.Dirjo, Timbul, Sigit, Eltoro, Jomblist,
Faisal avenue, Irawan, Wisang, Wawan, Udin, Danoe, Bagust, Yosi,
Mancasan Community)
19. Temenku Fahrizal Rahman, SE, (Simbah), makasih banget atas
bantuannya dan juga dukungannya, sehingga skripsi ini dapat selesai.
20. Temen-temenku Putri'e, Koko, mbak Ira, Cipenk, Tuko, Gober, Ryan, Dj
Dhea, Yustin, Dilla, Nia, Lulu, Ciprut, Manyun, lita, Da'an, Kingkong,
Rara, Lepoy, Danang, Risty, Eko, Desy, Chika, Eric, Paidi, Vallent, I'o,
Angga Funky koprал, anak2 Funky koprал, makasih untuk semuanya.
21. Dan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan
skripsi ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan dikarenakan keterbatasan kemampuan maka dengan rendah hati dan tangan terbuka penulis mengharapkan saran dan kritik yang bersifat membangun.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta menambah khasanah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang ekonomi.

Yogyakarta,.....2005
Penulis

(**Adi Nugroho**)

DAFTAR ISI

	Halaman
Halaman Sampul Depan Skripsi	i
Halaman Judul Skripsi	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiarisme.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Halaman Pengesahan Ujian Skripsi	v
Abstraksi	vi
Kata Pengantar.....	vii
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xiv
Daftar Gambar.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Batasan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	7
1.5. Manfaat Penelitian	7

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Manajemen Sumberdaya Manusia	11
2.3. Kepuasan Kerja	12
2.4. Lingkungan Kerja	15
2.5. Prestasi Kerja	17
2.6. Kerangka Pemikiran.....	21
2.7. Pengaruh Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyeliaan, Rekan sekerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	23
2.8. Hipotesis.....	24
 BAB III METODE PENELITIAN	 25
3.1. Metode dan Penarikan Sampel.....	25
3.1.1. Populasi	25
3.1.2. Sampel.....	26
3.1.3. Teknik Penarikan Sampel	26
3.2. Metode Pengumpulan Data	27
3.2.1. Data Primer	27
3.2.2. Data Sekunder	28
3.3. Identifikasi Variabel.....	28
3.4. Definisi operasional Variabel.....	29

3.5. Pengujian Instrumen Penelitian	31
3.5.1. Uji Validitas	31
3.5.2. Uji Reliabilitas	34
3.6. Teknik Analisis Data.....	35
3.6.1. Analisis Kualitatif.....	35
3.6.2. Analisis Kuantitatif.....	35
3.6.3 Pengujian Hipotesis	36
3.6.4. Pengujian Ekonometrika.....	40
3.5.4.1. Multikolinearitas.....	40
3.5.4.2. Heteroskedastisitas.....	40
3.5.4.3 Autokorelasi.....	41
BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN.....	42
4.1. Profil Responden dan Data Penelitian	42
4.1.1. Profil Responden.....	42
4.1.2. Data Penelitian	43
4.2. Pengujian Hipotesis Pertama	48
4.2.1. Model Estimasi	48
4.2.2. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (<i>F test</i>)	50
4.2.3. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Parsial (<i>T test</i>).....	53
4.2.4. Evaluasi Ekonometri.....	58

4.3. Pengujian Hipotesis Kedua	62
4.4. Pembahasan Hasil Analisis	62
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	66
5.1. Kesimpulan	66
5.2. Saran.....	67
Daftar Pustaka	69

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1. Data Pengunjung TJ's Café Selama 8 Bulan Terakhir	5
3.1. Jumlah karyawan berdasarkan tingkat pendidikan Pada TJ's Café Di Yogyakarta.....	25
3.2. Jumlah Sampel Penelitian	27
3.3. Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian.....	32
3.4. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian.....	34
4.1. Diskripsi Profil Responden	42
4.2. Distribusi Jawaban Responden	44
4.5. Ringkasan Hasil Regresi	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Kerangka Pemikiran Pengaruh Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyeliaan, Rekan Kerja, dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	22
4.1. Uji Durtin Watson.....	60
Daftar Pustaka.....	68

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perekonomian Indonesia dewasa ini memiliki perkembangan yang cukup baik, oleh karena itu masalah-masalah perekonomian yang akan datang tidak bisa terpisahkan dari perkembangan ekonomi global terutama menyangkut bisnis di Indonesia, sedangkan badan-badan usaha di Indonesia baik perusahaan milik Negara, Swasta (perorangan, CV, Firma, PT) maupun koperasi yang semakin terdesak oleh persaingan.

Sejalan dengan makin berkembangnya dunia usaha di Indonesia membuat semakin banyak pula perusahaan yang ikut berperan serta dalam kegiatan dunia usaha tersebut, perusahaan yang berskala besar maupun perusahaan yang berskala kecil. Perusahaan berskala besar jelas merupakan salah satu unsur pokok dalam perekonomian suatu negara. Disamping itu perusahaan berskala kecil juga tidak bisa dianggap sebagai penghalang ataupun pesaing bagi perusahaan besar, melainkan juga merupakan bagian dari perekonomian suatu negara, demikian juga bisnis hiburan yang bergerak di bidang jasa ini mengalami persaingan yang ketat.

Salah satu faktor yang mendukung keberhasilan perusahaan adalah dengan meningkatkan prestasi kerjanya, sehingga setiap perusahaan selalu berusaha untuk terus meningkatkan prestasi kerja karyawannya. Prestasi kerja

adalah sesuatu yang dikerjakan atau produk dan jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang atau sekelompok orang (Agus Dharma, 1991 : 1). Prestasi kerja karyawan dapat dinilai dari kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja karyawan, kehati-hatian, pengetahuan, kerajinan, inisiatif, keandalan, kesetiaan, kepemimpinan, Upaya peningkatan prestasi kerja dapat dilakukan dengan cara mendapatkan karyawan, melatih, menempatkan dan memberikan upah yang layak dan adil. Akan tetapi belum tentu juga hal-hal tersebut dapat membuat karyawan puas.

Pendapat para ahli mengenai kepuasan kerja adalah sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para tenaga kerja atau karyawan terhadap masalah finansial, kondisi sosial, fisik, kondisi psikologis. Kewajiban setiap perusahaan adalah memberikan fasilitas pada karyawannya untuk mendapatkan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja karyawan dapat dipenuhi dengan gaji/upah yang mencukupi, dan juga pekerjaan itu sendiri mampu memberikan kepuasan bagi karyawan bila mampu menyelesaikan dengan baik selain itu promosi pekerjaan dapat memberikan kepuasan dalam bekerja karena karyawan merasa dihargai dalam bekerja, rekan sekerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja, sedangkan pimpinan harus bisa mengarahkan dan mengawasi karyawan dengan baik sehingga terjalin hubungan timbal balik antara para karyawan dengan pimpinan perusahaan, sehingga tercipta suatu kesepakatan dalam mencapai suatu tujuan.

Pada dasarnya tujuan perusahaan adalah mencapai laba dan mempertahankan kelangsungan usahanya. Untuk itu yang harus dilakukan perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja karyawan dengan cara pemenuhan kepuasan kerja karyawan dan memberikan lingkungan kerja yang baik serta nyaman.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, artinya bahwa kompensasi yang berupa gaji/upah dan fasilitas yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan mampu memberikan kesenangan dan memenuhi harapan-harapannya. Hal ini nampak dalam sikap positif kerjanya. Kepuasan kerja dapat diketahui dari sikap karyawan yang tercermin dari tindakannya dalam bekerja yang bersemangat, disiplin, mau bekerjasama dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap pekerjaannya sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang tinggi pula.

Peningkatan prestasi kerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya, untuk itu perlu dibuat lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan dalam bekerja. Lingkungan yang baik akan membuat karyawan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

TJ's Café merupakan salah satu pemain dalam bisnis hiburan yang ada sekian banyak di Yogyakarta. Letaknya yang strategis di JL. Urip Sumoharjo membuat TJ's Café banyak dikunjungi oleh para konsumen daripada tempat-tempat hiburan lain. Di dalam sistem pemberian gaji, pihak manajemen memberikan gaji pokok sesuai dengan keahliannya. Di samping itu juga

diberlakukan sistem promosi jabatan yang memungkinkan bagi setiap karyawan untuk mendapatkan jaminan kenaikan jabatan pada setiap pekerjaannya. Pihak manajemen juga memberlakukan recruitment calon karyawan yang selektif untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan tugas atau jenis pekerjaan yang dibebankan sehingga karyawan nantinya bisa benar-banr menikmati pekerjaannya.

Untuk mendapatkan hasil atau output kerja yang optimal, perusahaan juga melakukan sistem supervisi yang menjadikan setiap karyawan mendapatkan kontrol dari masing-masing atasan atau supervisornya. Namun dalam pengawasan, pihak manajemen tidak secara absolut membatasi kreatifitas pada setiap karyawannya dan memungkinkan setiap karyawan melakukan interaksi yang leluasa dengan karyawan lainnya.

Untuk membuat lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya fasilitas-fasilitas, lingkungan dimana pertukaran udara baik dan lancar, kebersihannya terjaga dan mempunyai penerangan yang baik, pewarnaan yang tepat, kualitas peralatan musik yang bagus serta didukung dengan penataan *sound system* yang benar dan sesuai dengan ruangan juga mampu membuat suasana kerja lebih nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara efektif dan nyaman dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan. Dengan adanya fasilitas-fasilitas dari pihak Cafe dimaksudkan untuk merangsang kerja karyawan supaya meningkat.

Melihat kondisi yang ada di TJ's Café, pihak Cafe berusaha untuk meningkatkan prestasi karyawan dengan memberikan fasilitas-fasilitas yang

mampu merangsang prestasi kerja sehingga karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan oleh pihak Cafe, seperti pengadaan *Air Conditioner*, tempat sampah yang cukup memadai dan juga dalam hal gaji yang sudah diatas UMR setempat, dan untuk karier para karyawan dapat berkembang dengan baik, Sehingga dalam bekerja merasa tenang, dan ditunjang dengan lingkungan kerja yang nyaman pertukaran udara sangat lancar dan dengan kebersihan sangat terjaga sehingga karyawan merasa nyaman. Semua itu dilakukan untuk mampu meningkatkan prestasi kerja karyawan. Prestasi kerja dapat ditunjukkan dengan adanya peningkatan pengunjung TJ's Cafe selama 8 bulan terakhir.

Tabel 1.1
Data Pengunjung TJ's Café Selama 8 Bulan Terakhir

BULAN	WNI	WNA
September	1200	300
Oktober	1300	350
November	1450	450
Desember	1600	600
Januari	1800	700
Februari	2000	850
Maret	2300	950
April	3000	1100
JUMLAH	14250	5300

Sumber TJ's Cafe, 2005

Pengunjung Cafe mengalami peningkatan yang sangat besar untuk pengunjung domestik dan untuk penunjang manca juga mengalami kenaikan

yang cukup baik dari bulan September sampai bulan April, sedangkan untuk bulan-bulan selanjutnya terjadi penurunan dan kenaikan jumlah pengunjung, maka pihak manajemen harus melakukan perbaikan untuk meningkatkan prestasi kerja, hal ini dapat dilakukan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan memberikan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan.

Berdasar latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada The Jetset’s Extraordinary Club (TJ’s Café) di Yogyakarta.”**

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang yang ada dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari: gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja?
2. Faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja?

1.3. Batasan Masalah

Penelitian ini memiliki sejumlah batasan, pernyataan hal harus dapat membantu memperbaiki penelitian yang akan datang. Tujuan dari batasan masalah adalah agar dapat terbentuk keteraturan didalam pembahasan masalah

yang terjadi karena mencakup ruang lingkup yang sangat luas sehingga dapat mempersulit peneliti untuk mengkajinya.

Dalam hal ini peneliti membuat batasan masalah yaitu:

1. Subyek penelitian adalah dilakukan terhadap seluruh karyawan TJ'S Cafe
2. Variabel penelitian adalah prestasi kerja dan kepuasan kerja.
3. Prestasi kerja merupakan proses tingkat keberhasilan seseorang dalam mencapai tujuan.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah faktor-faktor kepuasan kerja karyawan yang terdiri dari: gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama dan parsial mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui faktor manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

1.5.1. Bagi Peneliti

Untuk menambah wawasan tentang hal yang sedang diteliti sehingga mampu menerapkan dengan teori yang diterima di bangku kuliah, di bidang

MSDM khususnya tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan.

1.5.2. Bagi Perusahaan

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perusahaan dalam hal mengatasi masalah-masalah yang dihadapi tentang peningkatan kepuasan kerja karyawan sehingga mampu meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

1.5.3. Bagi Pihak Lain

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan tambahan pengetahuan bagi pihak lain yang ingin mempelajari tentang kepuasan kerja, lingkungan kerja, dan prestasi kerja. Penelitian ini diharapkan akan memperluas wawasan penulis untuk menerapkan pengetahuan teoritis yang telah diperoleh dalam bidang MSDM.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti yang lain yang berisi tentang apa yang akan diteliti saat ini. Penulis akan menguraikan hasil-hasil temuan-temuan yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, dimana dari temuan-temuan tersebut akan memberikan gambaran apakah hasil penelitian akan mendukung kegiatan penelitian selanjutnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khrisna Andriyanto pada tahun 2004 dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada Inna Garuda Di Yogyakarta”

Hasil penelitian Khrina Andriyanto sebagai berikut :

1. Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh dominan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja dapat diterima. Hal ini dapat ditunjukkan dari t hitung besarnya 7,633 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
2. Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa ada pengaruh variable lingkungan kerja terhadap prestasi kerja dapat diterima. Hal ini dapat ditunjukkan dari t hitung besarnya 6,105 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
3. Hipotesis ketiga yang menyatakan variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara

bersama terhadap prestasi kerja dapat diterima. Hal ini ditunjukkan dari F hitung besarnya 52,851 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

4. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja dapat diterima. Hal ini dapat dilihat dari (beta) X_1 yang besarnya 0,545 sedangkan beta X_2 hanya 0,436.
5. Tingginya gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang baik pada Hotel Inna Garuda di Yogyakarta, menyebabkan prestasi karyawan cenderung meningkat. Hal ini terjadi karena karyawan perusahaan berusaha mengerahkan kemampuan serta ketrampilan yang dimilikinya untuk meningkatkan prestasi kerjanya sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh yang positif terhadap prestasi kerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah:

- a. Kedua penelitian ini di bidang MSDM.
- b. Judul yang diambil dalam penelitian sama.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan saat ini adalah objek penelitian yang diambil berbeda. Objek penelitian yang dipilih penulis adalah TJ's Café di Yogyakarta, sedangkan penelitian terdahulu dilakukan di Hotel Inna Garuda di Yogyakarta.

2.2. Manajemen Sumberdaya Manusia (MSDM)

Manusia merupakan sumberdaya yang paling penting dalam usaha organisasi untuk mencapai keberhasilan. Sumberdaya manusia ini menunjang organisasi dengan karya, bakat, kreativitas, dan dorongan. Betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, namun tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat tercapai. Masyarakat telah menunjukkan perhatian yang meningkat terhadap aspek manusia tersebut. Nilai-nilai manusia atau *human values* semakin diselaraskan dengan aspek-aspek teknologi maupun ekonomi.

Sumberdaya manusia adalah salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lain seperti bahan, modal, mesin, dan teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang dan jasa dalam usaha mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Tugas MSDM untuk mengelola unsur manusia seefektif mungkin agar diperoleh satu satuan tenaga kerja yang puas dan memuaskan.

Beberapa definisi MSDM antara lain :

1. Menurut Edwin B. Flippo (1995 : 5), Manajemen Personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

2. Menurut T. Hani Handoko (2001 : 4), MSDM atau Manajemen Personalia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.
3. Menurut Henry Simamora (1997:6), MSDM diartikan sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan terhadap individu atau kelompok pekerja.

2.3. Kepuasan Kerja

2.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan karena adanya perbedaan yang ada pada diri masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, demikian pula sebaliknya.

Menurut Moh. As'ad (1991:104), pengertian kepuasan kerja yang dikutip dari beberapa pendapat yaitu :

- a. Wexley dan Yukl mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai " perasaan seseorang terhadap pekerjaan ".
- b. Vroom mengatakan sebagai refleksi dari *job attitude* yang bernilai positif.

- c. Hoppeck mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan sesama karyawan.
- d. Belum mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

2.3.2. Indikator-indikator Kepuasan Kerja

Sedang menurut Husein Umar (2001 :36) yang mengutip dari Luthans kepuasan kerja dapat dilihat dari indikator-indikator sebagai berikut:

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

Secara teori indikator-indikator tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Gaji / upah

Menurut Moh. As'ad (1991:89), pengertian gaji dan upah yang dikutip dari beberapa pendapat yaitu :

- a). Menurut Dale Yorden gaji adalah pembayaran tenaga administrasi, supervisi, tenaga pengelolaan manajemen. Gaji adalah balas jasa untuk

pekerjaan-pekerjaan yang dibayar secara tahunan atau waktu lain yang relatif lama.

- b). Menurut Narassy dan Soldeh gaji adalah upah yang dibayarkan oleh majikan kepada pekerja dimana perusahaan mempunyai peraturan-peraturan khusus bagaimana dan kapan pekerja harus dibayar.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1990 : 138) yang dikutip dari Hadi Purwono, definisi gaji/upah ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja yang meliputi masa-masa atau syarat-syarat tertentu.

2. Pekerjaan

Pekerjaan yang mempunyai tantangan bagi sebagian karyawan akan merupakan kepuasan tersendiri apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik.

3. Kepenyeliaan (Supervisi)

Penyelia (supervisor) adalah pemimpin yang menduduki posisi pada tingkat manajemen paling bawah dalam organisasi, sedangkan pengertian dari supervisi itu sendiri adalah bagian dari perusahaan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan (Keith Davis dan John W Newstrom 1995:176).

4. Promosi

Setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang

tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang disandangkan merupakan pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, untuk dapat mencapai prestasi harus dilakukan pengawasan oleh para supervisor sehingga karyawan dapat bekerja maksimal.

5. Rekan sekerja

Rekan kerja merupakan orang-orang yang merupakan partner kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Rekan kerja mampu memberikan kepuasan bagi karyawan yang bekerja apabila dalam bekerja bisa saling membantu.

2.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Alex Nitisemito 2001:109)

Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman sangat baik untuk menambah konsentrasi kerja karyawan, lingkungan kerja dapat dilihat dengan indikator-indikator sebagai berikut :

a. Pewarnaan

Tempat kerja yang kondusif dapat menimbulkan rasa nyaman dalam bekerja hal ini dapat ditimbulkan dengan pewarnaan yang tepat.

b. Kebersihan

Tempat kerja yang bersih akan membuat para karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Konsentrasi akan pekerjaan tidak akan terpecah karena harus memperhatikan ataupun membersihkan sampah-sampah yang berada disekitar tempat kerjanya. Kebersihan juga sangat diperlukan demi peningkatan kesehatan karyawan itu sendiri. Jika kesehatan karyawan baik maka akibatnya prestasi kerja karyawan akan meningkat pula.

c. Penerangan

Penerangan yang cukup bukan hanya lampu saja, tetapi ruang kerja juga harus cukup sinar matahari supaya suhu di ruangan tidak menjadi lembab. Sinar matahari jangan sampai membuat silau para karyawan yang berakibat konsentrasi kerja menjadi terganggu. Hal ini dapat diatasi dengan pembuatan gedung yang menggunakan kaca jendela yang gelap sehingga matahari tidak dapat langsung masuk ke tempat kerja.

d. Pertukaran Udara

Pertukaran udara yang baik akan membuat karyawan lebih betah dalam bekerja, supaya pertukaran udara dapat berjalan dengan baik maka perusahaan hendaknya memperhatikan dalam pembuatan saluran udara sehingga karyawan tidak merasa pengap.

e. Musik

Musik mempunyai pengaruh yang besar terhadap pengunjung hiburan malam dalam hal ini TJ's Café. Namun disisi lain, Pengelola hiburan juga harus memperhatikan aspek kenyamanan bagi karyawan TJ's Café.

f. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan hal ini akan mendorong semangat dan kegairahan kerja karyawan. Rasa aman tidak hanya keselamatan diri tetapi juga menyangkut keamanan harta benda karyawan seperti kendaraan karyawan.

g. Kebisingan

Kebisingan merupakan gangguan sehingga dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, oleh karena itu kebisingan dapat dikurangi misalnya dengan peralatan musik, sound system yang berkualitas dan penataannya yang sesuai dengan ruangan, sehingga dapat mengurangi kebisingan didalam tempat kerja bagi karyawan.

2.5. Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan suatu perusahaan sangat penting karena merupakan salah satu faktor penentu maju mundurnya sebuah perusahaan. Bila prestasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula sehingga perusahaan akan dapat terus berkembang. Oleh karena itu banyak

pemimpin perusahaan menggunakan berbagai macam cara untuk meningkatkan prestasi kerja karyawannya.

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (1990:188), prestasi kerja dapat ditafsirkan sebagai arti pentingnya suatu pekerjaan, tingkat ketrampilan yang diperlukan, kemajuan dan tingkat penyelesaian suatu pekerjaan. Prestasi kerja merupakan proses tingkat mengukur dan menilai tingkat keberhasilan seseorang dalam pencapaian tujuan.

Pengukuran prestasi kerja berfungsi sebagai target atau sasaran, sebagai input yang digunakan pegawai dalam mengarahkan usahanya melalui serangkaian prioritas. Pengukuran dan penilaian prestasi kerja merupakan usaha membandingkan hasil kerja, penampilan dan target yang harus dilaksanakan dengan standar kerja dengan penampilan dan target yang ditentukan.

2.5.1. Indikator-indikator Prestasi Kerja

Menurut Heidjrachman dan Suad Husnan (2000 : 124), Indikator penilaian prestasi kerja adalah :

a. Kualitas kerja

Dapat dilihat dari akurasi, ketelitian dan kerapian karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaan, mempergunakan dan memelihara alat-alat kerja, ketrampilan dan kecakapan melaksanakan kerja.

b. Kuantitas kerja

Dapat dilihat dari volume keluaran (*output*), target kerja dalam kuantitas dan kontribusi lain seperti menyelesaikan pekerjaan tambahan berupa penambahan jam kerja (*lembur*).

c. Hubungan kerja

Merupakan penilaian berdasar sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya, serta kesediaan menerima perubahan-perubahan dalam bekerja.

d. Kepemimpinan

Merupakan cara atau gaya pemimpin dalam memimpin perusahaan.

e. Kehati-hatian

Menyangkut bagaimana perhatian karyawan terhadap keselamatan kerja, baik bagi dirinya sendiri maupun orang lain. Dalam hal ini termasuk sikapnya terhadap keselamatan kerja .

f. Pengetahuan

Kemampuan karyawan ditinjau dari pengetahuannya mengenai suatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja.

g. Kerajinan

Ditinjau dari kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaannya maupun adanya tugas baru, disamping itu kecakapan berpikir dan bertindak sebelum bekerja serta tingkat disiplin dalam menjalankan tugas dan kemampuan mengeluarkan inisiatif.

h. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap perusahaan hal ini dapat dilihat dari masa kerja karyawan.

i. Keandalan

Pengukuran dari segi keandalan seseorang atau keandalan dalam melaksanakan tugas.

j. Inisiatif

Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan hal-hal baru atau dalam mengerjakannya.

2.5.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

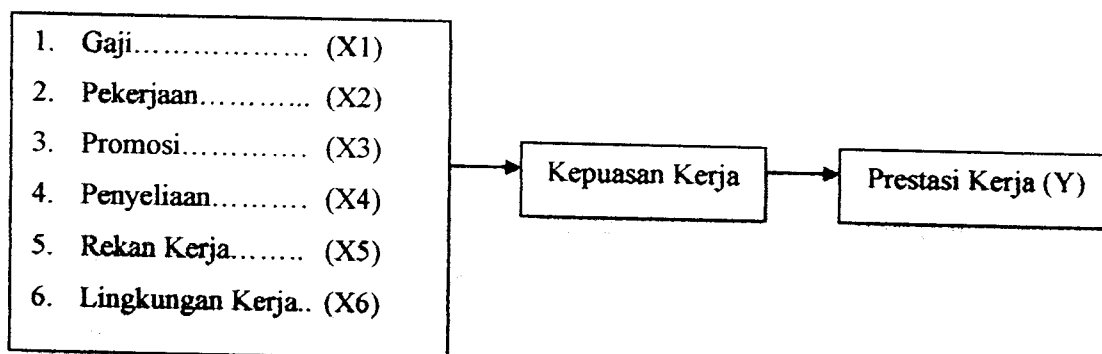
Menurut T. Hani Handoko (2001:83), manfaat penilaian prestasi kerja karyawan adalah :

- a. Perbaikan prestasi kerja.
- b. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
- c. Prestasi kerja yang buruk merupakan petunjuk diperlukannyaq pelatihan.
- d. Prestasi yang baik mencerminkan potensi yang harus berkembang.
- e. Perencanaan dan pengembangan karier.
- f. Umpan balik kerja mengarahakan keputusan-keputusan karier.
- g. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan.
- h. Membantu sebagai diagnosa atas kesalahan-kesalahan dalam dessain pekerjaan.

2.6. Kerangka Pemikiran

Prestasi kerja dapat ditingkatkan dengan cara kepuasan kerja karyawan dan lingkungan kerja karyawan terjamin. Kepuasan kerja adalah kepuasan yang didapat oleh karyawan pada saat bekerja, kepuasan kerja dapat dilihat dari gaji atau upah yang diterima, pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan, promosi, kepenyeliaan yang ada, rekan sekerja (Luthans yang dikutip oleh Husein Umar, 2001:36). Sedangkan lingkungan kerja merupakan tempat atau lingkungan dimana karyawan bekerja sehingga kenyamanan dalam bekerja harus benar-benar terjamin, lingkungan kerja yang baik dapat di lihat dengan pertukaran udara, kebersihan, penerangan, dan keamanan, pewarnaan, musik, kebisingan. Semua itu untuk meningkatkan prestasi kerja (Alex Nitisemito, 2001 :109), sedangkan untuk prestasi kerja indikator yang dipakai untuk menilai adalah : kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kerja sama (hubungan kerja), kehati-hatian, pengetahuan, kerajinan, keandalan, kepemimpinan, kesetiaan, inisiatif (Suad Husnan 2000: 125).

Gambar 2.1
 Kerangka Pemikiran
 Pengaruh Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyeliaan, Rekan Kerja
 dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja



Sumber (Luthans dikutip oleh Husein Umar 2001:36)

Gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja merupakan variable bebas yang diberi simbol (X_1) sampai dengan (X_6), sedangkan prestasi kerja merupakan variable terikat yang dipengaruhi oleh variable bebas. Variable terikat prestasi kerja diberi simbol (Y). Variabel bebas kepuasan kerja terdiri dari gaji/upah, pekerjaan, promosi, kepenyeliaan dan rekan sekerja untuk variable bebas lingkungan kerja terdiri dari pertukaran udara, kebersihan, penerangan, keamanan, pewarnaan, musik, kebisingan sedangkan untuk variable terikat prestasi kerja terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, kehati-hatian, pengetahuan, kerajinan, keandalan, kepemimpinan kesetiaan, inisiatif.

2.7. Pengaruh Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyelesaian, Rekan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual yang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system yang berlaku pada dirinya, Apabila kepuasan kerja tidak dapat berjalan dengan baik akan timbul hal-hal yang merupakan ungkapan ketidakpuasan mereka seperti tuntutan yang sering kali terjadi serta pemogokan.

Lingkungan kerja yang bersih dan nyaman sangat baik untuk menambah konsentrasi kerja karyawan dan bekerja dengan maksimal, seperti pertukaran udara yang dimaksudkan adalah adanya lubang ventilasi atau jendela untuk pertukaran udara sehingga keadaan lingkungan kerja tidak lembab. kebersihan, penerangan dan keamanan, pewarnaan ruang kerja yang tepat, musik untuk mengurangi rasa lelah, dan kebisingan juga dapat mengganggu konsentrasi kerja. Indikator-indikator yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, hubungan kerja, kehati-hatian, pengetahuan, kerajinan dan inisiatif, keandalan, kepemimpinan, kesetiaan, inisiatif.

Kualitas kerja lebih menekankan pada ketelitian maupun ketepatan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya, kuantitas kerja juga menekankan pada jumlah atau seberapa banyak hasil kerjanya, sedangkan hubungan kerja menekankan bagaimana sikap karyawan terhadap rekan kerjanya, kehati-hatian menekankan pada keselamatan kerja, pengetahuan berhubungan dengan tugas yang dikerjakan, kerajinan dan inisiatif menekankan pada tugas-tugas baru yang

dibebankan atau kecakapan berpikir, keandalan dalam melaksanakan tugas yang diberikan prestasi kerja karyawan suatu perusahaan pengaruhnya sangat besar karena merupakan salah satu faktor penentu maju mundurnya sebuah perusahaan.

2.8. Hipotesis

Hipotesis tidak lain adalah jawaban sementara terhadap masalah penelitian, yang kebenarannya harus diuji secara empiris. Hipotesis menyatakan hubungan apa yang kita cari atau yang ingin kita pelajari dengan kebenaran sebagaimana adanya (Moh Nazir, 1999:182).

Sehingga dari pengertian dapat diambil hipotesis :

1. Ada pengaruh secara bersama-sama variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.
2. Faktor pekerjaan mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel prestasi kerja.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang dipakai dalam penelitian ini adalah survey, sedangkan pengertian metode survey adalah teknik penelitian di mana informasi dikumpulkan dari sekelompok manusia sebagai sampel dan biasanya menggunakan daftar pertanyaan, bisa juga dilakukan dengan menggunakan telepon, surat dan wawancara langsung (Suparmoko,1999:67)

3.1. Metode dan Penarikan Sampel

3.1.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 1999 : 72). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan pada TJ's Cafe di Yogyakarta yang berjumlah 79 orang dan dikelompokan menurut tingkat pendidikan pada Tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1
Jumlah Karyawan Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada TJ's Café di Yogyakarta

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	D1-D3	67
2	S1-S2	12
Jumlah		79

Sumber : TJ'S Café 2005

3.1.2 Sampel

Yaitu bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 1999:73). Sampel dalam penelitian karyawan melalui pendidikan formal. Dalam menentukan jumlah sampel berdasarkan nomogram Harry King (Sugiyono, 2003:64), dengan taraf kesalahan 5% tingkat kepercayaan 95% didapat sampel sebesar 30 dari 79 orang.

3.1.3. Teknik Penarikan Sampel

Dalam penelitian ini penarikan sampel yang digunakan adalah penarikan sampel dengan teknik "*Proportionate Stratified Random Sampling*", yaitu suatu teknik penentuan sampel penelitian yang digunakan bila populasinya mempunyai anggota/unsure homogen dan berstrata secara proposional (Sugiyono,2003:58). Stratanya menurut tingkat pendidikan /jenjang formalnya dapat diketahui dengan rumus sebagai berikut:

$$ni = \frac{Ni}{\sum N} no$$

Keterangan:

Ni : banyaknya karyawan dari tiap jenjang tingkat pendidikan

N : banyaknya karyawan dari tiap pendidikan formal

No : banyaknya sampel

$\sum N$: banyaknya seluruh karyawan pada TJ's Cafe

Untuk memperjelas penarikan sampel dapat dijelaskan dalam perhitungan sebagai berikut:

$$D1s/dD3 = \frac{67}{79} \times 30 = 25,44 = 25$$

$$S1s/dS2 = \frac{12}{79} \times 30 = 4,59 = 5$$

Tabel 3.2
Jumlah Sampel Penelitian

Tingkat pendidikan	Populasi	Sampel
D1s/dD3	67	25
S1s/dS2	12	5
Jumlah	79	30

3.2. Metode Pengumpulan Data

3.2.1. Data Primer

Yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber data oleh penulis untuk tujuan khusus dalam pelaksanaan penelitian. Untuk mendapatkan data digunakan cara:

1. Metode kuesioner

Yaitu pengumpulan data dengan mengajukan daftar pertanyaan yang ditujukan kepada responden di obyek penelitian secara tertulis. yang berkaitan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang mempunyai 5 skala, yaitu:

Sangat Tidak Setuju	(STS)	diberi skor 1
Tidak Setuju	(TS)	diberi skor 2
Ragu-ragu	(RR)	diberi skor 3
Setuju	(S)	diberi skor 4
Sangat Setuju	(SS)	diberi skor 5

2. *Interview/* wawancara

Yaitu pengumpulan data dengan menggunakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan prestasi kerja karyawan.

3.2.2. Data Sekunder

Yaitu merupakan data primer yang sudah diolah lebih lanjut dan disajikan baik oleh pihak pengumpul data primer atau oleh pihak lain misalnya dalam bentuk tabel-tabel atau diagram-diagram (Husein Umar, 2001:10). Data sekunder dalam laporan ini mengambil dari instansi yang bersangkutan (data jumlah karyawan).

3.3. Identifikasi Variabel

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui variabel-variabel yang pengaruhi prestasi kerja karyawan. Variabel terikat (*dependent variabel*) adalah variabel yang dapat dipengaruhi dengan perubahan variabel lain. Sebagai variabel terikat adalah prestasi kerja yang diberi symbol (Y). Variabel bebas

adalah variabel yang tidak dapat dipengaruhi oleh perubahan variabel lain. Variabel bebas terdiri dari dua variabel yaitu kepuasan kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2). Dalam penelitian ini digunakan Skala Likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomenal sosial (Sugiyono, 1999:86)

3.4. Definisi operasional variabel

Agar tidak terjadi kesalahan dalam menafsirkan variabel-variabel yang dianalisis maka dibawah ini akan dijelaskan tentang definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian yang terdiri dari variabel bebas X_1 sampai dengan X_6 dan variabel terikat Y .

3.4.1. Variabel Bebas Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi titik temu antara nilai bebas jasa kerja dari organisasi perusahaan dengan nilai bebas jasa yang diharapkan. Adapun yang menjadi indikator sekaligus variabel bebas kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah:

1. Gaji (X_1)

Gaji atau upah ialah jumlah keseluruhan yang ditetapkan sebagai pengganti jasa yang telah dikeluarkan oleh tenaga kerja yang meliputi masa-masa atau syarat-syarat tertentu

2. Pekerjaan (X2)

Pekerjaan yang mempunyai tantangan bagi sebagian karyawan akan merupakan kepuasan tersendiri apabila pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan baik

3. Promosi (X3)

Penyelia (supervisor) adalah pemimpin yang menduduki posisi pada tingkat manajemen paling bawah dalam organisasi, sedangkan pengertian dari supervisi itu sendiri adalah bagian dari perusahaan yang melakukan pengawasan terhadap karyawan.

4. Penyeliaan (X4)

Setiap karyawan mendambakan promosi karena dipandang sebagai penghargaan atas keberhasilan seseorang menunjukkan prestasi kerja yang tinggi dalam menunaikan kewajibannya dalam pekerjaan dan jabatan yang disandangkan merupakan pengakuan atas kemampuan dan potensi yang bersangkutan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi dalam organisasi, untuk dapat mencapai prestasi harus dilakukan pengawasan oleh para supervisor sehingga karyawan dapat bekerja maksimal.

5. Rekan Kerja (X5)

Rekan kerja merupakan orang-orang yang merupakan partner kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Rekan kerja mampu memberikan kepuasan bagi karyawan yang bekerja apabila dalam bekerja bisa saling membantu

6. Lingkungan Kerja (X6)

Segala sesuatu yang ada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya.

3.4.2. Variabel Terikat Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja suatu perusahaan sangat penting karena merupakan penentu maju mundurnya sebuah perusahaan. Bila prestasi meningkat maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat pula sehingga perusahaan akan terus berkembang. Adapun yang menjadi indikator prestasi kerja dalam penelitian ini adalah: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Hubungan kerja, Kepemimpinan, Kehati-hatian, Pengetahuan, Kerajinan, Kesetiaan, Keandalan, Inisiatif.

3.5. Pengujian Instrumen Penelitian

3.5.1. Uji Validitas

Menurut Santoso, S (2000:277), validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukuran itu mengukur apa yang diukur. Untuk mengetahui alat ukur tersebut valid atau tidak, dapat dilihat dari:

1. Jika r hasil positif, serta r hasil $>$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika r hasil tidak positif, dan r hasil $<$ r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Untuk memenuhi kriteria sebagai instrumen penelitian yang valid dan reliabel, kuisioner yang dibagikan dalam penelitian ini diuji validitas (kesahihan) dan reliabilitasnya (lingkungan kerja) dengan menggunakan *statistical software* SPSS Release 11.5 dengan tingkat signifikansi 5%. Pengujian validitas dan reliabilitas dilakukan dengan langsung menyebar kuisioner kepada responden sebanyak 30 responden.

Jumlah butir kuisioner adalah 34 yang merupakan pengembangan dari 6 konstruk variabel independen kepuasan kerja karyawan dan satu konstruk variabel dependen prestasi kerja karyawan. Suatu butir pernyataan akan dikatakan *valid* apabila skor korelasinya positif dan lebih besar dari nilai r tabel. Dari tabel r (lihat Lampiran III) untuk derajat bebas 28 (jumlah sampel - 2) dan tingkat signifikansi 5% diperoleh angka 0,2408. Berikut adalah hasil pengujian validitas instrumen penelitian.

Tabel 3.3
Hasil Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

Variabel dan Butir Pertanyaan	Skor Korelasi	Keterangan
Variabel Gaji		
Butir_1	0,700	<i>Valid</i>
Butir_2	0,700	<i>Valid</i>
Variabel Pekerjaan		
Butir_3	0,505	<i>Valid</i>
Butir_4	0,505	<i>Valid</i>
Variabel Promosi		
Butir_5	0,631	<i>Valid</i>
Butir_6	0,631	<i>Valid</i>

Variabel Penyeliaan		
Butir_7	0,461	<i>Valid</i>
Butir_8	0,461	<i>Valid</i>
Variabel Rekan Kerja		
Butir_9	0,959	<i>Valid</i>
Butir_10	0,959	
Variabel Lingkungan Kerja		
Butir_1	0,571	<i>Valid</i>
Butir_2	0,528	<i>Valid</i>
Butir_3	0,262	<i>Valid</i>
Butir_4	0,362	<i>Valid</i>
Butir_5	0,365	<i>Valid</i>
Butir_6	0,336	<i>Valid</i>
Butir_7	0,364	<i>Valid</i>
Butir_8	0,571	<i>Valid</i>
Butir_9	0,259	<i>Valid</i>
Butir_10	0,390	<i>Valid</i>
Butir_11	0,469	<i>Valid</i>
Variabel Prestasi Kerja Karyawan		
Butir_1	0,687	<i>Valid</i>
Butir_2	0,784	<i>Valid</i>
Butir_3	0,702	<i>Valid</i>
Butir_4	0,539	<i>Valid</i>
Butir_5	0,370	<i>Valid</i>
Butir_6	0,672	<i>Valid</i>
Butir_7	0,729	<i>Valid</i>
Butir_8	0,699	<i>Valid</i>
Butir_9	0,762	<i>Valid</i>
Butir_10	0,694	<i>Valid</i>
Butir_11	0,732	<i>Valid</i>
Butir_12	0,694	<i>Valid</i>
Butir_13	0,579	<i>Valid</i>

Sumber: Data Primer Diolah (2005)

Hasil uji validitas pada Tabel 3.3 menunjukkan keseluruhan butir pertanyaan yaitu sebanyak 34 butir dinyatakan valid karena mempunyai skor korelasi positif dan atau lebih besar ($>$) dari nilai r tabel sehingga keseluruhan butir pertanyaan tersebut sah untuk dapat digunakan melakukan pengujian.

3.5.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap item-item pertanyaan dari kuisioner digunakan untuk mengukur kehandalan atau konsistensi dari instrumen penelitian. Suatu angket dikatakan andal (*reliabel*) jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas ini diukur melalui koefisien *alpha* (*Cronbach alpha*). Suatu variabel akan dikatakan *reliabel* apabila nilai koefisien *alpha cronbach*-nya positif dan lebih besar dari 0,6 (Nunnally dalam Ghazali, 2002). Hasil uji reliabilitas untuk variabel gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja serta prestasi kerja karyawan secara singkat dapat ditunjukkan dalam Tabel 3.4 berikut:

Tabel 3.4
Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Gaji	0,809	Reliabel
Pekerjaan	0,601	Reliabel
Promosi	0,773	Reliabel
Penyeliaan	0,631	Reliabel
Rekan Kerja	0,979	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,743	Reliabel
Prestasi Kerja Karyawan	0,862	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2005)

Hasil uji reliabilitas dalam Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa semua variabel yang terdiri dari gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja serta prestasi kerja karyawan adalah reliabel karena masing-masing variabel memiliki nilai koefisien cronbach alpha lebih besar dari 0,6.

3.5. Teknik Analisis Data

3.5.1. Analisis Kualitatif

Menurut Sugiyono (1999:142) analisis kualitatif merupakan analisis yang berbentuk uraian yang didukung dengan teori data yang telah ditabulasikan kemudian dihtisarkan.

3.5.2. Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif merupakan analisis dengan menggunakan rumus dan teknik perhitungan untuk mengatasi masalah yang sedang diteliti. Teknik perhitungan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis regresi linear berganda, yaitu analisis untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X_1 sampai dengan X_6) terhadap variabel terikat (Y), model regresi linear berganda (*multiple regression models*) untuk enam variabel dapat dinyatakan dalam bentuk:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + b_5X_5 + b_6X_6 + e$$

Keterangan:

Y : Prestasi kerja

a : Konstanta

- b : Kemiringan permukaan regresi yang menyatakan koefisien regresi dari variabel X_1 sampai dengan X_6
- X_1 : Gaji
- X_2 : Pekerjaan
- X_3 : Promosi
- X_4 : Penyeliaan
- X_5 : Rekan Kerja
- X_6 : Lingkungan kerja
- e : Suku kesalahan, berdistribusi normal dengan rata-rata 0. untuk tujuan perhitungan diasumsikan.

3.5.3. Pengujian Hipotesis

Pembuktian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji yang didukung oleh uji Ekonometrika sebagai berikut :

1. Uji Serentak (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat.

Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = b_5 = b_6 = 0$, yang berarti tidak ada pengaruh yang signifikan secara serentak dari gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_1 sampai dengan X_6) terhadap prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y).

$H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \neq b_4 \neq b_5 \neq b_6 \neq 0$, yang berarti ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari variabel bebas (X_1 sampai dengan X_6) terhadap variabel terikat (Y).

Pengujian melalui uji F atau variasinya dengan membandingkan F_{hitung} (F_h) dengan F_{tabel} (F_t) pada derajat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$), dengan Df (K) dan $(n-K-1)$.

Apabila hasil perhitungan menerangkan:

- a) $F_h > F_t$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan ada hubungan signifikan antara gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja.
- b) $F_h \leq F_t$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan kerja dengan prestasi kerja.

Menurut (Sugiyono, 1999:190) untuk menguji ketergantungan Linear Berganda maka dilakukan pengujian hipotesi dengan menggunakan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / K}{(1 - R^2) / (n - K - 1)}$$

Dimana:

- R^2 : Koefisien determinasi
 K : Jumlah Variabel bebas
 n : Jumlah anggota Sampel

Melalui pengujian serentak ini sekaligus dapat diketahui besarnya pengaruh variabel tersebut secara serentak, dengan melihat koefisien determinasi (R^2) menurut Supranto (2001:250) rumusnya sebagai berikut :

$$R^2 = 1 - \frac{\sum e_i^2}{\sum y_1^2}$$

Dari koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui derajat ketepatan dari analisis Regresi Linear Berganda. R^2 menunjukkan besarnya variasi sumbangan seluruh variabel bebas dan variabel terikatnya. Interpretasi terhadap hasil koefisien determinan (R^2) berarti :

- a) Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka satu berarti variabel terikatnya dapat dijelaskan secara linear oleh variabel bebas. Jadi semakin besar R^2 maka semakin tepat model regresi yang dipakai sebagai alat peramal, karena total variasi dapat menjelaskan variabel terikat.
 - b) Jika nilai koefisien determinasi (R^2) semakin mendekati angka 0 berarti sumbangan variabel bebas terhadap variabel terikat semakin kecil. Secara umum dapat dikatakan bahwa koefisien determinasi ganda (R^2) berada diantara 0 dan 1 atau $0 < R^2 < 1$.
2. Uji Parsial (uji t)

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan ada pengaruh secara parsial antara gaji, pekerjaan, promosi, penyeliaan, rekan kerja dan lingkungan

kerja terhadap prestasi kerja digunakan uji t yaitu untuk menguji keberartian koefisien Regresi Linear Berganda secara parsial.

Hipotesis yang digunakan yaitu :

$H_0: b_i = 0$ Variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

$H_a: b_i \neq 0$ Variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat.

Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan antara t_{hitung} (t_n) dengan t_{tabel} (t_t) pada derajat signifikan 95% ($\alpha = 0,05$) dan $df(n-k-1)$.

Apabila hasil pengujian t_{hitung} menunjukkan :

- a. $-t_{tabel} < t_{hitung}$ Atau $t_{tabel} > t_{hitung}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap variabel terikat.
- b. $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang positif terhadap variabel terikat.

Selanjutnya hasil dari koefisien Beta (β) dari masing-masing variabel bebas dapat diketahui. Hal tersebut berguna untuk mengetahui beberapa besar Variable bebas yang dominan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Semakin besar (β) suatu variabel bebas menunjukkan semakin dominan variabel bebas terhadap variabel terikat.

3.5.3. Pengujian Ekonometrika

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah penggunaan Regresi Linear Berganda dalam menganalisis telah memenuhi asumsi klasik. Model regresi linear berganda akan lebih tepat apabila memenuhi asumsi sebagai berikut:

1. Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independent dalam sebuah model regresi ganda. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Sebuah model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent secara kuat. Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya problem multikolinieritas pada sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan cara (Santoso, 2001:206): melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*, dengan pedoman sebuah model regresi yang bebas multikolinearitas adalah sebagai berikut mempunyai nilai VIF di bawah angka 10.

2. Heteroskedastisitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan model karena variasi gangguan berbeda antara satu observasi dengan

observasi yang lain. Cara yang dilakukan untuk mendeteksi terjadinya Heteroskedastisitas dalam *varian error term* suatu model regresi adalah dengan *Sperman Rank Correlation* (Samsubar Saleh, 1996 : 86).

3. Autokorelasi

Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lain (Hanke & Reitsch dalam Kuncoro, 2001). Masalah ini timbul karena residual tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Dalam penelitian ini, metode pengujian dengan menggunakan Nilai Statistik Durbin Watson (d).

Sedangkan kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis dilakukan dengan pengujian dua sisi (*two tail test*), dengan formulasi hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : tidak ada autokorelasi
- H_a : ada autokorelasi

Dengan kriteria penerimaan dan penolakan sebagai berikut:

- H_0 ditolak jika $d < d_L$ atau $d > (4-d_U)$ dan
- H_0 diterima jika $d_U < d < (4-d_U)$

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Profil Responden dan Data Penelitian

4.1.1. Profil Responden

Analisis karakteristik profil responden dalam penelitian ini akan disusun berdasarkan hasil jawaban dari pertanyaan umum dari kuesioner yang telah diisi oleh responden yang terdiri dari: jenis kelamin, usia dan tingkat pendidikan. Kuesioner disebarakan kepada 30 responden. Dari kuesioner tersebut akan diketahui data karakteristik responden yang dapat dilihat dalam Tabel 4.1 berikut ini:

Tabel 4.1
Deskripsi Profil Responden

No	Profil Responden	Jumlah	
		Responden	Prosentase
1.	Jenis Kelamin		
	Pria	21	70,00%
	Wanita	9	30,00%
2.	Usia		
	18 – 21 Tahun	10	33,33%
	22 – 25 Tahun	12	40,00%
	26 – 30 Tahun	8	26,67%
3.	Pendidikan		
	Akademi	25	83,33%
	Strata	5	16,67%
Jumlah		30	100

Sumber: Data Primer Diolah (2005)

Dari data Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa prosentase responden berdasarkan jenis kelamin untuk pria berjumlah 21 orang atau sebanyak 70% adalah lebih besar jika dibandingkan dengan responden wanita yang berjumlah 9 orang atau sebanyak 30%. Hal ini berarti bahwa karyawan TJ'S Cafe mayoritas berjenis kelamin pria.

Dari Tabel 4.1 di atas juga dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan karyawan yang mempunyai prosentasi terbesar adalah kelompok karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan Akademi dengan jumlah 83,33% dari keseluruhan responden atau sebanyak 25 orang jika dibandingkan dengan kelompok responden yang berpendidikan strata (5 orang atau 16,67%).

Sedangkan berdasarkan pengelompokan karyawan berdasarkan usia karyawan yang mempunyai prosentasi terbesar adalah kelompok karyawan yang mempunyai usia antara 22-25 tahun dengan jumlah 40% dari keseluruhan responden atau sebanyak 12 orang. Sedangkan karyawan yang mempunyai usia dengan proporsi terkecil adalah karyawan yang mempunyai usia 26-30 tahun yaitu sejumlah 26,67% atau ada 8 orang.

4.1.2. Data Penelitian

Selanjutnya akan dikemukakan tabel yang menunjukkan hasil jawaban responden atas pertanyaan yang berkaitan dengan faktor variabel independen yang meliputi Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyeliaan, Rekan Kerja serta faktor Lingkungan Kerja dan variabel Prestasi Kerja. Dalam daftar pertanyaan yang diajukan kepada responden

mempunyai lima kategori jawaban yaitu: sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju dan sangat setuju. Jawaban sangat setuju menunjukkan bahwa variabel independen dan prestasi kerja sangat tinggi dan jawaban sangat tidak setuju menunjukkan variabel independen dan prestasi kerja sangat rendah.

Distribusi jawaban responden pada enam variabel independen dan prestasi kerja dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2
Distribusi Jawaban Responden

Variabel dan Interval Jawaban	Kategori	Jumlah	Persentase
Gaji			
Nilai 1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Nilai 1,80 – 2,59	Tidak Setuju	2	6,67%
Nilai 2,60 – 3,39	Netral	3	10,00%
Nilai 3,39 – 4,19	Setuju	20	66,67%
Nilai 4,19 – 5,00	Sangat Setuju	5	16,67%
Pekerjaan			
Nilai 1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Nilai 1,80 – 2,59	Tidak Setuju	4	13,33%
Nilai 2,60 – 3,39	Netral	1	3,33%
Nilai 3,39 – 4,19	Setuju	20	66,67%
Nilai 4,19 – 5,00	Sangat Setuju	5	16,67%
Promosi			
Nilai 1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Nilai 1,80 – 2,59	Tidak Setuju	3	10,00%
Nilai 2,60 – 3,39	Netral	5	16,67%
Nilai 3,39 – 4,19	Setuju	19	63,33%
Nilai 4,19 – 5,00	Sangat Setuju	3	10,00%

Penyeliaan			
Nilai 1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Nilai 1,80 – 2,59	Tidak Setuju	1	3,33%
Nilai 2,60 – 3,39	Netral	4	13,33%
Nilai 3,39 – 4,19	Setuju	17	56,67%
Nilai 4,19 – 5,00	Sangat Setuju	8	26,67%
Rekan			
Nilai 1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Nilai 1,80 – 2,59	Tidak Setuju	5	16,67%
Nilai 2,60 – 3,39	Netral	9	30,00%
Nilai 3,39 – 4,19	Setuju	13	43,33%
Nilai 4,19 – 5,00	Sangat Setuju	3	10,00%
Lingkungan Kerja			
Nilai 1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Nilai 1,80 – 2,59	Tidak Setuju	0	0,00%
Nilai 2,60 – 3,39	Netral	6	20,00%
Nilai 3,39 – 4,19	Setuju	22	73,33%
Nilai 4,19 – 5,00	Sangat Setuju	2	6,67%
Prestasi Kerja			
Nilai 1,00 – 1,79	Sangat Tidak Setuju	0	0,00%
Nilai 1,80 – 2,59	Tidak Setuju	1	3,33%
Nilai 2,60 – 3,39	Netral	7	23,33%
Nilai 3,39 – 4,19	Setuju	18	60,00%
Nilai 4,19 – 5,00	Sangat Setuju	4	13,33%

Sumber: Data Primer Diolah (2005)

Dari Tabel 4.2 di atas, pada variabel gaji dapat dilihat tanggapan dari 30 karyawan TJ'S Cafe, sebanyak 5 orang atau 16,67% menyatakan sangat setuju, 20 orang atau 66,67% menyatakan setuju, 3 orang atau 10% menyatakan netral dan 2 orang atau 6,67% menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang

menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan TJ'S Cafe merasa mendapatkan gaji yang sesuai dengan kebutuhan mereka.

Dari Tabel 4.2 di atas, pada variabel pekerjaan dapat dilihat tanggapan dari 30 karyawan TJ'S Cafe, sebanyak 5 orang atau 16,67% menyatakan sangat setuju, 20 orang atau 66,67% menyatakan setuju, 1 orang atau 3,33% menyatakan netral dan 4 orang atau 13,33% menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan TJ'S Cafe merasa mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan mereka.

Dari Tabel 4.2 di atas, pada variabel promosi dapat dilihat tanggapan dari 30 karyawan TJ'S Cafe, sebanyak 3 orang atau 10,00% menyatakan sangat setuju, 19 orang atau 63,33% menyatakan setuju, 5 orang atau 16,67% menyatakan netral dan 3 orang atau 10,00% menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan TJ'S Cafe merasa mendapatkan promosi yang sesuai dengan harapan mereka.

Dari Tabel 4.2 di atas, pada variabel penyeliaan dapat dilihat tanggapan dari 30 karyawan TJ'S Cafe, sebanyak 8 orang atau 26,67% menyatakan sangat setuju, 17 orang atau 56,67% menyatakan setuju, 4 orang atau 13,33% menyatakan netral dan 1 orang atau 3,33% menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan TJ'S Cafe merasa mendapatkan sistem kepenyeliaan yang baik.

Dari Tabel 4.2 di atas, pada variabel rekan dapat dilihat tanggapan dari 30 karyawan TJ'S Cafe, sebanyak 3 orang atau 10,00% menyatakan sangat setuju, 13 orang atau 43,33% menyatakan setuju, 9 orang atau 30,00% menyatakan netral dan 5 orang atau 16,67% menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan TJ'S Cafe merasa mendapatkan rekan kerja yang cocok.

Dari Tabel 4.2 di atas, pada variabel lingkungan kerja dapat dilihat tanggapan dari 30 karyawan TJ'S Cafe, sebanyak 2 orang atau 6,67% menyatakan sangat setuju, 22 orang atau 73,33% menyatakan setuju, 6 orang atau 20,00% menyatakan netral. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan TJ'S Cafe merasa mendapatkan lingkungan kerja yang baik.

Dari Tabel 4.2 di atas, pada variabel prestasi kerja dapat dilihat tanggapan dari 30 karyawan TJ'S Cafe, sebanyak 4 orang atau 13,33% menyatakan sangat setuju, 18 orang atau 60,00% menyatakan setuju, 7 orang atau 23,33% menyatakan netral dan 1 orang atau 3,33% menyatakan tidak setuju. Tidak ada responden yang menyatakan sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan TJ'S Cafe merasa telah melakukan prestasi kerja dengan baik.

4.2. Pengujian Hipotesis Pertama

4.2.1. Model Estimasi

Pada rumusan masalah pertama yang dikemukakan pada awal bab, peneliti mengajukan rumusan masalah apakah faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji (X1), Pekerjaan (X2), Promosi (X3), Penyeliaan (X4), Rekan Kerja (X5) serta faktor Lingkungan Kerja (X6) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Café (Y). Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression*) digunakan untuk membuktikan hipotesis sebagai jawaban sementara atas rumusan masalah yang diajukan. Dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 diperoleh persamaan regresi estimasi sebagai berikut (output lengkap lihat Lampiran IV):

Tabel 4.5
Ringkasan Hasil Regresi

Variabel	Coefficients	t-value	Beta	Probabilitas	r
Gaji	0,208	2,203	0,225	0,038	0,514
Pekerjaan	0,329	3,098	0,378	0,005	0,886
Promosi	0,191	2,180	0,245	0,040	0,764
Kepenyeliaan	-0,101	-1,286	-0,123	0,211	0,575
Rekan	0,174	2,574	0,271	0,017	0,652
Lingkungan Kerja	0,424	3,151	0,277	0,004	0,579
Constant	-0,831				
F Ratio	35,705			Probabilitas = 0,000	
R	0,950				
R Square	0,903				

Sumber: Data sekunder diolah (2005)

Persamaan regresi yang didapatkan dari hasil analisis tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,392 + 0,459X_1 + 0,431X_2$$

Secara parsial dan teoritis, pengaruh dari masing-masing variabel atau faktor-faktor kepuasan kerja karyawan TJ'S Cafe dapat diinterpretasikan seperti tersebut di bawah ini:

1. Konstanta sebesar 0,392 menunjukkan bahwa jika karyawan tidak mendapatkan faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyeliaan, Rekan Kerja serta faktor Lingkungan Kerja yang baik maka mean persepsi prestasi kerja adalah sebesar -0,831.
2. Koefisien regresi dari Gaji (X_1) sebesar 0,208. Parameter tersebut menunjukkan bahwa mean persepsi Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe akan naik sebesar 0,208 apabila mean persepsi variabel gaji naik sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).
3. Koefisien regresi dari Pekerjaan (X_2) sebesar 0,329. Parameter tersebut menunjukkan bahwa mean persepsi Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe akan naik sebesar 0,329 apabila mean persepsi variabel pekerjaan naik sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).
4. Koefisien regresi dari Promosi (X_3) sebesar 0,191. Parameter tersebut menunjukkan bahwa mean persepsi Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe akan naik sebesar 0,191 apabila mean persepsi variabel promosi naik

- sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).
5. Koefisien regresi dari Penyeliaan (X_4) sebesar $-0,101$. Parameter tersebut menunjukkan bahwa mean persepsi Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe akan turun sebesar $0,101$ apabila mean persepsi variabel penyeliaan naik sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).
 6. Koefisien regresi dari Rekan (X_5) sebesar $0,174$. Parameter tersebut menunjukkan bahwa mean persepsi Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe akan naik sebesar $0,174$ apabila mean persepsi variabel rekan naik sebesar 1 satuan (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).
 7. Koefisien regresi dari Lingkungan Kerja (X_6) sebesar $0,424$. Parameter tersebut menunjukkan bahwa apabila mean persepsi Lingkungan Kerja naik sebesar 1 satuan, maka akan mengakibatkan mean persepsi Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe bertambah sebesar $0,424$ (dengan anggapan bahwa variabel independen lainnya tetap konstan).

4.2.2. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Simultan (*F Test*)

Tujuan dari Uji F adalah untuk mengetahui derajat signifikansi hubungan variabel-variabel independen Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji (X_1), Pekerjaan (X_2), Promosi (X_3), Penyeliaan (X_4), Rekan Kerja (X_5) serta faktor Lingkungan Kerja (X_6), secara bersama-sama

berpengaruh terhadap variabel dependen Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe (Y). Prosedur pengujiannya adalah sebagai berikut:

1. Hipotesis Pengujian

H_0 : Variabel Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyeliaan, Rekan Kerja serta faktor Lingkungan Kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe.

H_a : Variabel Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyeliaan, Rekan Kerja serta faktor Lingkungan Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe.

2. Kriteria Pengujian

H_0 : ditolak jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

H_0 : diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

3. Hasil Pengujian

Berdasarkan analisis dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5, diperoleh $F_{hitung} = 35,705$. Sedangkan F_{tabel} dengan taraf nyata 5% dan *degree of freedom* (df) pembilang $k = 6$ dan df penyebut $n-k-1 = 30-6-1=23$. Maka nilai F_{tabel} dari $df_{0,05}(6)(23) = 2,528$ (lihat Lampiran IV). Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $35,705 > 2,528$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak atau hipotesis alternatif (H_a) diterima. Maka dapat dikatakan bahwa semua variabel independen, yaitu: Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri

dari: Gaji (X1), Pekerjaan (X2), Promosi (X3), Penyeliaan (X4), Rekan Kerja (X5) serta faktor Lingkungan Kerja (X6) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe dengan taraf nyata 5%.

Dari hasil analisis regresi linier berganda tersebut maka diketahui adanya pengaruh secara simultan antara semua variabel bebas, yaitu variabel Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji (X1), Pekerjaan (X2), Promosi (X3), Penyeliaan (X4), Rekan Kerja (X5) serta faktor Lingkungan Kerja (X6) terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe (Y). Hal ini dapat dilihat dari *multiple R* sebesar 0,950 yang menunjukkan hubungan secara simultan antara variabel-variabel bebas terhadap prestasi kerja karyawan sebesar 74 %. Hubungan ini cukup berarti karena besarnya koefisien tersebut mendekati angka 100 % atau 1 (satu).

Selanjutnya untuk mengukur sumbangan dari variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat dapat diketahui dari besarnya koefisien determinasi ganda (R^2). Berdasarkan perhitungan seperti yang terlihat pada Tabel 4.7 dapat dilihat hasil *R Squared* sebesar 0,903 dalam hal ini berarti 90,3% variasi nilai prestasi kerja karyawan bisa dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang terdiri dari variabel faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji (X1), Pekerjaan (X2), Promosi (X3), Penyeliaan (X4), Rekan Kerja (X5) serta faktor Lingkungan Kerja (X6). Sedangkan sisanya sebesar

9,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

4.2.3. Uji Signifikansi Pengaruh Secara Parsial (*t Test*)

Keterandalan sebuah model regresi sebagai alat estimasi sangat ditentukan oleh signifikansi parameter-parameter yang dalam hal ini adalah koefisien regresi (*bi*). Uji keberartian koefisien regresi (*bi*) dilakukan dengan statistik *t* (*t student*). Uji *t* digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel bebasnya.

1. Menguji Pengaruh Antara Variabel Gaji Terhadap Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe

a. Hipotesis Pengujian

H₀ : Variabel gaji secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

H_a : Variabel gaji secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

b. Kriteria Pengujian

Ho diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

Ho ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

c. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai *t* hitung untuk variabel Gaji (*X1*) adalah

2,528. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,203 > 2,069$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Gaji (X_1) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe (Y) pada taraf nyata 5%.

2. Menguji Pengaruh Antara Variabel Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe

a. Hipotesis Pengujian

H_0 : Variabel pekerjaan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

H_a : Variabel pekerjaan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

b. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika t hitung $\leq t$ tabel

H_0 ditolak jika t hitung $> t$ tabel

c. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t hitung untuk variabel Pekerjaan (X_2) adalah 3,098. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,098 > 2,069$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Pekerjaan (X_2) berpengaruh secara

signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe (Y) pada taraf nyata 5%.

3. Menguji Pengaruh Antara Variabel Promosi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe.

a. Hipotesis Pengujian

H_0 : Variabel promosi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

H_a : Variabel promosi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

b. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika t hitung $\leq t$ tabel

H_0 ditolak jika t hitung $> t$ tabel

c. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t hitung untuk variabel Promosi (X_3) adalah 2,180. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,180 > 2,069$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Promosi (X_3) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe (Y) pada taraf nyata 5%.

4. Menguji Pengaruh Antara Variabel Penyeliaan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe.

a. Hipotesis Pengujian

H_0 : Variabel penyeliaan secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

H_a : Variabel penyeliaan secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

b. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$

H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$

c. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t hitung untuk variabel Penyeliaan (X_4) adalah 2,528. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $-1,286 < 2,069$ maka H_0 diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Penyeliaan (X_4) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe (Y) pada taraf nyata 5%.

5. Menguji Pengaruh Antara Variabel Rekan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan TJ'S Cafe.

a. Hipotesis Pengujian

H_0 : Variabel rekan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

H_a : Variabel rekan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

b. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$

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

c. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t_{hitung} untuk variabel Rekan Kerja (X_5) adalah 2,574. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} yaitu $2,574 > 2,069$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Rekan Kerja (X_5) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe (Y) pada taraf nyata 5%.

6. Menguji Pengaruh Antara Variabel Lingkungan kerja Terhadap Prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

a. Hipotesis Pengujian

H_0 : Variabel Lingkungan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

H_a : Variabel Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe.

b. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika t hitung $\leq t$ tabel

H_0 ditolak jika t hitung $> t$ tabel

c. Hasil Pengujian

Atas dasar perhitungan analisis regresi model linear dengan bantuan komputer, secara parsial nilai t hitung untuk variabel Lingkungan Kerja (X_6) adalah 3,151. Karena t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,151 > 2,069$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dari hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja (X_6) berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe (Y) pada taraf nyata 5%.

4.2.4. Evaluasi Ekonometri

Metode regresi OLS (*Ordinary Least Square*) akan dapat dijadikan alat estimasi yang tidak bias jika telah memenuhi persyaratan BLUE, yakni tidak

terdapat multikolinieritas, tidak terdapat autokorelasi dan tidak terdapat heterokedastisitas, oleh karenanya pengujian asumsi klasik perlu dilakukan.

1. Multikolinieritas

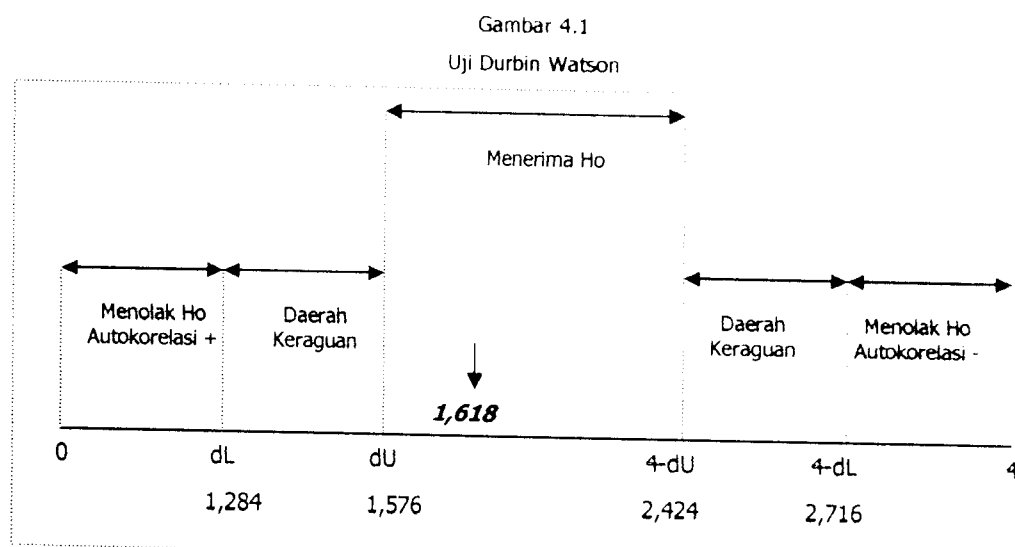
Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antar variabel independent dalam sebuah model regresi berganda. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Sebuah model regresi yang baik, seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent secara kuat. Untuk dapat mendeteksi ada tidaknya problem multikolinieritas pada sebuah model regresi, dapat dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dimana nilai VIF harus di bawah nilai 10. Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) hasil regresi lebih besar dari 10 maka dapat dipastikan ada multikolinieritas di antara variabel bebas tersebut.

Dari hasil perhitungan dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 (lihat Lampiran IV) lewat pengujian regresi berganda, diperoleh nilai VIF untuk enam variabel independen adalah 2,464 untuk Gaji (X1), 3,524 untuk Pekerjaan (X2), 2,990 untuk Promosi (X3), 2,178 untuk Penyeliaan (X4), 2,636 untuk Rekan Kerja (X5) serta 1,832 untuk faktor Lingkungan Kerja (X6) yang mana seluruhnya berada di bawah angka 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi problem multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

2. Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dilakukan untuk mengetahui terdapat tidaknya korelasi berantai diantara faktor-faktor yang mengganggu secara berurutan. Dalam penelitian ini, metode pengujian dengan menggunakan nilai statistik Durbin Watson (DW). Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dilakukan pengujian terhadap nilai DW dan dibandingkan nilai nilai D_{U1} dan D_{L1} dari tabel Durbin Watson.

Nilai Durbin Watson yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,618. Sedangkan dari tabel Durbin Watson untuk $\alpha = 5\%$ dan sampel $n = 30$, dan $k = 2$ diperoleh nilai D_{L1} sebesar 1,284 dan D_{U1} sebesar 1,576. Karena nilai DW (1,618) berada pada daerah antara D_{U1} (1,576) dan $4-D_{L1}$ (2,424) maka dapat ditarik kesimpulan tidak terdapat masalah autokorelasi dalam model regresi karena nilai DW berada pada daerah penerimaan H_0 . Persamaan dan penolakan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



3. Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi heterogenitas varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sedangkan jika variansnya berbeda, disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas. Cara untuk mengetahui apakah suatu model regresi mengalami problem heterokedastisitas atau tidak, dapat dilakukan dengan berbagai cara. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Korelasi Rank Spearman.

Jika terdapat nilai korelasi antara satu variabel independen dengan nilai *residual*-nya signifikan, maka dapat dikatakan bahwa terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi, sedangkan jika nilai korelasi tidak signifikan, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heterokedastisitas pada model regresi tersebut. Dari hasil perhitungan dengan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 (lihat Lampiran ?) melalui pengujian korelasi diperoleh nilai signifikansi untuk korelasi keenam variabel independen dengan nilai residual lebih dari 0.05, yang berarti tidak terdapat heterokedastisitas

4.3. Pengujian Hipotesis Kedua

Pada rumusan masalah kedua yang dikemukakan pada awal bab, peneliti mengajukan rumusan masalah variabel independen manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan pada TJS Cafe. Untuk membuktikan hipotesis tersebut peneliti menggunakan nilai koefisien beta (yang merupakan nilai koefisien regresi yang sudah terstandarisasi) dari keenam variabel independen variabel independen tersebut sebagai indikatornya. Variabel independen yang mempunyai nilai koefisien beta terbesar adalah variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel prestasi kerja karyawan.

Dari hasil perhitungan didapatkan hasil nilai koefisien beta dari variabel gaji adalah sebesar 0,225, variabel pekerjaan sebesar 0,378, variabel promosi sebesar 0,245, variabel penyeliaan sebesar -0,123, variabel rekan sebesar 0,271 dan lingkungan kerja sebesar 0,277. Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui bahwa variabel pekerjaan mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan karena mempunyai nilai koefisien beta terbesar jika dibandingkan dengan nilai koefisien beta variabel bebas lainnya.

4.4. Pembahasan Hasil Analisis

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan bantuan *statistical software* SPSS Release 11.5 didapatkan hasil bahwa semua variabel bebas faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji, Pekerjaan, Promosi,

Penyeliaan, Rekan Kerja serta faktor Lingkungan Kerja, baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJS Cafe, kecuali variabel penyeliaan. Hal ini membuktikan beberapa teori yang ada tentang faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja bahwa prestasi kerja karyawan secara signifikan dan positif dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mampu secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kelima variabel yang signifikan pengaruhnya terhadap prestasi kerja mempunyai arah pengaruh yang positif, artinya semakin baik responden mempersepsikan tentang faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji, Pekerjaan, Promosi, Rekan Kerja serta faktor Lingkungan Kerja, maka semakin tinggi tingkat prestasi kerja yang mereka hasilkan.

Interpretasi konseptualnya adalah sebagai berikut: Jika, kepuasan kerjanya tinggi dalam artian karyawan merasa sistem pemberian gaji sudah cukup baik dan memenuhi kebutuhan hidup, jenis pekerjaan sudah sesuai dengan yang diharapkan, promosi jabatan dilakukan secara periodik dan fair, pengawasan hasil kerja sudah sesuai dengan standar kerja, sistem pengawasan sudah baik, memiliki rekan kerja yang cocok, maka prestasi kerja para karyawan juga semakin tinggi dan jika lingkungan kerja baik dalam artian sarana kerja yang tersedia cukup baik, sirkulasi udara cukup baik, lingkungan tempat kerja bersih, tempat pembuangan sampah sudah cukup memadai, adanya kebutuhan penerangan listrik yang cukup baik, adanya jaminan keamanan fisik dan harta dalam bekerja, suasana warna ruangan kerja tersa nyaman dan adanya

musik yang dapat mengurangi kejenuhan dalam bekerja, maka prestasi kerja para karyawan juga semakin tinggi. Hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan oleh peneliti pada awal bab bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel independen (faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyelesaian, Rekan Kerja serta faktor Lingkungan Kerja) terhadap prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe adalah terbukti.

Hasil pengujian secara parsial pada variabel penyelesaian menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan dari variabel tersebut terhadap prestasi kerja. Hal ini mungkin disebabkan karakteristik dari jenis pekerjaan pada TJ's Cafe yang lebih menekankan pada kebebasan dan improvisasi, dimana para pegawai diberi kebebasan penuh untuk melakukan improvisasi sehingga peran pengawasan kurang begitu relevan. Berbeda dengan jenis pekerjaan pada perusahaan-perusahaan publik yang lebih menekankan pada formalitas kepegawaian saja.

Dari hasil pengujian untuk membuktikan hipotesis kedua didapatkan hasil bahwa diantara keenam variabel independen tersebut, variabel variabel independen Pekerjaan-lah yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap prestasi kerja karyawan. Artinya, tingkat prestasi kerja karyawan TJ'S Cafe secara relatif lebih banyak dipengaruhi oleh kesesuaian pekerjaan yang dirasakan oleh karyawan. Hasil tersebut memberikan kesimpulan bahwa hipotesis kedua yang diajukan oleh peneliti pada awal bab adalah terbukti.

Dari hasil analisis juga dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,903. Yang mana dengan koefisien determinasi sebesar 0,903 dapat diartikan bahwa 90,3% variasi perubahan pada faktor prestasi kerja dipengaruhi oleh adanya faktor Faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji, Pekerjaan, Promosi, Penyeliaan, Rekan Kerja serta faktor Lingkungan Kerja, sedang sisanya sebesar 9,7% disebabkan karena perubahan faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Faktor-faktor lain yang diduga juga mempunyai pengaruh terhadap prestasi kerja karyawan adalah: faktor kondisi kejiwaan karyawan seperti stress yang diakibatkan oleh beban kerja, konflik dalam organisasi, tipe dan gaya kepemimpinan atasan, faktor finansial, faktor kondisi kerja maupun faktor-faktor lainnya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan berdasarkan hasil analisis pada bab sebelumnya antara lain adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan pengujian hipotesis untuk membuktikan signifikansi pengaruh secara parsial dari faktor Kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji (X1), Pekerjaan (X2), Promosi (X3), Penyeliaan (X4), Rekan Kerja (X5) serta faktor Lingkungan Kerja (X6) terhadap prestasi kerja karyawan TJ's Cafe Yogyakarta, dapat diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan TJ's Cafe Yogyakarta, kecuali untuk faktor Penyeliaan (X4).
2. Sedangkan dari uji yang dilakukan secara simultan (*F Test*) dapat diketahui bahwa keenam faktor (Kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji (X1), Pekerjaan (X2), Promosi (X3), Penyeliaan (X4), Rekan Kerja (X5) serta faktor Lingkungan Kerja (X6)) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan pada prestasi kerja karyawan TJ's Cafe Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama yang diajukan peneliti pada awal bab terbukti.

3. Dari keenam faktor Kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji (X1), Pekerjaan (X2), Promosi (X3), Penyeliaan (X4), Rekan Kerja (X5) serta faktor Lingkungan Kerja (X6)), faktor Pekerjaan-lah yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap prestasi kerja karyawan TJ's Cafe Yogyakarta. Hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien beta dari faktor Kepuasan Kerja yang mempunyai nilai lebih besar (0,378) jika dibandingkan dengan nilai koefisien beta faktor-faktor lainnya. Dengan demikian hipotesis kedua yang diajukan peneliti pada awal bab terbukti.
4. Dari hasil analisis determinasi, dapat dilihat bahwa pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap prestasi kerja karyawan adalah sebesar 90,3%, sedangkan sisanya sebesar 9,7% dijelaskan oleh sebab-sebab lain di luar variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan-kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dikemukakan kepada pihak manajemen TJ's Cafe Yogyakarta maupun pihak-pihak yang terkait lainnya. Saran-saran tersebut antara lain:

1. Karena telah terbukti bahwa keenam faktor Kepuasan kerja yang terdiri dari: Gaji (X1), Pekerjaan (X2), Promosi (X3), Penyeliaan (X4), Rekan Kerja (X5) serta faktor Lingkungan Kerja (X6)) secara bersama-sama maupun secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan pada terbentuknya prestasi kerja karyawan, maka pihak manajemen TJ's Cafe Yogyakarta

harus memperhatikan keenam faktor tersebut sehingga pencapaian program prestasi kerja karyawan yang merupakan tujuan perencanaan manajemen perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memperhatikan variabel-variabel yang terkait dengan keenam faktor tersebut. Misalnya, manajemen harus memperhatikan faktor-faktor yang mampu mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaji, promosi jabatan yang adil dan program lain yang mampu membuat karyawan merasakan kepuasan kerja.

2. Karena telah terbukti juga bahwa faktor Pekerjaan merupakan faktor yang paling besar pengaruhnya terhadap prestasi kerja karyawan, maka pihak manajemen TJ's Cafe Yogyakarta sebaiknya lebih memprioritaskan faktor tersebut. Hal tersebut dapat dilakukan dengan memberlakukan sistem recruitment karyawan yang lebih selektif untuk mendapatkan karyawan yang benar-benar mencintai jenis pekerjaan yang akan dibebarkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F. Stoner, 1993, *Manajemen*, Erlangga, Jakarta.
- Agus Dharma, 1991, *Manajemen Prestasi kerja*, Rajawali Pres, Jakarta.
- Alex S, Nitisemito, 2001, *Manajemen Personalia (MSDM)*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Algifari, 1997, *Analisis Regresi, Teori, Kasus, dan Solusi*, Edisi kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Davis, Keith dan Newstrom, John W, 1995, *Perilaku Dalam Organisasi*, Edisi ketujuh, Erlangga.
- Djarwanto PS dan Pangestu Subagyo, 1996, *Statistik Induktif*, BPFE, Yogyakarta.
- Dr. Imam Ghozali, M, Com, Akt, 2001, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan progam SPSS*.
- Edwin B, Flippo, 1995, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta.
- Henry Simamora, 1997, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Husein Umar, 2001, *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Gramedia Jakarta.
- J. Supranto, 2001, *Statistik*, Edisi keenam, Erlangga, Jakarta.
- Khisna Adriyanto 2004, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada INNA GARUDA di Yogyakarta*, Tidak diterbitkan, UPN Yogyakarta.
- Moh Nazir, 1999, *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Moh. Agus Tulus, 1994, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta..
- Moh. As'ad, 1991, *Psikologi Industri*, Liberty, Yogyakarta.
- Samsambar Saleh, 1996, *Statistik Non Parametik*, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.

Soehardi Sigit, 2000, *Metodologi Penelitian Sosial – Bisnis – Manajemen*, STIE Gama, Yogyakarta.

Sugiyono, 1999, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.

Suparmoko, 1999, *Metodologi Penelitian Bisnis*, BPFE Yogyakarta.

T. Hani Handoko, 2001, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.

Lampiran

Questionnaire

Lampiran 1

KUISIONER

Kepada Yth.

Bapak / Ibu Karyawan

The Jetset's Extraordinary Club (TJ's Café)

Di Yogyakarta

Dengan hormat,

Dalam rangka melaksanakan tugas akhir (Skripsi) untuk dapat memperoleh gelar Sarjana di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam penyusunan Skripsi yang berjudul "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada The Jetset's Extraordinary Club (TJ's Café) di Yogyakarta".

Berkenaan dengan pelaksanaan penelitian tersebut diatas, penulis mengharapkan peran serta Bapak / Ibu untuk menjawab pertanyaan yang telah tersusun dalam lembar pertanyaan dengan sejujurnya tanpa ada paksaan atau tekanan. Keterangan yang diberikan oleh Bapak / Ibu semata-mata untuk kepentingan yang akan mendukung penelitian dan tidak untuk disalah gunakan. Akhirnya atas bantuan dan partisipasi dari Bapak / Ibu, penulis mengucapkan banyak-banyak terima kasih.

Hormat Penulis,

Adi Nugroho

Nama :
Umur :
Pendidikan :
Jenis Kelamin :
Masa kerja :

Bapak /Ibu diminta untuk memberi tanda centang (v) pada kolom alternatif jawaban yang telah tersedia.

Adapun alternatif jawaban yang kami sediakan :

- SS** = Sangat Setuju
- S** = Setuju
- RR** = Ragu-Ragu
- TS** = Tidak setuju
- STS** = Sangat Tidak Setuju

Contoh :

NO	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1	Kepuasan Kerja		✓			

KEPUASAN KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Gaji / Upah Sistem pemberian gaji ditempat anda bekerja sudah cukup baik.					
	Gaji yang anda terima sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup					
2	Pekerjaan Anda puas bekerja disini karena jenis pekerjaan yang ditangani sesuai dengan yang diharapkan.					
	Menurut anda pekerjaan yang anda hadapi kompleks.					
3	Promosi Ditempat anda bekerja karyawan yang berprestasi akan mudah mendapatkan kenaikan pangkat.					
	Kegiatan promosi diperusahaan anda dilakukan secara teratur.					
4	Kepenyeliaan Apakah dengan adanya pengawasan hasil kerja anda sesuai dengan standar kerja.					
	Apakah sistem pengawasan diperusahaan anda sudah bagus.					
5	Rekan kerja Apakah anda dalam bekerja dengan rekan kerja anda mengalami kecocokan.					
	Apakah rekan sekerja anda dapat memengaruhi prestasi kerja anda.					

LINGKUNGAN KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Pertukaran udara					
	Ditempat anda bekerja sarana cukup baik Sirkulasi udara tempat anda bekerja sudah cukup baik					
2	Kebersihan					
	Lingkungan ditempat anda bekerja sudah cukup bersih Dalam lingkungan, tempat pembuangan sampah cukup memadai					
3	Penerangan					
	Sarana penerangan dalam setiap ruangan kerja yang ada disediakan perusahaan telah mencukupi Pengaruh penerangan dalam ruang kerja menambah konsentrasi dalam bekerja					
4	Keamanan					
	Keamanan anda dalam bekerja terjamin Keamanan harta benda (motor, mobil) anda terjamin					
5	Pewarnaan					
	Pewarnaan ruang kerja anda dapat menimbulkan rasa nyaman					

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
6	Musik Musik dapat mengurangi kejenuhan anda dalam bekerja					
7	Kebisingan Kebisingan di sekitar lingkungan kerja anda, apakah mengganggu konsentrasi anda dalam bekerja					

PRESTASI KERJA

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Kualitas Kerja Dalam menyelesaikan pekerjaan, apakah sudah efektif dan efisien Ketelitian dalam bekerja sudah baik					
2	Kuantitas Kerja Kerja lembur karyawan sudah mendukung hasil kerja Hasil akhir kerja karyawan sudah memenuhi syarat					
3	Hubungan Kerja Karyawan sudah bekerjasama dengan perusahaan Anda bias bekerjasama dengan rekan kerja					
4	Kepemimpinan Apakah karyawan merasa puas dengan system kepemimpinan di perusahaan					
5	Kehati-hatian Karyawan dalam bekerja cermat					

No	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
	Pengetahuan					
6	Apakah pengetahuan karyawan tentang pekerjaan sudah baik					
	Kerajinan					
7	Apakah kerajinan karyawan dalam bekerja sudah baik					
	Kesetiaan					
8	Apakah karyawan memiliki loyalitas terhadap perusahaan					
	Kehandalan					
9	Apakah karyawan sudah dapat diandalkan dalam menangani tugas-tugas baru					
	Inisiatif					
10	Apakah karyawan dalam bekerja memiliki sikap inisiatif yang baik					

Lampiran II

Case Summaries

N	Gaji	Pekerjaan	Kepuasan Kerja Promosi	Penyelaan	Rekan
1	2	3	5	7	9
2	4	5	2	4	3
3	4	5	4	4	4
4	5	2	4	5	4
5	4	4	3	4	2
6	4	4	3	4	3
7	4	4	3	4	4
8	3	4	4	3	4
9	3	3	4	3	4
10	3	4	3	3	3
11	3	4	3	4	4
12	4	4	4	3	3
13	4	3	4	4	4
14	4	4	4	3	4
15	4	4	4	5	4
16	2	2	4	5	4
17	4	4	3	4	3
18	4	4	2	4	3
19	5	4	3	3	2
20	4	5	4	4	3
21	5	4	5	5	3
22	4	2	4	4	4
23	4	5	3	2	2
24	4	4	4	5	5
25	4	4	3	4	2
26	4	4	5	4	5
27	4	4	4	4	5
28	4	4	4	3	3
29	2	2	4	4	2
30	4	4	2	2	4
			4	4	3
			3	4	3

N	Kualitas Kerja		Kuantitas Kerja		Hubungan Kerja		Prestasi Kerja			Keandalan			Inisiatif
	1	2	3	4	5	6	Pimpin	Hati-hati	Tahuan	Kerajinan	Kesetiaan	Keandalan	
1	4	5	3	5	3	5	7	8	9	10	11	12	13
2	4	5	3	4	3	3	5	4	5	4	5	5	4
3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	2	3	3	2	2	2	4
5	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
7	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
8	3	3	3	4	2	4	2	3	3	2	4	4	4
9	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4
11	4	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	4	4
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
14	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4
15	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4
16	3	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4
17	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
18	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
19	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
20	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5
21	5	5	4	4	3	3	3	3	4	3	5	3	4
22	2	3	2	3	5	2	4	5	5	5	5	4	5
23	5	4	4	4	2	4	2	4	4	2	4	4	4
24	5	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
25	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
26	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
27	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4
28	3	3	3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	2
29	4	2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
30	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4

Lampiran III

Validity & Reliability

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

^a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,809	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Gaji_1	3,87	,571	30
Gaji_2	3,87	,730	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji_1	3,87	,533	,700	^a
Gaji_2	3,87	,326	,700	^a

^a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,73	1,444	1,202	2

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	83,8
	Excluded ^a	17	36,2
	Total	47	100,0

^a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,601	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kerja_1	3,77	,935	30
Kerja_2	3,73	,521	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kerja_1	3,73	,271	,505	^a
Kerja_2	3,77	,875	,505	^a

^a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,50	1,638	1,280	2

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	63,8
	Excluded ^a	17	36,2
	Total	47	100,0

^a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,773	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Promo_1	3,57	,774	30
Promo_2	3,80	,805	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Promo_1	3,80	,648	,631	^a
Promo_2	3,57	,599	,631	^a

^a. The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,37	2,033	1,426	2

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

^a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,631	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Penyelia_1	3,90	,803	30
Penyelia_2	3,83	,791	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Penyelia_1	3,83	,626	,461	^a
Penyelia_2	3,90	,645	,461	^a

^a The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
7,73	1,857	1,363	2

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

^a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,979	2

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Rekan_1	3,50	,861	30
Rekan_2	3,43	,898	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Rekan_1	3,43	,806	,959	^a
Rekan_2	3,50	,741	,959	^a

^a The value is negative due to a negative average covariance among items. This violates reliability model assumptions. You may want to check item codings.

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
6,93	3,030	1,741	2

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

^a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,743	11

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan_1	3,73	,583	30
Lingkungan_2	3,60	,498	30
Lingkungan_3	3,73	,521	30
Lingkungan_4	3,77	,626	30
Lingkungan_5	3,73	,583	30
Lingkungan_6	3,63	,556	30
Lingkungan_7	3,83	,791	30
Lingkungan_8	3,73	,583	30
Lingkungan_9	3,63	,765	30
Lingkungan_10	3,90	1,062	30
Lingkungan_11	3,83	,791	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_1	37,40	13,283	,571	,704
Lingkungan_2	37,53	13,844	,528	,713
Lingkungan_3	37,40	14,731	,262	,739
Lingkungan_4	37,37	13,964	,362	,728
Lingkungan_5	37,40	14,110	,365	,728
Lingkungan_6	37,50	14,328	,336	,731
Lingkungan_7	37,30	13,321	,364	,729
Lingkungan_8	37,40	13,283	,571	,704
Lingkungan_9	37,50	13,983	,259	,744
Lingkungan_10	37,23	12,047	,390	,735
Lingkungan_11	37,30	12,769	,469	,713

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
41,13	16,051	4,006	11

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

^a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	13

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi_1	3,57	,858	30
Prestasi_2	3,57	,728	30
Prestasi_3	3,67	,711	30
Prestasi_4	3,73	,640	30
Prestasi_5	3,33	,959	30
Prestasi_6	3,77	,858	30
Prestasi_7	3,73	,907	30
Prestasi_8	3,83	,531	30
Prestasi_9	3,93	,583	30
Prestasi_10	3,37	1,033	30
Prestasi_11	3,97	,765	30
Prestasi_12	3,83	,699	30
Prestasi_13	3,90	,803	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Prestasi_1	44,63	43,895	,687	,909
Prestasi_2	44,63	44,309	,784	,905
Prestasi_3	44,53	45,223	,702	,908
Prestasi_4	44,47	47,292	,539	,914
Prestasi_5	44,87	46,671	,370	,924
Prestasi_6	44,43	44,047	,672	,909
Prestasi_7	44,47	42,947	,729	,907
Prestasi_8	44,37	47,068	,699	,910
Prestasi_9	44,27	46,064	,762	,908
Prestasi_10	44,83	42,075	,694	,909
Prestasi_11	44,23	44,392	,732	,907
Prestasi_12	44,37	45,413	,694	,909
Prestasi_13	44,30	45,528	,579	,913

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
48,20	52,441	7,242	13

Lampiran IV

Regression

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Prestasi	3,7077	,55708	30
Gaji	3,8667	,60077	30
Pekerjaan	3,7500	,63991	30
Promosi	3,6833	,71297	30
Penyelaian	3,8667	,68145	30
Rekan	3,4667	,87033	30
Lingkungan	3,7394	,36416	30

Correlations

		Prestasi	Gaji	Pekerjaan	Promosi	Penyelaian	Rekan	Lingkungan
Pearson Correlation	Prestasi	1,000	,514	,886	,764	,575	,652	,579
	Gaji	,514	1,000	,381	,623	,545	,074	,144
	Pekerjaan	,886	,381	1,000	,652	,534	,635	,565
	Promosi	,764	,623	,652	1,000	,584	,538	,214
	Penyelaian	,575	,545	,534	,584	1,000	,472	,373
	Rekan	,652	,074	,635	,538	,472	1,000	,184
	Lingkungan	,579	,144	,565	,214	,373	,184	1,000
Sig. (1-tailed)	Prestasi		,002	,000	,000	,000	,000	,000
	Gaji	,002		,019	,000	,001	,349	,224
	Pekerjaan	,000	,019		,000	,001	,000	,001
	Promosi	,000	,000	,000		,000	,001	,128
	Penyelaian	,000	,001	,001	,000		,004	,021
	Rekan	,000	,349	,000	,001	,004		,165
	Lingkungan	,000	,224	,001	,128	,021	,165	
N	Prestasi	30	30	30	30	30	30	30
	Gaji	30	30	30	30	30	30	30
	Pekerjaan	30	30	30	30	30	30	30
	Promosi	30	30	30	30	30	30	30
	Penyelaian	30	30	30	30	30	30	30
	Rekan	30	30	30	30	30	30	30
	Lingkungan	30	30	30	30	30	30	30

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lingkungan, Gaji, Rekan, Penyelesaian, Promosi, Pekerjaan ^a		Enter

^a All requested variables entered.

^b Dependent Variable: Prestasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,950 ^a	,903	,878	,19478	1,618

^a Predictors: (Constant), Lingkungan, Gaji, Rekan, Penyelesaian, Promosi, Pekerjaan

^b Dependent Variable: Prestasi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,127	6	1,355	35,705	,000 ^a
	Residual	,873	23	,038		
	Total	9,000	29			

^a Predictors: (Constant), Lingkungan, Gaji, Rekan, Penyelesaian, Promosi, Pekerjaan

^b Dependent Variable: Prestasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,831	,457		-1,817	,082		
	Gaji	,208	,095	,225	2,203	,038	,405	2,4
	Pekerjaan	,329	,106	,378	3,098	,005	,264	3,5
	Promosi	,191	,088	,245	2,180	,040	,334	2,9
	Penyelesaian	-,101	,078	-,123	-1,286	,211	,459	2,1
	Rekan	,174	,067	,271	2,574	,017	,379	2,6
	Lingkungan	,424	,134	,277	3,151	,004	,546	1,8

^a Dependent Variable: Prestasi

Residuals Statistics ^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2,4554	4,6761	3,7077	,52939	30
Residual	-,25897	,34606	,00000	,17346	30
Std. Predicted Value	-2,366	1,829	,000	1,000	30
Std. Residual	-1,330	1,777	,000	,891	30

^a. Dependent Variable: Prestasi

Lampiran V

Heteroscedasticity

Nonparametric Correlations

Correlations

Spearman's rho	Gaji	Pekerjaan	Promosi	Penyelaan	Rekan	Lingkungan	Unstandardized Residual
	1,000	,199	,476**	,439*	,008	,064	-,021
Correlation Coefficient							
Sig. (2-tailed)		,293	,008	,015	,968	,737	,910
N	30	30	30	30	30	30	30
Pekerjaan		1,000	,479**	,544**	,620**	,625**	,086
Correlation Coefficient							
Sig. (2-tailed)		,293	,007	,002	,000	,000	,651
N	30	30	30	30	30	30	30
Promosi			1,000	,459**	,560**	,250	-,007
Correlation Coefficient							
Sig. (2-tailed)		,008	,007	,006	,001	,184	,971
N	30	30	30	30	30	30	30
Penyelaan				1,000	,465**	,426*	,041
Correlation Coefficient							
Sig. (2-tailed)		,015	,002	,006	,010	,019	,832
N	30	30	30	30	30	30	30
Rekan					1,000	,178	,017
Correlation Coefficient							
Sig. (2-tailed)		,008	,620**	,465**	,001	,346	,930
N	30	30	30	30	30	30	30
Lingkungan						1,000	-,016
Correlation Coefficient							
Sig. (2-tailed)		,064	,625**	,426*	,178	,346	,934
N	30	30	30	30	30	30	30
Unstandardized Residual							1,000
Correlation Coefficient							
Sig. (2-tailed)		-,021	-,007	,041	,017	-,016	
N	30	30	30	30	30	30	30

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

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

Lampiran VI

Critical Value of r , F & t

df	df = n-k-1								
1 Tail Test	0,5	0,4	0,3	0,2	0,1	0,05	0,02	0,01	0,001
2 Tail Test	0,25	0,2	0,15	0,1	0,05	0,025	0,01	0,005	0,0005
1	1,000	1,376	1,963	3,078	6,314	12,706	31,821	63,656	636,578
2	0,818	1,081	1,388	1,888	2,920	4,303	6,965	9,925	31,600
3	0,765	0,978	1,250	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	12,924
4	0,741	0,941	1,190	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	8,610
5	0,727	0,920	1,156	1,476	2,015	2,571	3,385	4,032	6,866
6	0,718	0,906	1,134	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,956
7	0,711	0,896	1,119	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	5,408
8	0,706	0,889	1,108	1,397	1,860	2,306	2,898	3,355	5,041
9	0,703	0,883	1,100	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,781
10	0,700	0,879	1,093	1,372	1,812	2,228	2,784	3,189	4,587
11	0,697	0,876	1,088	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,437
12	0,695	0,873	1,083	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	4,318
13	0,694	0,870	1,079	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	4,221
14	0,692	0,868	1,076	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	4,140
15	0,691	0,866	1,074	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	4,073
16	0,690	0,865	1,071	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	4,015
17	0,689	0,863	1,069	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,965
18	0,688	0,862	1,067	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,922
19	0,688	0,861	1,066	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,883
20	0,687	0,860	1,064	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,850
21	0,686	0,859	1,063	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,819
22	0,686	0,858	1,061	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,792
23	0,685	0,858	1,060	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,768
24	0,685	0,857	1,059	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,745
25	0,684	0,856	1,058	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,725
26	0,684	0,856	1,058	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,707
27	0,684	0,855	1,057	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,689
28	0,683	0,855	1,056	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,674
29	0,683	0,854	1,055	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,660
30	0,683	0,854	1,055	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,646
31	0,682	0,853	1,054	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,633
32	0,682	0,853	1,054	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,622
33	0,682	0,853	1,053	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,611
34	0,682	0,852	1,052	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,601
35	0,682	0,852	1,052	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,591
36	0,681	0,852	1,052	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,582
37	0,681	0,851	1,051	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,574
38	0,681	0,851	1,051	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,566
39	0,681	0,851	1,050	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,558
40	0,681	0,851	1,050	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,551
41	0,681	0,850	1,050	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,544
42	0,680	0,850	1,049	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,538
43	0,680	0,850	1,049	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,532
44	0,680	0,850	1,049	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,526
45	0,680	0,850	1,049	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,520
46	0,680	0,850	1,048	1,300	1,679	2,013	2,410	2,687	3,515
47	0,680	0,849	1,048	1,300	1,678	2,012	2,408	2,685	3,510
48	0,680	0,849	1,048	1,299	1,677	2,011	2,407	2,682	3,505
49	0,680	0,849	1,048	1,299	1,677	2,010	2,405	2,680	3,500
50	0,679	0,849	1,047	1,299	1,676	2,009	2,403	2,678	3,496
51	0,679	0,849	1,047	1,298	1,675	2,008	2,402	2,676	3,492
52	0,679	0,849	1,047	1,298	1,675	2,007	2,400	2,674	3,488
53	0,679	0,848	1,047	1,298	1,674	2,006	2,399	2,672	3,484
54	0,679	0,848	1,046	1,297	1,674	2,005	2,397	2,670	3,480
55	0,679	0,848	1,046	1,297	1,673	2,004	2,396	2,668	3,476
56	0,679	0,848	1,046	1,297	1,673	2,003	2,395	2,667	3,473
57	0,679	0,848	1,046	1,297	1,672	2,002	2,394	2,665	3,469
58	0,679	0,848	1,046	1,296	1,672	2,002	2,392	2,663	3,466
59	0,679	0,848	1,046	1,296	1,671	2,001	2,391	2,662	3,463
60	0,679	0,848	1,045	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660	3,460

df										
n-k-1	1	2	3	4	5	6	7	8	9	
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988	236,767	238,884	240,543	241.6
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329	19,353	19,371	19,385	19.3
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845	8,812	8.7
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041	5,999	5.9
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818	4,772	4.7
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147	4,099	4.0
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726	3,677	3.6
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581	3,500	3,438	3,388	3.3
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230	3,179	3.1
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072	3,020	2.9
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948	2,896	2.8
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849	2,796	2.7
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767	2,714	2.6
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699	2,646	2.6
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641	2,588	2.5
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591	2,538	2.4
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548	2,494	2.4
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510	2,456	2.4
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477	2,423	2.3
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447	2,393	2.3
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420	2,366	2.3
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397	2,342	2.2
23	4,279	3,422	3,026	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375	2,320	2.2
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355	2,300	2.2
25	4,242	3,385	2,991	2,758	2,603	2,490	2,405	2,337	2,282	2.2
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321	2,265	2.2
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305	2,250	2.2
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291	2,236	2.1
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278	2,223	2.1
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266	2,211	2.1
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255	2,199	2.1
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244	2,189	2.1
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235	2,179	2.1
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225	2,170	2.1
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217	2,161	2.1
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209	2,153	2.1
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201	2,145	2.0
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194	2,138	2.0
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187	2,131	2.0
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180	2,124	2.0
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174	2,118	2.0
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168	2,112	2.0
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319	2,232	2,163	2,106	2.0
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157	2,101	2.0
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152	2,096	2.0
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147	2,091	2.0
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143	2,086	2.0
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138	2,082	2.0
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134	2,077	2.0
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130	2,073	2.0
51	4,030	3,179	2,788	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126	2,069	2.0
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122	2,066	2.0
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119	2,062	2.0
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115	2,059	2.0
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112	2,055	2.0
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109	2,052	2.0
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106	2,049	2.0
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103	2,046	1.9
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100	2,043	1.9
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097	2,040	1.9

Tabel t dan r (One Tail; 5%)

df=n-2		
df	t	r
1	3,0777	0,9511
2	1,8856	0,8000
3	1,6377	0,6871
4	1,5332	0,6084
5	1,4759	0,5509
6	1,4398	0,5067
7	1,4149	0,4716
8	1,3968	0,4428
9	1,3830	0,4187
10	1,3722	0,3981
11	1,3634	0,3802
12	1,3562	0,3646
13	1,3502	0,3507
14	1,3450	0,3383
15	1,3406	0,3271
16	1,3368	0,3170
17	1,3334	0,3077
18	1,3304	0,2992
19	1,3277	0,2914
20	1,3253	0,2841
21	1,3232	0,2774
22	1,3212	0,2711
23	1,3195	0,2653
24	1,3178	0,2598
25	1,3164	0,2546
26	1,3150	0,2497
27	1,3137	0,2451
28	1,3125	0,2408
29	1,3114	0,2366
30	1,3104	0,2327
31	1,3095	0,2289
32	1,3086	0,2254
33	1,3077	0,2220
34	1,3070	0,2187
35	1,3062	0,2156
36	1,3055	0,2126
37	1,3049	0,2098
38	1,3042	0,2070
39	1,3036	0,2043
40	1,3031	0,2018
41	1,3025	0,1993
42	1,3020	0,1970
43	1,3016	0,1947
44	1,3011	0,1925
45	1,3007	0,1903
46	1,3002	0,1883
47	1,2998	0,1863
48	1,2994	0,1843
49	1,2991	0,1825
50	1,2987	0,1806

df=n-2		
df	t	r
51	1,2984	0,1789
52	1,2981	0,1772
53	1,2977	0,1755
54	1,2974	0,1739
55	1,2971	0,1723
56	1,2969	0,1708
57	1,2966	0,1693
58	1,2963	0,1678
59	1,2961	0,1664
60	1,2958	0,1650
61	1,2956	0,1637
62	1,2954	0,1623
63	1,2951	0,1610
64	1,2949	0,1598
65	1,2947	0,1586
66	1,2945	0,1574
67	1,2943	0,1562
68	1,2941	0,1550
69	1,2939	0,1539
70	1,2938	0,1528
71	1,2936	0,1517
72	1,2934	0,1507
73	1,2933	0,1497
74	1,2931	0,1487
75	1,2929	0,1477
76	1,2928	0,1467
77	1,2926	0,1457
78	1,2925	0,1448
79	1,2924	0,1439
80	1,2922	0,1430
81	1,2921	0,1421
82	1,2920	0,1412
83	1,2918	0,1404
84	1,2917	0,1396
85	1,2916	0,1387
86	1,2915	0,1379
87	1,2914	0,1371
88	1,2913	0,1364
89	1,2911	0,1356
90	1,2910	0,1348
91	1,2909	0,1341
92	1,2908	0,1334
93	1,2907	0,1327
94	1,2906	0,1320
95	1,2905	0,1313
96	1,2904	0,1306
97	1,2903	0,1299
98	1,2903	0,1292
99	1,2902	0,1286
100	1,2901	0,1280