

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dan Liris, Cemani, Grogol,  
Sukoharjo.**

**SKRIPSI**



**ditulis oleh**

**Nama : Jatmiko Budi Artistono**  
**Nomor Mahasiswa : 01311416**  
**Program Studi : Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

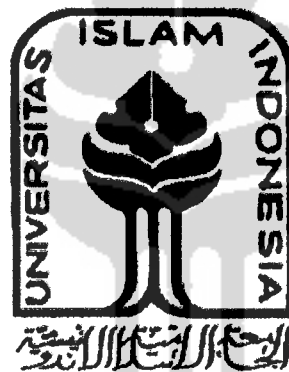
**YOGYAKARTA**

**2006**

**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap  
Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dan Liris, Cemani, Grogol,  
Sukoharjo**

**SKRIPSI**

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



oleh

Nama : Jatmiko Budi Artistono  
Nomor Mahasiswa : 01311416  
Program Studi : Manajemen  
Bidang Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2006**

## **PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME**

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh 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, 17 Mei 2006

Penulis

**Jatmiko Budi Artistono**

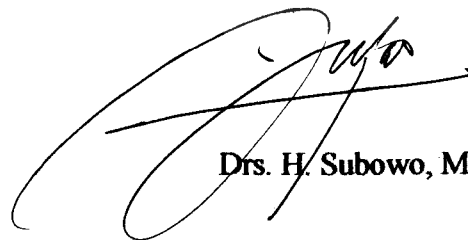
**Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja  
Karyawan di PT. Dan Liris, Cemani, Grogol, Sukoharjo**

**Nama** : **Jatmiko Budi Artistono**  
**Nomor Mahasiswa** : **01311416**  
**Program Studi** : **Manajemen**  
**Bidang Konsentrasi** : **Sumber Daya Manusia**

Yogyakarta, 17 Mei 2006

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing



**Drs. H. Subowo, MM**

**BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI**

**SKRIPSI BERJUDUL**

**Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan  
Kerja Karyawan Di PT. Dan Liris Cemani, Grogol, Sukoharjo**

Disusun Oleh: **JATMIKO BUDI ARTISTONO**  
Nomor mahasiswa: **01311416**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**  
Pada tanggal : **18 Juli 2006**

Penguji/Pemb. Skripsi: **Drs. Subowo, MM**

Penguji : **Dra. Trias Setiawati, M.Si**



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia

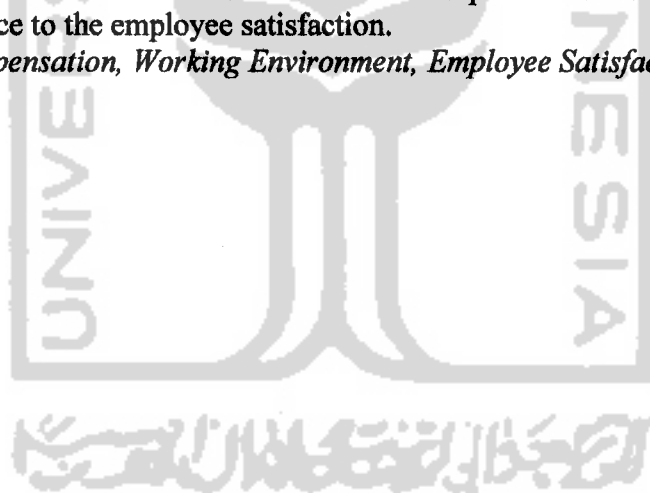
  
Drs. Asmai Ishak, M.Bus, Ph.D

## ABSTRACT

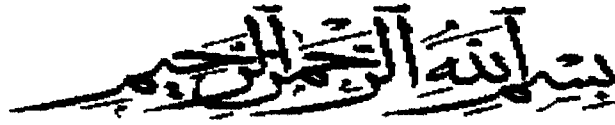
In this research, researcher credits about “Compensation and Working Environment Influence on Employee Satisfaction on PT. Dan Liris, Cemani, Grogol, Sukoharjo.” The main purpose of this writing is to understanding the impact of compensation and working environment related to employee satisfaction, where the employees of PT. Dan Liris as the subject.

Based on the questioner and interview conducted, researcher acquired all the data, with science, description and inferential analysis tools (double regressions, double correlations with F test analysis partial correlated to t test). According to the double regression test, we could find that there was a positive influence from both variables; compensation and working environment, related to the employee satisfaction. Result from the test was that both of the variables give influence up to 54.5 % to the employee satisfaction. This could be proved any further when doing the hypothesis through the F test. We could find that there was a significant strong influence to the employee satisfaction. While from the partial correlation analysis result we could find that compensation variable gives a dominant influence to the employee satisfaction.

Keywords : *Compensation, Working Environment, Employee Satisfaction*



## KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb.,

Dengan mengucapkan syukur alhamdulillah kehadiran Allah SWT yang memberi rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat melewati sebagian proses dalam hidup dengan dapat menyelesaikan skripsi ini yang ditujukan untuk melengkapi persyaratan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi UII.

Dalam proses tersebut penulis melewati bersama sekian banyak orang-orang tercinta, sahabat-sahabat terbaik dan teman-teman dekat. Proses tersebut memang melelahkan, namun terasa begitu singkat. Melalui kesempatan ini penulis ingin mengungkapkan perasaan terdalam kepada semua orang yang telah banyak membantu dalam penyusunan skripsi ini. Kepada mereka, dengan segenap kerendahan hati, penulis ingin menghaturkan rasa bangga dan terimakasih tak terhingga. Dan ucapan itu terhaturkan kepada :

1. Allah SWT yang telah memberiku nafas dan petunjuk, sehingga mempunyai kekuatan untuk berjuang dalam hidup ini.
2. Bapak dan Ibu tercinta yang selalu mendidik, merawat, mendukung dan mendoakan seorang anak yang hebat ini demi kesuksesan dan keberhasilan.
3. Drs. Asmai Ishak, M. Bus, Ph.D. selaku dekan FE UII Jogjakarta

4. Drs.H Subowo, MM selaku dosen pembimbing, yang telah memberikan bimbingan dalam penulisan skripsi ini.
5. Segenap Dosen, Staff dan karyawan FE UII atas segala bantuannya dalam mempermudah proses penulis menuntut ilmu.
6. Adikku yang paling gendut Tisto dan paling kecil Angga
7. Buat keluarga bapak Supardji di kontrakan Ganjuran dan Habib Rizqon.
8. Warga kontrakan Ganjuran. Eksan"Pak Eko", Ryan"Ndom",Fajar"Jarno", dan Widya"Kipli" (Terimakasih telah memberikan suasana kondusif bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi, maaf klo *nyetel* lagu sering keras-keras...)
9. Sahabat-sahabat terbaik yang pernah ada dan selalu ada Timboel, Pakcik Didi, Ganda "Boenk Ika, Arif "centil",Dony "sepuh", Pak Gugun, Niko, Akto, Thomas "Jono", Mas Bayu, Mbak Dewi, Ikra, Bezex (semuanya terima kasih telah memberikan warna dalam hidup ini n petualangan hidup) dan semua rekan-rekan seperjuangan lain yang tidak mungkin disebutkan satu per satu disini yaitu Rekan-rekan yang tergabung dalam Manajemen Comunnity, Slontoh Football Team dan semua Organisasi Mahasiswa di FE UII serta Teman-teman manajemen 2001 (mari kita lalui Proses ini dengan kejernihan berpikir...)

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi semua pihak dalam proses menerapkan ilmu yang penulis dapatkan di bangku kuliah, paling tidak skripsi ini diharapkan mampu membantu kemajuan ilmu pengetahuan. Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk lebih menyempurnakan skripsi ini dimasa mendatang penulis



sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak dengan harapan agar dapat bermanfaat bagi yang berkepentingan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.



Yogyakarta, 17 Mei 2006

Penulis

**“Demi masa. Sesungguhnya manusia itu benar-benar berada dalam kerugian, kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal shalih, dan nasihat-menasihati supaya mentaati kebenaran, dan nasihat-menasihati supaya menepati kesabaran”**

**~ Q.S. Al’Ashr ; 1-3**



**Kupersembahkan Skripsi ini kepada :**

**~ Ayahanda dan Ibunda tercinta**

**~ Adikku Tisto dan Angga**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	
<b>HALAMAN SAMPUL DEPAN SKRIPSI</b> .....	i
<b>HALAMAN PENYATAAN BEBAS PLAGIARISME</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI</b> .....	iii
<b>HALAMAN PENGESAHAN UJIAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	ix
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xiii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang Masalah .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	4
1.3. Batasan Masalah .....	4
1.4. Tujuan Penelitian.....	5
1.5. Manfaat Penelitian .....	6
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1. Penelitian Terdahulu.....	7
2.2. Landasan Teori .....	10
2.2.1. Manajemen SDM.....	10

2.2.1.1	Pengertian Manajemen SDM.....	10
2.2.2.	Kompensasi.....	11
2.2.2.1	Pengertian Kompensasi.....	11
2.2.2.2	Arti penting kompensasi.....	13
2.2.3.	Lingkungan Kerja.....	15
2.2.4.	Kepuasan Kerja.....	17
2.2.4.1	Pengerian Kepuasan Kerja.....	17
2.2.4.2	Teori-teori Kepuasan Kerja.....	20
2.2.4.3	Faktor-faktor Kepuasan Kerja.....	23
2.2.5	Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja.....	27
2.3.	Hipotesis .....	28

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1.	Lokasi Penelitian .....	29
3.1.1	Gambaran umum perusahaan.....	29
3.1.2	Personalia.....	30
3.2.	Variabel dan Definisi Operasional Penelitian .....	32
3.2.1	Variabel Penelitian.....	32
3.2.2	Definisi Operasional.....	33
3.3.	Data yang diperlukan .....	34
3.4.	Alat Pengumpul Data dan Uji Instrumen Penelitian.....	35
3.4.1	Interview.....	35
3.4.2	Kuesioner.....	35
3.4.2.1	Uji Validitas.....	35
3.4.2.2	Uji Reliabilitas.....	38
3.4.3	Studi Pustaka.....	39
3.5.	Populasi dan Sampel .....	40
3.6.	Analisis Data .....	41

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

4.1. Analisis Data.....	48
4.1.1. Analisa Deskriptif .....	48
4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Gender.....	48
4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	48
4.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Jabatan.....	49
4.1.1.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	50
4.1.2. Penilaian Responden terhadap Kompensasi dan Lingkungan Kerja .....	50
4.1.2.1 Penilaian Responden terhadap Kompensasi.....	52
4.1.2.2 Penilaian Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	53
4.1.2.3 Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja...	54
4.1.3. Analisis Verifikatif (Inferensial).....	55
4.1.3.1 Analisis Regresi Berganda.....	55
4.1.3.2 Analisis Korelasi Berganda dan Uji Secara Serentak atau Uji F.....	58
4.1.3.3 Analisis Korelasi Parsial.....	60
4.2. Pembahasan.....	64

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1. Kesimpulan .....	66
5.2. Saran .....	68

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>70</b>
----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>71</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
3.4.2.1	Uji Validitas.....	37
3.4.2.2	Uji Reliabilitas.....	39
4.1.1.1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin.....	48
4.1.1.2	Karakteristik Responden Menurut Usia.....	48
4.1.1.3	Karakteristik Responden Menurut Jabatan... ..	49
4.1.1.4	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	50
4.1.2	Interval Skor Penilaian Responden.....	52
4.1.2.1	Penilaian Responden terhadap Kompensasi.....	52
4.1.2.2	Penilaian Responden terhadap Lingkungan Kerja.....	53
4.1.2.3	Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja.....	54
4.1.3.1	Uji Regresi Berganda.....	56
4.1.3.2.1	Uji Korelasi Berganda.....	58
4.1.3.2.2	Analisis Uji F.....	59
4.1.3.3.1	Analisis Korelasi Parsial.....	60
4.1.3.3.2	Kesimpulan Uji Parsial.....	64

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.2.5.1 Kerangka Pemikiran.....	28



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
I. Surat Keterangan Penelitian.....	71
II. Kuesioner.....	73
III. Rekapitulasi penilaian responden untuk Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	78
Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....	78
IV. Data Karakteristik Responden.....	87
V. Penilaian Responden terhadap Variabel Penelitian .....	92
VI. Data Regresi .....	104
VII. Tabel F, Tabel t dan tabel Korelasi Product Moment.....	108



# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Menyadari bahwa sumber daya manusia lebih berharga dan menentukan nilai tambah sumber daya lainnya, maka bagi perusahaan adalah suatu keharusan untuk memberi perhatian yang lebih, mengadakan pembinaan dan pengembangan terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya. Hal ini perlu dilakukan mengingat selain perusahaan, karyawan pun memiliki tujuan dan sasaran sendiri-sendiri. Disatu sisi perusahaan membutuhkan orang-orang yang tepat untuk melaksanakan tugas yang ada sehingga perusahaan dapat berjalan dengan semestinya dan demikian diharapkan yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Disisi lain seorang karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan didorong oleh adanya harapan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari pekerjaan itu.

Dilihat dari pandangan tersebut, pengelola perusahaan dan karyawan akan saling bekerja sama dalam menjalankan tugas dan kewajiban agar tercipta ketenangan dan ketentraman bekerja. Ketenangan bekerja (*industrial peace*) akan tercipta yaitu dengan melahirkan kerja sama dengan penuh pengertian diantaranya semua unsur yang terlibat didalamnya. Seiring dengan berkembangannya jaman maka ukuran keberhasilan suatu perusahaan yaitu selain keuntungan yang tinggi juga kesejahteraan karyawan harus diperhatikan, karena akan berpengaruh terhadap produktifitas dan lebih luasnya kelangsungan perusahaan.

Peningkatan kuantitas dan kualitas menjamin kelancaran dan keharmonisan dalam proses produksi, menghindari sedini mungkin kesalahpahaman dan pertentangan antara pemimpin selaku pengelola perusahaan dengan karyawan. Produktifitas kerja yang menurun terkadang dapat terjadi disebabkan karena kurang tanggapnya perusahaan terhadap kepentingan dan kebutuhan karyawan. Perusahaan didalam mencapai keunggulan sinambung tidak lagi bergantung pada teknologi, hak paten ataupun posisi strategi tetapi lebih menekankan pada bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada didalamnya agar tercapai keunggulan dalam bersaing (*competitive advantage*). Salah satu cara perusahaan didalam mempertahankan sumber daya manusia adalah melakukan pemberian kompensasi, baik itu langsung maupun kompensasi tidak langsung agar produktifitas setiap karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan perusahaan.

Kebijakan tentang pemberian kompensasi suatu perusahaan terhadap karyawan bukan merupakan hal yang statis melainkan bersifat dinamis, yang berarti pemberian kompensasi ini dapat berubah-ubah dari waktu ke waktu. Kelangsungan jalannya perusahaan merupakan jaminan terhadap kelangsungan pendapatan karyawan serta pengeluaran biaya hidup keluarga. Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, sebab kompensasi merupakan suatu ukuran karya mereka diantara para karyawan, keluarga dan masyarakat.

Disamping kompensasi masih ada faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam melaksanakan tugas yaitu lingkungan kerja. Meskipun lingkungan kerja adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Misalnya soal musik yang

merdu, meskipun keliatannya remeh, tapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektifitas dan efisiensi dalam melaksanakan tugas yang dapat menimbulkan kepuasan kerja. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menimbulkan rasa kurang nyaman dan membosankan pada diri karyawan didalam bekerja, dan akan berakibat pada menurunnya produktifitas kerja perusahaan.

Karena faktor-faktor diatas termasuk lingkungan kerja dan ternyata dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus mengusahakan agar faktor-faktor yang termasuk lingkungan kerja diusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap apa yang telah ia kerjakan atau lakukan. Ini merupakan konsepsi kepuasan kerja, dimana kepuasan kerja merupakan hasil interaksi manusia dengan kompensasi dan lingkungan kerjanya. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja meliputi faktor psikologis, social, fisik, dan financial (As'ad, 1998 : 115-116). Apabila faktor-faktor tersebut sesuai dengan harapan, maka kepuasan kerja karyawan diyakini akan semakin meningkat. Karena yang bersangkutan yakin bahwa dengan keberhasilannya perusahaan akan mencapai tujuan, berarti kepentingan pribadi para anggota organisasi yang ada didalamnya akan ikut terjaga dengan baik.

Berdasar uraian tersebut diatas maka menarik untuk membuat penelitian dengan judul “ **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dan Liris, Cemani, Grogol, Sukoharjo**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasar latar belakang masalah diatas, maka pokok permasalahan dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
4. Faktor atau variabel manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja?

## 1.3 Batasan Masalah

Perusahaan sebagai pelaku kegiatan produksi, maka perlu melakukan program kompensasi yang tepat apabila kompensasi diberikan secara benar, para karyawan akan lebih terpuaskan dengan lingkungan kerja yang nyaman untuk mencapai sasaran perusahaan sehingga keunggulan bersaing (*competitive advantage*) akan tercapai. Penelitian ini dilakukan pada perusahaan PT. Dan Liris di Sukoharjo.

Agar tujuan penelitian tidak menyimpang dari sasaran, maka perlu ditetapkan batasan penelitian, yaitu dengan kriteria sebagai berikut :

1. Kompensasi terbatas pada gaji, bonus, tunjangan, pemberian libur atau cuti dan fasilitas perumahan
2. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik berupa penerangan, ventilasi, suara, kebersihan, keadaan peralatan dan perlengkapan, dan

pada lingkungan kerja non fisik pada hubungan kerja antar karyawan termasuk dengan atasan.

3. Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan terdiri sikap karyawan dalam bekerja yang merupakan respon dari apa yang diperoleh dalam pekerjaan dan hal-hal yang dapat mendukung perasaan puas antara lain, kesempatan membantu orang lain, kesempatan memberi tahu orang lain, gaji yang didapat, kesempatan mengembangkan diri, dan kebebasan mengemukakan pendapat.
4. Karyawan terdiri bagian garment.

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Untuk mengetahui faktor yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kepuasan kerja.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Memberi masukan bagi perusahaan tentang hal yang berkaitan dengan masalah kompensasi dan lingkungan kerja. Selain itu untuk menentukan kebijakan-kebijakan kompensasi selanjutnya dan bisa mengatasi tantangan-tantangan yang dapat mempengaruhi kebijakan kompensasi. Disamping itu juga dalam mengatur manajemen khususnya di bidang kepegawaian. Penelitian ini juga dapat memberikan masukan dan literature dalam melakukan penelitian tentang kompensasi dan lingkungan kerja.



## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

1. Jaya Suryajaya (2002). "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Yusdhistira Area Yogyakarta". Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Sebagian besar karyawan menyatakan puas dalam pekerjaannya. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja yang baik mampu menimbulkan kepuasan kerja.
- 2) Berdasarkan hasil hipotesis regresi berganda, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja yaitu dengan probabilitas 0,04 sedangkan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) dengan probabilitas 0,28 berarti tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
- 3) Berdasarkan hasil perhitungan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang agak rendah antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- 4) Dalam analisis korelasi parsial, masing-masing variabel independent mempunyai hubungan yang sangat rendah terhadap variabel dependent.
- 5) Berdasarkan uji hipotesis T-test, ternyata untuk variabel

kompensasi ( $X_1$ ) nilai  $t_{hitung} = 2,386$  lebih besar daripada  $t_{tabel} = 2,052$ . Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) nilai  $t_{hitung} = 1,087$  lebih kecil dari  $t_{tabel} = 2,052$ . Maka dari hasil perhitungan diatas dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan positif dan signifikan antara variabel kompensasi ( $X_1$ ) dengan kepuasan kerja (Y), Sedangkan untuk variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) tidak ada hubungan yang positif dan signifikan.

- 6) Dari hasil analisis uji koefisien korelasi serentak, dapat diketahui besarnya  $F_{hitung}$  yaitu sebesar 4,139 lebih besar daripada  $F_{tabel}$  sebesar 3,35. Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak. Dengan demikian secara bersama-sama variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y)

2. Yulianto Nugroho (2003). "Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Karyawan pada Koperasi Industri Pengecoran Logam Batur Jaya di Klaten". Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Kompensasi langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan koperasi industri pengecoran logam batur jaya klaten. Sehingga peningkatan pada kompensasi langsung akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja, demikian juga sebaliknya.
- 2) Kompensasi tak langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan koperasi industri pengecoran



logam batur jaya klaten. Sehingga peningkatan pada kompensasi tak langsung akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja, demikian juga sebaliknya.

- 3) Variabel kompensasi langsung lebih dominant mempengaruhi prestasi kerja karyawan dibandingkan kompensasi tak langsung.
  - 4) Hasil pengujian hasil hipotesis secara simultan menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan pemberian kompensasi langsung dan kompensasi tak langsung terhadap prestasi kerja karyawan.
3. Lenny Rikayanti Dwi Putri. (1997). "Analisis Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Jumlah Absensi Karyawan Pada RSUD Muhammadiyah Yogyakarta." Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia.

Diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Hipotesis pertama bahwa ada pengaruh negatif antara kepuasan kerja terhadap absensi terbukti. Ini dibuktikan dari analisis koefisien regresi berganda diperoleh nilai  $R^2$  sebesar 0,8413 dan dari hasil pengujian  $R^2$  dengan uji statistik F diperoleh  $F_h$  sebesar 67,937 dan  $F$  tabel 2,63 dan  $\alpha$  sebesar 0,05 dan  $n$  sebanyak 40. karena  $F_h > F$  tab maka nilai  $R^2$  signifikan. Dengan hasil tersebut maka kepuasan kerja di RSUD Muhammadiyah berpengaruh terhadap jumlah absensi.
- 2) Hipotesis kedua bahwa faktor finansial ( $X_1$ ) adalah faktor yang paling berpengaruh diantara faktor lainnya juga terbukti. Hal ini

dibuktikan dengan uji regresi secara parsial, dimana  $r^2$  parsial faktor finansial ( $X_1$ ) adalah 0,7751 yang tertinggi, secara berturut-turut kemudian baru faktor sosial ( $X_3$ ) dengan  $r^2$  parsial sebesar 0,6302, faktor fisik ( $X_2$ ) dengan  $r^2$  parsial sebesar 0,5463 dan yang terakhir faktor psikologi ( $X_4$ ) dengan  $r^2$  parsial sebesar 0,5128.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Manajemen SDM**

#### **2.2.1.1 Pengertian Manajemen SDM**

Manajemen SDM merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada SDM. Manajemen SDM diperlukan untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas manusia dalam organisasi. Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah dilakukan oleh kegiatan optimalisasi SDM.

Manajemen SDM didefinisikan sebagai “Suatu ilmu seni untuk melaksanakan antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengendalian sehingga efektifitas dan efisiensi SDM dapat ditingkatkan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan”. (Alex S. Nitisemito, 1996, hal 10)

Sedangkan definisi lain adalah :

Manajemen SDM adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan SDM agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. (Edwin B. Flippo, 1997, hal 5)

Sebagai bagian dari manajemen umum, untuk lebih menjelaskan pengertian manajemen SDM maka kita harus mempunyai sedikit pengertian tentang manajemen. Yang didefinisikan sebagai “ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain”. (Alex S. Nitisemito, 1996, hal 9)

Oleh karena itu setiap perusahaan mempunyai suatu fungsi personalia, tidak peduli apakah seorang manajer personalia yang khusus atau tidak. Setiap organisasi harus mengangkat, melatih, membayar, memotivasi, memelihara dan pada akhirnya berpisah dengan para karyawannya. Jika terdapat seorang manajer personalia khusus, dia dapat memberikan banyak sumbangan untuk meningkatkan efektifitas organisasi (Edwin B. Filppo, 1997, hal 5).

Sejumlah perusahaan yang tumbuh mengimplementasikan modal pembagian hasil atas nilai persatuan dan program kompensasi untuk alasan seperti meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang menghasilkan deviden baik karyawan maupun perusahaan.

## **2.2.2 Kompensasi**

### **2.2.2.1 Pengertian Kompensasi**

Suatu cara departemen personalia meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang paling sulit dan membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi

karyawan maupun organisasi (perusahaan). Meskipun kompensasi harus mempunyai dasar yang rasional dan dapat dipertahankan, hal ini menyangkut banyak faktor emosional dari sudut pandang karyawan.

Agar dapat mengetahui lebih jelas apa yang dimaksud kompensasi maka berikut ini dipaparkan beberapa pendapat para ahli mengenai kompensasi :

Menurut Nitisemito (1996, hal 90) berpendapat bahwa “ Kompensasi tidak sama dengan upah meskipun upah adalah merupakan bagian kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian kompensasi yang paling besar.”

Kompensasi selain terdiri dari upah dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, dan masih banyak yang tidak dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterimakan secara tetap.

Sedangkan dalam teori lain, Hadari Nawawi (1997, hal 40) mendefinisikan kompensasi yaitu : “ Penghargaan atau ganjaran para pekerja yang telah memberikan kontribusi dan mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja “.

Dari pendapat diatas tersebut, segera terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan menentukan. Pihak pertama adalah para karyawan yang memikul kewajiban tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi atau perusahaan yang memikul tanggung jawab memberikan penghargaan, balas jasa dan ganjaran atas pelaksanaan pekerjaan oleh karyawan. Kewajiban dan tanggung jawab muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja didalam suatu organisasi atau perusahaan. Dari sisi

lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan tersebut harus relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi, bukan kegiatan-kegiatan diluar upaya organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Kompensasi yang berarti penghargaan atau ganjaran tertentu tidak hanya sekedar berbentuk pemberian upah atau gaji sebagai akibat pengangkatannya menjadi tenaga kerja sebuah organisasi atau perusahaan.

Tetapi dalam arti lain, kompensasi sebagai upah meskipun berbeda tetapi jelas mempunyai maksud dan tujuan yang sama yaitu upah menurut pengganti atau jasa yang telah diberikan oleh pekerja kepada pihak lain atau pengusaha.

#### **2.2.2.2 Arti penting kompensasi**

Kompensasi penting bagi karyawan sebagai individu, karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat.

Masalah kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan namun karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap kepuasan dan gairah kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja.

Penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi harus dibedakan jenisnya, antara lain sebagai berikut :

### 1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Atau lebih tepatnya adalah merupakan suatu imbalan dari pemberi kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Selanjutnya pengertian itu dilengkapi pula dengan mengetengahkan fungsi upah yang mengatakan “berfungsi sebagai jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan produksi yang dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan undang-undang dan peraturan yang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja”. Kompensasi langsung disebut juga upah dasar yakni upah atau gaji yang diterima seorang karyawan dalam bentuk upah bulanan, mingguan atau setiap jam dalam bekerja.

### 2. Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi karyawan diluar gaji atau upah tetap yang dapat berupa uang atau barang. Kompensasi tidak langsung dapat juga sebagai program pemberian penghargaan dengan variasi luas, sebagai pemberian keuntungan perusahaan. Misalnya pemberian libur atau cuti, fasilitas rumah dinas dan lain-lain (Nawawi, 1997, hal 316)

### 2.2.3 Lingkungan Kerja

Pada umumnya karyawan menginginkan lingkungan kerja yang menyenangkan. Mereka menghendaki lingkungan kerja yang aman, udara yang segar dan jam kerja yang efektif, berarti akan dapat menimbulkan perasaan puas bagi karyawan sehingga dengan cara demikian dapat dikurangi atau dihindari pemborosan waktu dan biaya. Adakalanya terjadi, meskipun keadaan fasilitas kurang menyenangkan akhirnya para karyawan dapat pula mengurangi rasa tidak puas.

Dengan demikian bila suatu perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan serta menjaga kesehatan dan keamanan di ruang kerja dan didukung oleh letak perusahaan yang jauh dari kebisingan. Dalam bukunya (Nitisemito, 1996, hal 160) mendefinisikan lingkungan kerja, yaitu "Segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan".

Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana karyawan melakukan pekerjaan yang akan dapat mempengaruhi kemampuan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Dalam bukunya Gondokusumo (1980, hal 34) mendefinisikan lingkungan kerja, yaitu : "Lingkungan yang konkrit dan abstrak yang meliputi dan mengelilingi kerja seseorang".

Secara umum lingkungan kerja didalam suatu perusahaan ini merupakan lingkungan dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari. Namun demikian untuk memperjelas masalah ini maka lingkungan

kerja didalam perusahaan ini dapat dibagi lagi menjadi beberapa bagian atau aspek pembentuk lingkungan kerja yang lebih terperinci. Adapun beberapa bagian tersebut adalah (Ahsyari, 1999, hal 125) :

#### 1). Pelayanan Karyawan

Pelayanan karyawan ini merupakan factor yang sangat penting untuk pembentukan lingkungan kerja karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan. Dengan pelayanan karyawan (oleh perusahaan) yang baik maka para karyawan akan memperoleh kepuasan dalam penyelesaian kerja yang dilaksanakannya dalam perusahaan yang bersangkutan.

Kepuasan yang diperoleh para karyawan akan sangat mempengaruhi tingkat produktifitas kerja dari para karyawan yang bersangkutan. Para karyawan yang merasa memperoleh pelayanan yang baik dari perusahaan dimana mereka bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebaliknya, para karyawan yang bekerja didalam perusahaan tidak mendapatkan pelayanan yang semestinya, akan sangat terpaksa didalam penyelesaian tugas-tugas yang dibebankan kepada mereka.

#### 2). Kondisi Kerja

Kondisi kerja ini merupakan kondisi dalam perusahaan didalam para karyawan perusahaan tersebut bekerja, yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Hal ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, suara bising yang dapat dikendalikan, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja para karyawan perusahaan.



3). Hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan (*non physical Enviroment*)

Faktor lain lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan didalam perusahaan yang bersangkutan. Hubungan ini menentukan tingkat produktifitas kerja dari para karyawan. Hubungan karyawan yang tidak serasi akan menurunkan produktifitas kerja dari para karyawan perusahaan. Hal ini disebabkan oleh karena didalam penyelesaian tugas-tugasnya para karyawan akan merasa terganggu atau diganggu dengan hal-hal lain sebagai akibat tidak serasinya hubungan karyawan yang ada didalam perusahaan tersebut.

Didalam perwujudan hubungan kerja karyawan yang serasi ini, maka peranan manajemen perusahaan yang bersangkutan akan sangat diharapkan kehadirannya. Perhatian dan pengarahan pimpinan yang cukup akan dapat mendorong terciptanya hubungan yang serasi.

## **2.2.4 Kepuasan Kerja**

### **2.2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Moh. As'ad (1978, hal.62) berpendapat bahwa, kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif dan menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi kerja dan situasi kerja termasuk di dalam masalah finansial, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

Berbagai pengertian tentang kepuasan kerja antara lain dikemukakan oleh Moh As'ad (1995, hal.104):

a. Wexley dan Yulk

Kepuasan kerja adalah "*is the way on employee feels about his her job*" yang berarti perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

b. Vroom

Kepuasan kerja merupakan refleksi dari *job attitude* yang bernilai positif.

c. Hoppeck

Kepuasan kerja mempunyai penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.

d. Tiffin

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

e. Blum

Kepuasan kerja merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan.

Moh. As'ad (1995, hal.102) menyatakan bahwa dalam bidang penelitian yang memperlakukan kepuasan kerja dalam suatu perusahaan itu ada tiga macam arah yang dapat dilihat:

1. Adanya usaha untuk menentukan faktor-faktor yang menjadi sumber kepuasan kerja serta kondisi-kondisi yang mempengaruhinya. Dengan mengetahui hal ini, maka selanjutnya dapat menciptakan kondisi-kondisi

tertentu agar karyawan bisa lebih bergairah dan merasa bahagia dalam bekerja.

2. Adanya usaha untuk melihat bagaimana efek dari kepuasan kerja terhadap sikap dan tingkah laku orang terutama tingkah laku kerja seperti produktivitas, absentisme, kecelakaan akibat kerja, *labour turn over* dan sebagainya. Dengan mengetahui hal ini maka selanjutnya dapat mengambil langkah-langkah yang tepat pada motivasi karyawan serta mencegah kelakuan-kelakuan yang dapat merugikan.
3. Dalam rangka mendapatkan rumusan atau definisi yang lebih tepat bersifat komprehensif mengenai kepuasan kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya, sesuai dengan sistem nilai-nilai yang dianut atau berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan individu tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya, apabila semakin sedikit aspek-aspek dalam pekerjaan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan individu tersebut, semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan. Apabila kepuasan kerja karyawan tercapai, maka karyawan akan merasa senang dalam bekerja. Dengan demikian, karyawan akan dapat melakukan tugasnya dengan baik dan secara tulus menjalankan hal-hal yang menjadi kewajibannya. Kepuasan kerja juga akan membawa dampak pada *turnover*, absensi, serikat kerja, kinerja karyawan, keterlambatan kerja, dan waktu-waktu luang yang ada.

#### 2.2.4.2 Teori-teori kepuasan kerja

Teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang lazim dikenal, menurut Wexley dan Yulk (As'ad, 1995, hal.104) adalah sebagai berikut:

##### 1. *Discrepancy theory*

Teori ini pertama kali dipelajari oleh Porter (1961). Porter mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*).

Kemudian Locke (1969) menerangkan bahwa kepuasan kerja seseorang bergantung kepada *discrepancy* antara *should be* (*expectation, need values*) dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui kerja. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

Apabila yang didapat ternyata lebih besar dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan itu dibawah standar minimum sehingga menjadi *negative discrepancy*, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Wanous dan Lawler dalam pada Wexley dan Yulk, menemukan bahwa sikap karyawan terhadap pekerjaan tergantung bagaimana *discrepancy* itu dirasakannya.

## 2. *Equity Theory*

*Equity theory* dikembangkan oleh Adams. Adapun pendahulu teori ini adalah Zaleznik dalam Locke. Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas suatu situasi. Perasaan *equity* dan *inequity* atas suatu situasi, diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

Menurut teori ini, elemen-elemen dari *equity* ada tiga, yaitu *input*, *outcomes*, *comparison person* dan *equity-inequity*, (Wexley dan Yulk, 1977). Yang dimaksud dengan *input* ialah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Yang dimaksud *outcomes* ialah segala sesuatu yang berharga, yang dirasakan karyawan sebagai hasil dari pekerjaannya. Sedangkan *comparison person* ialah kepada orang lain dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input-outcomes* yang dimilikinya.

## 3. *Two Factors Theory*

Prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda. Artinya, kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinyu.

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh seorang Herzberg dengan membagi situasi yang memengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu: kelompok *satisfiers* atau motivator dan kelompok *dissatisfier* atau *hygiene factors*.

*Satisfier (motivator)* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari *achievement, recognition, work it self, responsibility and advancement*. Dan dikatakan bahwa hadirnya faktor ini akan menimbulkan kepuasan tetapi tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

*Dissatisfier (hygiene factors)* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan yang terdiri dari: *company policy and administration, supervision technical, salary, interpersonal relations, working condition, job security, dan status* (Wexley dan Yulk, 1977). Perbaikan terhadap kondisi atau situasi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja.

Menurut teori ini, perbaikan *salary* dan *working conditions* tidak akan menimbulkan kepuasan kerja tetapi hanya mengurangi ketidakpuasan. Selanjutnya menurut Herzberg bahwa yang bisa memacu orang untuk bekerja dengan baik dan bergairah (*motivator*) hanyalah kelompok *satisfier*.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan *Two Factors Theory*. Pendekatan ini dipakai untuk mencari aspek-aspek pekerjaan yang merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan kerja di suatu tempat.

Dari teori-teori kepuasan kerja yang diungkapkan diatas pada dasarnya mempunyai pengertian yang sama, yaitu bahwa kepuasan kerja akan tercapai bila

karyawan merasa bahwa segala kebutuhan dan harapan pada suatu pekerjaan telah terpenuhi atau bahkan hasil yang diperoleh melebihi dari semuanya itu.

#### **2.2.4.3 Faktor-faktor kepuasan kerja**

Menurut Harold E. Burt (Handoko, 1998, hal.196), faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

1. Faktor hubungan antar karyawan antara lain:

- hubungan antar manajer dan karyawan
- faktor fisik dan kondisi sosial
- hubungan sosial diantara karyawan
- sugesti dari teman kerja
- emosi dan situasi kerja

2. Faktor individual yang berhubungan dengan:

- sikap orang terhadap pekerjaannya
- umur orang sewaktu bekerja
- jenis kelamin

3. Faktor-faktor luar yang berhubungan dengan:

- faktor keluarga karyawan
- rekreasi
- pendidikan

Menurut Ghiselli dan Brown (Handoko, 1998, hal.196), faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

1. Kedudukan (posisi)

Umumnya manusia menganggap bahwa seorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi, akan merasa lebih puas dari pada mereka bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah ternyata tidak benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaan yang mempengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat (golongan)

Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyak akan dianggap sebagai kenaikan pangkat dan dapat merubah perilaku dan kepuasan.

3. Umur

Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan umur. Umur 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun adalah umur-umur yang bisa menimbulkan perasaan kurang puas.

4. Jaminan finansial dan jaminan sosial

Jaminan finansial dan sosial berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

5. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan sangat penting.

Blum (As'ad, 1995, hlm. 114), faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

1. Faktor individual

Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.



## 2. Faktor sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.

## 3. Faktor utama dalam pekerjaan

meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju, penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil.

Menurut Gilmer (As'ad, 1995, hal.114), faktor-faktor kepuasan kerja adalah:

### 1. Kesempatan untuk maju

Ada tidaknya kesempatan memperoleh pengalaman dan peningkatan selama kerja.

### 2. Keamanan kerja

Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

### 3. Gaji

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerja dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

### 4. Perusahaan dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan (supervisi)

Bagi karyawan, supervisi dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya.

6. Faktor intrinsik dan pekerjaan

Sukar dan mudahnya kebanggaan akan tugas akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja

Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan

Faktor yang menunjang puas dan tidaknya dalam kerja

9. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antar karyawan dan pihak manajemen dapat menimbulkan rasa puas terhadap pekerjaan.

10. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun atau perumahan apabila dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Dari pendapat-pendapat diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah tercapainya harapan dan keinginan dari hasil kerja, keinginan tersebut antara lain:

- a. Gaji yang memadai
- b. Tunjangan-tunjangan yang cukup
- c. Kondisi kerja yang sehat dan aman

- d. Kebijakan pimpinan yang sehat
- e. Hubungan antara teman yang baik
- f. Kepercayaan kepada karyawan
- g. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan
- h. Kesempatan untuk maju
- i. Organisasi atau tempat kerja yang dihargai masyarakat

Setiap individu yang bekerja ingin mendapatkan gaji yang memadai dan tunjangan-tunjangan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka sendiri dengan kemampuan atau keahliannya yang pada akhirnya dapat memberikan kemampuan kerja pada mereka.

Kondisi kerja yang sehat dan nyaman merupakan dambaan setiap orang di dalam bekerja. Apalagi bila didukung fasilitas dengan kantor yang elegan, peralatan kantor yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja yang sangat tinggi.

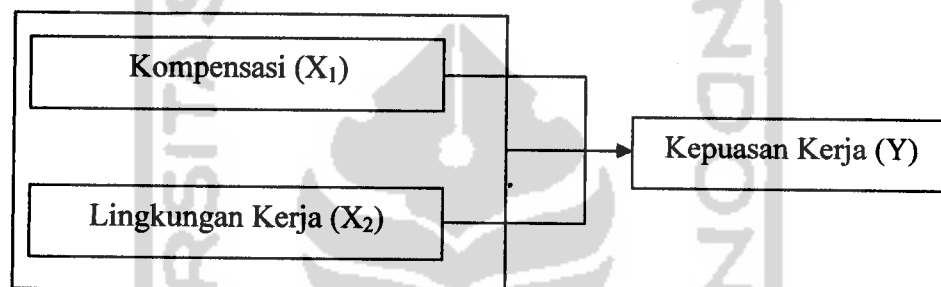
### **2.2.5 Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja**

Pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling sulit dari manajemen personalia tetapi juga salah satu aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun organisasi (perusahaan). Kompensasi bukan hanya penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi karyawan namun karena kompensasi yang diberikan ini besar pengaruhnya terhadap kepuasan dan gairah kerja karyawan, yang akhirnya akan meningkatkan produktifitas kerja.

Lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana karyawan

melakukan pekerjaan yang akan dapat mempengaruhi kemampuan dan kelancaran dalam melaksanakan pekerjaan. Lingkungan kerja ini erat kaitannya didalam merangsang semangat kerja dan menimbulkan kepuasan kerja.

Dari penjelasan diatas maka jelas ada hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja akan sangat berpengaruh bagi kepuasan kerja, kuantitas dan kualitas kerja karyawan.



**Gambar 2.2.5.1**  
**Kerangka pemikiran**

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan landasan teori, maka dalam penelitian ini dijadikan hipotesa sebagai berikut:

“ Ada pengaruh yang signifikan Kompensasi dan Lingkungan kerja baik secara bersama-sama maupun secara partial terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT.

Dan Liris, Cemani, Grogol, Sukoharjo “

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Salah satu keberhasilan suatu penelitian adalah menentukan cara-cara penelitian yang sesuai untuk memecahkan masalah penelitian. Karena itu dalam bagian ini akan dibahas tentang cara-cara tersebut, yaitu :

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Peneliti mengambil lokasi penelitian pada perusahaan PT. Dan Liris di Sukoharjo.

##### **3.1.1 Gambaran umum perusahaan**

PT. Dan Liris Ambassador Group didirikan pada tahun 1974 oleh Handiman Tjokrosaputro. Perusahaan ini memiliki lokasi di desa Cemani, Grogol, Sukoharjo dengan luas lahan ±45 hektar. Didalam perusahaan ini memiliki visi yaitu menjadi produsen tekstil yang dipercaya dan mampu menyediakan produk yang sesuai harapan pelanggan melalui aplikasi sistem secara efektif dan proses perbaikan yang berkesinambungan, terus meningkatkan kemampuan sumber daya untuk dapat seoptimal mungkin memanfaatkan kemampuan bidang teknologi, produksi dan pengelolaan. Adapun misi perusahaan ini adalah menjalin kerja sama yang saling menguntungkan dengan mitra usaha pemasok dan pelanggan. Perusahaan ini menerapkan sistem sertifikasi ISO 9001 : 2000 dan sertifikasi LLOYD'S dan SGS dalam bisnisnya. Untuk usaha dan kapasitasnya perusahaan memproduksi beberapa produk yaitu

- Benang Tenun : 8.500 Ball/Bln
- Kain Grey : 7.500.000 Mtr/Bln
- Kain Jadi & Printing : 5.500.000 Mtr/Bln
- Pakaian Jadi : 950.000 Potong/Bln

### 3.1.2 Peronalia

Dalam perusahaan ini fungsi personalia sangat penting, karena perusahaan memiliki tenaga kerja ±13.000 orang. Adapun struktur organisasi terlampir. Dalam perusahaan yang relatif besar fungsi personalia dipimpin langsung oleh direktur umum. Jadi segala sesuatu yang berhubungan dengan fungsi personalia seperti pengangkatan karyawan, pemberhentian karyawan, pendidikan dan pelatihan, masalah upah karyawan, pengaturan jam kerja, dan lain-lain ditentukan oleh direktur umum melalui kepala bagian personalia. Dibawah ini merupakan bagian dari tugas bagian personalia:

#### 1. Sistem pengupahan

Dalam system pengupahan PT. Dan Liris menggunakan beberapa system, yaitu:

- a). Harian, yaitu diberikan pada karyawan bagian konveksi dimana besar kecilnya upah ditentukan oleh banyaknya hari kerja karyawan. Setiap hari kerja mendapatkan upah sebesar Rp.7.500,00.
- b). Bulanan, yaitu diberikan kepada kepada karyawan secara tetap dengan menerima upah sebesar Rp.300.000,00 sampai Rp.700.000,00 per bulannya.

c). Upah bonus/tambahan

- Diberikan kepada karyawan yang mampu memberikan lebih dari target yang ditetapkan perusahaan.
- Diberikan pada karyawan yang mampu berprestasi.

Sistem pengupahan sangat berpengaruh sekali terhadap kepuasan kerja apabila perusahaan mampu memberikan yang sesuai dengan hasil kerja karyawan.

2. Fasilitas yang diberikan

Selain menerima gaji, karyawan juga menerima fasilitas dari perusahaan yang berupa jaminan sosial. Jaminan sosial biasanya berupa perlindungan dan kesejahteraan karyawan. PT. Dan Liris mengusahakan agar jaminan sosial dapat memberi manfaat sosial maupun ekonomi kepada karyawan.

Adapun jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan adalah:

a). Jaminan kesehatan

Perusahaan memberikan kesehatan berupa pengobatan gratis di klinik perusahaan kepada karyawan, baik yang terjadi akibat kecelakaan maupun di luar jam kerja.

b). Rekreasi

Rekreasi dilakukan satu kali dalam setengah tahun menurut masing-masing bagian di perusahaan dengan maksud untuk memotivasi kerja karyawan dan kepuasan karyawan di perusahaan. Disamping itu untuk

mempererat hubungan karyawan dan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

c). Tunjangan hari raya

Tunjangan ini diberikan perusahaan setahun sekali berupa uang. Misal, tenaga kerja tetap sebesar sepuluh hari kerja ditambah pinjaman sepuluh hari yang dapat diangsur selama 1 tahun.

d). Jam kerja karyawan

Adapun jam kerja karyawan yang diberlakukan pada PT. Dan Liris dapat dilihat dibawah ini:

- Pukul 06.30 sampai 12.00 WIB
- Pukul 12.30 sampai 18.00 WIB
- Pukul 18.30 sampai 24.00 WIB
- Pukul 24.30 sampai 06.00 WIB

Untuk hari minggu dan hari nasional libur. Apabila ada yang bekerja dihitung jam kerja lembur

### 3.2 Variabel dan Defenisi Operasional Penelitian

#### 3.2.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian terdiri:

1. Variabel yang mempengaruhi (X) terdiri dari:

- Kompensasi (X1)
- Lingkungan Kerja (X2)



2. Variabel yang dipengaruhi:

- Kepuasan Kerja (Y)

### 3.2.2 Definisi Operasional

1. Variabel Independen (X)

1) Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a Kompensasi langsung, merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji (As'ad, 1995:115-116)
- b Kompensasi tidak langsung dapat juga sebagai program pemberian penghargaan dengan variasi luas, sebagai pemberian keuntungan perusahaan. Misalnya pemberian libur atau cuti, fasilitas rumah dinas dan lain-lain (Nawawi, 1997, hal 316)

2) Lingkungan Kerja (X2)

- a Lingkungan kerja fisik, merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi dimana karyawan bekerja meliputi penerangan, ventilasi, suara, kebersihan, peralatan dan perlengkapan.
- b Lingkungan kerja non fisik, faktor yang berhubungan dengan hubungan karyawan dan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan.

## 2. Variabel Dependen (Y)

Kepuasan kerja karyawan menunjukkan bahwa segala kebutuhan dan harapan pada suatu pekerjaan telah terpenuhi atau bahkan hasil yang diperoleh melebihi dari semuanya itu. Kepuasan kerja tersebut dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja yang merupakan respon positif yang diperoleh dalam pekerjaan dan hal-hal yang dapat mendukung perasaan puasnya.

### 3.3 Data yang diperlukan

#### 1. Data Primer.

Yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang dilakukan peneliti terhadap responden atau karyawan tentang kompensasi dan lingkungan kerja dan bagaimana kepuasan mereka dalam melaksanakan pekerjaan.

#### 2. Data sekunder.

Data yang diperoleh dengan mengadakan pencatatan dan pengamatan terhadap dokumen perusahaan yang mendukung. Data sekunder ini terdiri dari:

- 1) Sejarah umum perusahaan
- 2) Struktur organisasi
- 3) Data personalia

### **3.4 Alat Pengumpul Data dan Uji Instrumen Penelitian**

#### **3.4.1 Interview**

Dilakukan dengan melakukan tanya jawab atau wawancara langsung dengan obyek penelitian untuk mengetahui berbagai informasi yang diperlukan dan tidak didapatkan melalui kuesioner.

#### **3.4.2 Kuesioner**

Yaitu dengan membuat suatu daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden untuk memperoleh data yang berupa jawaban yang akan dianalisis. Dalam pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner, maka kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan menjadi faktor yang penting. Daftar pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner harus diuji dulu kesahihannya dan keandalannya dengan menggunakan suatu pengukuran yang disebut Uji Validitas dan Uji Reliabilitas, agar hasil penelitian dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

##### **3.4.2.1 Uji Validitas**

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa cermat suatu tes melakukan fungsinya. Untuk mengukur variabel penelitian, peneliti menggunakan skala *likert* yaitu dengan memberikan bobot penilaian untuk setiap alternatif jawaban sebagai berikut :

STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

TS (Tidak Setuju) = 2

R (Ragu-ragu) = 3

S (Setuju) = 4

SS (Sangat Setuju) = 5

Sedangkan untuk menghitung korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total penelitian ini, digunakan teknik korelasi *product moment*. Dengan rumus M. Singarimbun dan Sofian Effendi (1989, hlm. 137) seperti berikut:

$$r = \frac{N(\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

Keterangan:

r = Korelasi *product moment*

X = Skor total dari setiap item

Y = Skor/nilai dari setiap item

N = Jumlah sampel

Pengujian validitas atas item-item kuisioner penelitian ini dilakukan dengan bantuan *software SPSS 11.5*, dengan membandingkan nilai  $R_{tabel}$  dengan  $R_{hitung}$ .  $R_{tabel}$  diperoleh dari tabel angka kritik, dengan *degree of freedom*  $df = n - 2$  pada  $\alpha$  tertentu, dimana  $n$  menunjukkan jumlah sampel. Pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 60 responden. Dengan demikian nilai  $R_{tabel}$  pada  $df = 60 - 2 = 58$  pada tingkat  $\alpha = 5\%$  adalah 0,2584.  $R_{hitung}$  diperoleh dari nilai *corrected item-total correlation*. Jika  $R_{hitung} >$  daripada  $R_{tabel}$ , maka item tersebut dinyatakan **valid**.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* diperoleh hasil sebagai berikut (lihat lampiran 3):

**Tabel 3.4.2.1**

**Tabel Uji Validitas**

Item Pertanyaan	$r_{XY}$	Kesimpulan
Kompensasi1	0,755	Valid
Kompensasi2	0,725	Valid
Kompensasi3	0,754	Valid
Kompensasi4	0,293	Valid
Kompensasi5	0,758	Valid
Kompensasi6	0,662	Valid
Kompensasi7	0,713	Valid
Kompensasi8	0,606	Valid
Lingk Kerja1	0,337	Valid
Lingk Kerja2	0,311	Valid
Lingk Kerja3	0,304	Valid
Lingk kerja4	0,531	Valid
Lingk kerja5	0,276	Valid
Lingk Kerja6	0,370	Valid
Lingk Kerja7	0,469	Valid
Lingk Kerja8	0,434	Valid
Kepuasan kerja1	0,296	Valid
Kepuasan Kerja2	0,463	Valid

Dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan  $N = 60$  diperoleh nilai  $r$  tabel = 0,2584. Apabila  $r_{XY}$  lebih besar dari  $r$  tabel berarti ada korelasi yang nyata antara kedua variabel tersebut sehingga kuisioner sebagai alat pengukur dikatakan valid dan demikian juga sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r_{XY}$  dari semua butir instrumen lebih besar dari  $r$  tabel (0,2584), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir dalam instrumen penelitian ini valid.

### 3.4.2.2 Uji Reliabilitas.

Yang dimaksud dengan reliabilitas adalah sejauh mana suatu pengukuran dapat dipercaya (*reliable*). Uji reliabilitas menunjuk pada tingkat kemantapan atau konsistensi suatu alat ukur (kuesioner). Kuesioner dikatakan *reliable* apabila kuesioner tersebut memberikan hasil yang konsisten jika digunakan secara berulang kali dengan asumsi kondisi pada saat pengukuran tidak berubah. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *Cronbach's Alpha*.

Kriteria yang digunakan untuk mengetahui tingkat reliabilitas adalah besarnya nilai *Cronbach's Alpha*. Rumusnya adalah sebagai berikut

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ 1 - \frac{\sum ob^2}{\sigma^2} \right]$$

Keterangan:

$r_{11}$  = reliabilitas instrumen

$k$  = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \delta b^2$  = jumlah varians butir

$\delta t^2$  = varians total

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- Apabila alpha positif, serta  $\alpha > r$  tabel, maka butir atau variabel tersebut dinyatakan reliabel.

Sedangkan apabila :

- Alpha negatif, serta  $\alpha < r$  tabel, maka butir tersebut tidak reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* diperoleh hasil sebagai berikut (lihat lampiran 3):

**Tabel 3.4.2.2**  
**Uji reliabilitas**

Variabel	$r_{11}$	Status
Kompensasi	0,8742	Reliabel
Lingkungan kerja	0,5572	Reliabel
Kepuasan kerja	0,4697	Reliabel

Sumber : Data primer, diolah 2006

Dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan  $N = 60$  diperoleh nilai  $r$  tabel = 0,2584. Apabila  $r_{11}$  lebih besar dari  $r$  tabel berarti kuisioner sebagai alat pengukur dikatakan reliabel dan demikian juga sebaliknya. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai  $r_{11}$  dari instrumen dalam penelitian ini lebih besar dari  $r$  tabel (0,2584), sehingga dapat disimpulkan instrumen penelitian ini reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

### 3.4.3 Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data dengan mempelajari literatur yang berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

### 3.5 Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah jumlah keseluruhan subyek yang karakteristiknya hendak diduga atau tertentu. Penelitian ini akan dilakukan di PT. Dan Liris Sukoharjo dimana populasinya adalah semua karyawan.

#### 2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki dan dianggap bisa mewakili keseluruhan populasi.(Djarwanto dan Pangestu, 1993, hal 108).

Rumus pengambilan sampel adalah sebagai berikut (Consuelo G. Sevilla, 1993, hlm 161):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

E = Nilai kritis (batas penelitian) yang diinginkan (prosentase kelonggaran ketidakpastian karena kesalahan pengambilan sampel populasi e: 10%)



Berdasarkan rumus dan ketentuan tersebut diatas, maka besarnya sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak :

$$n = \frac{350}{1 + 350 \cdot (0,1)^2}$$

$$n = \frac{350}{4.5}$$

$$n = 77,77 \approx 80$$

Jadi jumlah sampel yang akan diteliti oleh peneliti sebanyak 80 orang (pembulatan angka) dan dalam hal ini dianggap sudah dapat mewakili populasi.

Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampel secara acak (*random sample*). Di PT. Dan Liris memiliki karyawan yang banyak dan jam kerja yang padat maka peneliti tidak memilih-milih karyawan yang dijadikan sampel.

### 3.6 Analisis Data

#### 1. Analisa Deskriptif

Adalah analisis dengan merinci dan menjelaskan secara panjang lebar keterkaitan data penelitian berupa karakteristik-karakteristik responden dan pendapatnya tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam bentuk kalimat dan analisa ini dimasukkan sebagai pendukung analisa verifikatif. Analisa yang digunakan statistik deskriptif dalam bentuk rata-rata dan prosentase.

## 2. Analisa Verifikatif (Inferensial)

Analisis verifikatif dalam penelitian ini meliputi analisis Regresi berganda, analisis koefisien korelasi berganda dan uji signifikasinya menggunakan uji F, korelasi parsial dan uji signifikasinya menggunakan uji t. Analisa verifikatif bertujuan untuk menguji hipotesis adapun analisisnya sebagai berikut:

### 1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah yang berpengaruh antara variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) dengan variabel terikat (Y).

Bentuk regresi linear berganda sebagai berikut (Djarwanto dan Pangestu, 1993):

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_0 = y - b_1 x_1 - b_2 x_2$$

Dimana :

Y = kepuasan kerja

$x_1$  = variabel kompensasi

$x_2$  = variabel lingkungan kerja

$b_1$  dan  $b_2$  = lereng regresi

$b_0$  = konstanta

Dengan melihat nilai koefisien regresi pada persamaan di atas, maka dapat diketahui besarnya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

## 2. Analisis Korelasi Berganda

Koefisien Korelasi Berganda ( $R$ ) menunjukkan besarnya  $R^2$  yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Besarnya koefisien Korelasi Berganda dapat dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut (Arief, 1993):

$$R = \frac{b_1 \Sigma X_1 Y + b_2 \Sigma X_2 Y + \dots + b_n \Sigma X_n Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan:

$R$  = Koefisien Korelasi

$X_1, X_2 \dots X_n$  = Variabel independen

$Y$  = Variabel dependen

$n$  = Jumlah sampel

$b_1, b_2 \dots b_n$  = Koefisien regresi

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara semua variabel bebas ( $X_i$ ) dengan variabel terikat ( $Y$ ). rumus yang digunakan adalah(Djarwanto dan Pangestu, 1993):

$$R^2 = \frac{n(b_{1.23} \sum X_1 + b_{12.3} \sum X_1 \cdot X_2 + b_{13.2} \sum X_1 \cdot X_3) - (\sum X_1)^2}{n \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2}$$

Nilai  $R^2$  (Koefisien Determinasi) terletak antara 0 dan 1. jika nilai  $R^2=1$  berarti 100% total variasi variabel terikat diterangkan oleh variabel bebas. Sedangkan jika  $R^2=0$  berarti tidak ada variasi  $Y$  yang diterangkan oleh  $X_1, X_2, X_3$  maupun  $X_4$ .

Adapun untuk menjelaskan signifikasinya dilakukan uji hipotesis dengan Uji Serentak atau Uji F

Adapun langkah pengujiannya sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis:

$H_0: b_1, b_2, b_3 = 0$ , artinya variabel-variabel independen secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

$H_a: b_1, b_2, b_3 \neq 0$ , artinya variabel-variabel independen secara serempak berpengaruh terhadap variabel dependen

b) Menghitung harga statistik pengujian dengan rumus (Mustafa, 1995):

$$F \text{ hitung} = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)}$$

Keterangan:

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah data dalam variabel

R<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

c) Menentukan nilai F tabel dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 % dan derajat kebebasan (df) = (n-k-1)

d) Pengambilan kesimpulan dengan membandingkan antara nilai F hitung dan nilai F tabel

Jika F hitung  $\leq$  F tabel, maka H<sub>0</sub> diterima.

Jika F hitung  $>$  F tabel, maka H<sub>0</sub> ditolak. Atau

Jika angka signifikansi  $>$  0,05 maka H<sub>0</sub> diterima.

Jika angka signifikansi  $\leq$  0,05 maka H<sub>0</sub> ditolak.

### 3. Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingginya derajat hubungan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen yang lain dianggap konstan (dikontrol). Adapun rumus koefisien korelasi parsialnya adalah sebagai berikut (Djarwanto dan Pangestu, 1993):

$$r^2 = \frac{r_{y1-23\dots k} - (r_{yk-23\dots k(k-1)})(r_{1k-23\dots (k-1)})}{\sqrt{(1 - r^2_{yk-23\dots (k-1)})} \sqrt{(1 - r^2_{1k-23\dots (k-1)})}}$$

Keterangan:

$r^2$  = Koefisien korelasi parsial

Y = Variabel dependen

$X_{1,2,3,\dots,k}$  = Variabel independent

Adapun untuk menjelaskan signifikasinya dilakukan uji hipotesis dengan Uji Parsial atau Uji t

Adapun langkah pengujiannya sebagai berikut:

a) Menentukan hipotesis:

$H_0 : b_i = 0$  (Hipotesis Nihil)

Artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Xi) dengan Variabel Terikat (Y)

$H_a : b_i > 0$  (Hipotesis Alternatif)

Artinya ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (Xi) dengan Variabel Terikat (Y)

b) Menghitung harga statistik pengujian dengan rumus :

$$t\text{-Hitung} = \frac{r_{y2-1/1-2} \sqrt{n-1-k}}{\sqrt{1 - r_{y2-1/y1-2}^2}}$$

c) Menentukan nilai t tabel dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5 %, derajat kebebasan (df) = (n-k) dan pengujian dua sisi.

d) Pengambilan kesimpulan dengan membandingkan antara nilai t hitung dan nilai t tabel

Jika  $t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$  maka  $H_0$  diterima.

Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka  $H_0$  ditolak. Atau

Jika angka signifikansi  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima.

Jika angka signifikansi  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak.



## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Analisis Data

##### 4.1.1 Analisa Deskriptif

Gambaran persebaran dan komposisi karakteristik atau identitas yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 responden. Yang mana karakteristik responden meliputi jenis kelamin, usia, jabatan, dan masa kerja.

##### 4.1.1.1 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Tabel 4. 1. 1.1  
GENDER

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
pria	40	50.0	50.0	50.0
wanita	40	50.0	50.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : data primer, diolah 2006

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner dapat diketahui bahwa dari 80 karyawan yang diteliti 50 karyawan (50%) diantaranya berjenis kelamin pria, dan 50 karyawan (50%) berjenis kelamin wanita.

##### 4.1.1.2 Karakteristik Responden Menurut Usia

Tabel 4. 1. 1.2  
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21 tahun -30 tahun	43	53.8	53.8	53.8
31 tahun - 40 tahun	32	40.0	40.0	93.8
41 tahun -50 tahun	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : data primer, diolah 2006



Berdasarkan pengumpulan data yang hasilnya ditampilkan pada tabel diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia 21 tahun sampai 30 tahun, hal ini ditunjukkan bahwa sebanyak 43 karyawan (53,8%), sedangkan sisanya sebanyak 32 karyawan (40%) berusia 31 tahun sampai 40 tahun dan 5 karyawan (6,3%) berusia 41 tahun sampai 50 tahun.

#### 4.1.1.3 Karakteristik Responden Menurut Jabatan

**Tabel 4. 1. 1.3**  
**JABATAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
pembelian	32	40.0	40.0	40.0
produksi	10	12.5	12.5	52.5
personalia	23	28.8	28.8	81.3
penjualan	15	18.8	18.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : data primer, diolah 2006

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki jabatan sebagai karyawan bagian pembelian. Dari 80 karyawan yang diteliti sebanyak 32 karyawan (40%) bagian pembelian, sedangkan 23 karyawan (28,8%) bagian personalia dan 15 karyawan (18,8%) bagian penjualan, sisanya 10 karyawan (12,5%) bagian produksi.

#### 4.1.1.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

**Tabel 4. 1.1. 4**  
**MASA KERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1 tahun sampai 10 tahun	55	68.8	68.8	68.8
11 tahun sampai 20 tahun	22	27.5	27.5	96.3
21 tahun sampai 30 tahun	3	3.8	3.8	100.0
Total	80	100.0	100.0	

Sumber : data primer, diolah 2006

Berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuisioner dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 1 tahun sampai 10 tahun sebanyak 55 karyawan (68,8%), sedangkan sisanya memiliki masa kerja 11 tahun sampai 20 tahun sebanyak 22 karyawan (27,5%) dan memiliki masa kerja 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 3 karyawan (3,8%).

#### 4.1.2 Penilaian Responden Terhadap Item Pertanyaan Setiap Variabel yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan

Pada penelitian ini penulis memberikan 5 alternatif jawaban dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang dirancang untuk memungkinkan responden menjawab pertanyaan dengan berbagai tingkatan pada setiap butir pertanyaan. Adapun alternatif jawaban adalah sebagai berikut : Sangat Tidak Setuju (skor 1); Tidak Setuju (Skor 2); Ragu-ragu (Skor 3); Setuju (Skor 4); Sangat Setuju (skor 5). Jawaban Sangat Tidak Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat rendah terhadap pertanyaan yang diajukan dan jawaban

Sangat Setuju menunjukkan tingkat penilaian yang sangat tinggi terhadap pertanyaan yang diberikan.

Tahapan berikut ini dilakukan pengukuran skala pada tiap variabel yang diteliti yaitu skala interval. Pengukuran skala interval dilakukan untuk memberikan informasi mengenai jarak perbedaan interval antara tingkatan obyek yang satu dengan yang lainnya.

Untuk penentuan skor, maka rumus yang digunakan adalah (Zainal Mustofa, 1996, hlm. 19):

- Menentukan banyak kelas

$$K = 1 + 3,322 \log n$$

$$K = 1 + 3,322 \log 80$$

$$K = 1 + 3,322 (1,903)$$

$$K = 1 + 6,321$$

$$K = 7,321$$

$$K = 7$$

- Menentukan besarnya interval kelas

$$i = \text{jarak} / \text{banyak kelas}$$

$$i = (5-1) / 7$$

$$i = 4/7$$

$$i = 0,57$$

Dari hasil diatas, maka interval skor dapat ditentukan sebagai berikut:

**Tabel 4.1.2**

**Interval Skor Tanggapan Responden**

Interval	Keterangan
1,0 - 1,57	Sangat Buruk Sekali
1,58 - 2,14	Sangat Buruk
2,15 - 2,71	Buruk
2,72 - 3,28	Cukup
3,29 - 3,86	Baik
3,87 - 4,43	Sangat Baik
4,44 - 5,0	Sangat Baik Sekali

**4.1.2.1 Faktor Kompensasi**

Tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan pada variabel kompensasi atau  $X_1$  dapat dilihat pada tabel 4.1.2.1 berikut ini :

**Tabel 4.1.2.1**

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS		
1	10	54	9	4	3	3,80	Baik
2	27	41	9	3	0	4,15	Sangat Baik
3	20	51	9	0	0	4,13	Sangat Baik
4	21	46	13	0	0	4,10	Sangat Baik
5	13	58	6	0	3	3,98	Sangat Baik

6	17	52	4	4	3	3,95	Sangat Baik
7	19	37	17	7	0	3,85	Baik
8	23	40	7	8	2	3,93	Sangat Baik
<b>X1</b>	<b>Total Rata-rata (Mean) Faktor Kompensasi</b>					<b>3,99</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Primer, Diolah, 2006

Dari data diatas, nilai rata-rata (mean) setiap item pertanyaan dari jawaban responden (lihat lampiran 5) dan dapat disimpulkan bahwa dengan nilai total rata-rata (mean) sebesar 3,99 menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan pada variabel kompensasi adalah sangat baik.

#### 4.1.2.2 Faktor Lingkungan Kerja

Tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan pada variabel lingkungan kerja atau X<sub>2</sub> dapat dilihat pada tabel 4.1.2.2 berikut ini :

**Tabel 4.1.2.2**

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS		
1	12	66	2	0	0	4,13	Sangat Baik
2	17	47	13	3	0	3,98	Sangat Baik
3	17	53	6	4	0	4,04	Sangat Baik
4	15	53	4	8	0	3,94	Sangat Baik
5	21	41	10	8	0	3,94	Sangat Baik
6	18	56	6	0	0	4,15	Sangat Baik

7	22	44	6	8	0	4,00	Sangat Baik
8	25	52	0	3	0	4,24	Sangat Baik
<b>X2</b>	<b>Total Rata-rata (Mean) Faktor Lingkungan Kerja</b>					<b>4,05</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2006

Dari data diatas, nilai rata-rata (mean) setiap item pertanyaan dari jawaban responden (lihat lampiran 5) dan dapat disimpulkan bahwa dengan nilai total rata-rata (mean) sebesar 4,05 menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan pada variabel lingkungan kerja adalah sangat baik.

#### 4.1.2.3 Faktor Kepuasan Kerja

Tanggapan responden terhadap pertanyaan atau pernyataan pada variabel kepuasan kerja atau Y dapat dilihat pada tabel 4.1.2.3 berikut ini :

Tabel 4.1.2.3

No	Jawaban Responden					Rata-rata (Mean)	Kriteria
	SS	S	R	TS	STS		
1	11	58	8	3	0	3,96	Sangat Baik
2	16	61	0	0	3	4,09	Sangat Baik
<b>Y</b>	<b>Total Rata-rata (Mean) Faktor Kepuasan Kerja</b>					<b>4,03</b>	<b>Sangat Baik</b>

Sumber : Data Primer diolah, 2006

Dari data diatas, nilai rata-rata (mean) setiap item pertanyaan dari jawaban responden (lihat lampiran 5) dan dapat disimpulkan bahwa dengan nilai total rata-rata (mean) sebesar 4,03 menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan

responden terhadap pertanyaan atau pernyataan variabel kepuasan kerja adalah sangat baik.

### 4.1.3 Analisis Verifikatif (Inferensial)

#### 4.1.3.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap variabel terikat ( $Y$ ).

Bentuk regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 x_1 + b_2 x_2$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_0 = y - b_1 x_1 - b_2 x_2$$

Dimana :

- Y = kepuasan kerja
- $x_1$  = variabel kompensasi
- $x_2$  = variabel lingkungan kerja

$b_1$  dan  $b_2$  = lereng regresi

$b_0$  = konstanta

Setelah data primer yang diperoleh dari hasil penyebaran sejumlah kuesioner, maka data diolah menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* (lihat lampiran 6) Berdasarkan nilai koefisien regresi pada persamaan di bawah, maka dapat diketahui arah pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.1.3.1**  
**Uji regresi Berganda**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.781	.478		1.634	.106			
	kompensasi	.805	.108	.734	7.453	.000	.738	.647	.573
	lingkungan kerja	.009	.150	.006	.060	.952	.465	.007	.005

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari tabel diatas diperoleh konstanta dan koefisien  $b_0$  untuk persamaan masing-masing variabel yang dapat digambarkan melalui persamaan regresi :

$$Y = 0,781 + 0,805X_1 + 0,009X_2$$

Selanjutnya dari persamaan regresi berganda tersebut dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :



a. Makna konstanta sebesar 0,781

Konstanta (a) menunjukkan nilai 0,781 berarti bahwa kepuasan kerja (Y) memiliki pengaruh positif sebesar 0,781 apabila  $X_1, X_2$  diabaikan. Artinya apabila variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) diabaikan maka Kepuasan Kerja karyawan di PT. Dan Liris adalah positif sebesar 0,781.

b. Makna Koefisien regresi variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Besarnya koefisien variabel Kompensasi ( $X_1$ ) adalah 0,805. Angka ini dapat diartikan bahwa setiap ada kenaikan faktor Kompensasi sebesar 1 satuan nilai pendapat maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,805 satuan nilai pendapat dengan asumsi variabel yang lain tetap. Ada pengaruh positif variabel Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Dan Liris di Sukoharjo.

c. Makna Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 0,009. Angka ini menunjukkan bahwa setiap ada kenaikan faktor Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan nilai pendapat maka akan mempengaruhi Kepuasan Kerja karyawan (Y) sebesar 0,009 satuan nilai pendapat dengan asumsi variabel yang lain tetap. Variabel Lingkungan Kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT. Dan Liris di Sukoharjo.

#### 4.1.3.2 Analisis Korelasi Berganda

Koefisien korelasi berganda (R) menunjukkan besarnya koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen. Besarnya  $R^2$  dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.1.3.2.1

##### Uji Korelasi Berganda Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	.738(a)	.545	.533	.41720

a Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

Hasil pengolahan data diatas menunjukkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0,738 dan koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) sebesar 0,545

Hasil pengolahan data di atas menunjukkan bahwa koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,545. Hal ini berarti 54,5% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya ( $100\% - 54,5\% = 45,5\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diuji pada penelitian ini.

Adapun untuk menjelaskan signifikasinya dilakukan uji hipotesis dengan Uji Serentak atau Uji F. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* (lihat lampiran 6) diperoleh hasil berikut

:

Tabel 4.1.3.2.2

**Analisis Uji F  
ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	16.048	2	8.024	46.099	.000(a)
	Residual	13.402	77	.174		
	Total	29.450	79			

a Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b Dependent Variable: kepuasan kerja

Dari hasil olah data tersebut dapat dilakukan pengujian dengan langkah-langkah :

1. Membuat Formulasi Hipotesis

$$H_0 : b_1 = b_2 = 0 \text{ (Hipotesis Nihil)}$$

Tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

$$H_a : b_1, b_2 \neq 0 \text{ (Hipotesis Alternatif)}$$

Ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan level signifikansi dengan F tabel dengan taraf signifikansi

$$(\alpha) = 5\%, (dk) = (80-2-1) = 77, \text{ diperoleh F tabel sebesar } 3,1154$$

3. Dari hasil pengujian secara serentak atau uji F didapat F hitung sebesar

46,099 dengan nilai signifikansi 0,000 dan didapat nilai F tabel sebesar 3,1154 sehingga F hitung > F tabel, karena nilai F hitung > F tabel dan didapat nilai signifikansi sebesar 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak. Berarti ada pengaruh yang signifikan variabel

$X_1$  dan  $X_2$  secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Dan Liris di Sukoharjo.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan analisis koefisien korelasi berganda dan signifikansi uji F, berarti kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Dan Liris di Sukoharjo.

#### 4.1.3.3 Analisis Korelasi Parsial

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui tingginya derajat antara satu variabel independen terhadap variabel dependen jika variabel independen yang lain dianggap konstan (dikontrol). Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS for Windows Release 11.5* (lihat lampiran 6) diperoleh hasil berikut :

**Tabel 4.1.3.3.1**  
**Analisis Korelasi Parsial**  
**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.781	.478		1.634	.106			
	kompensasi	.805	.108	.734	7.453	.000	.738	.647	.573
	lingkungan kerja	.009	.150	.006	.060	.952	.465	.007	.005

a Dependent Variable: kepuasan kerja

a) Analisis pengaruh variabel Kompensasi ( $X_1$ ) terhadap Kepuasan Kerja ( $Y$ )

Nilai koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) antara kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) dan kompensasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,647. Angka ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 64,7% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, sedangkan signifikansi parsial (uji t) untuk pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1) Hipotesis

**$H_0 : b_i = 0$  (Hipotesis Nihil)**

Artinya Variabel Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**$H_a : b_i > 0$  (Hipotesis Alternatif)**

Artinya Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

2) Menentukan level signifikansi dengan menggunakan t-Tabel dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan ( $dk$ ) =  $(n-k)$ , ( $dk$ ) =  $(80-2-1) = 77$ , diperoleh t tabel sebesar 1,6649.

3) Dari hasil uji t didapat t hitung sebesar 7,453 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 dan t tabel sebesar 1,6649, karena nilai t hitung  $>$  t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,000 berada dibawah 0,05 ( $0,000 \leq 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  ditolak.

#### 4) Kesimpulan

Berdasarkan analisis korelasi parsial dan signifikansi uji t, berarti Variabel Kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dan Liris di Sukoharjo.

#### b) Analisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Nilai koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) antara kepuasan kerja karyawan (Y) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,007. Angka ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar 0,7% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan, sedangkan uji parsial (uji t) untuk variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

##### 1) Hipotesis

**$H_0 : b_i = 0$  (Hipotesis Nihil)**

Artinya Variabel Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**$H_a : b_i > 0$  (Hipotesis Alternatif)**

Artinya Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

- 2) Dasar pengambilan keputusan dengan taraf signifikansi 5%

Jika signifikansi  $> 0,05$  , maka  $H_0$  diterima

Jika signifikansi  $\leq 0,05$  , maka  $H_0$  ditolak dan derajat kebebasan

$(dk) = (n-k)$ ,  $(dk) = (80-2-1) = 77$ , diperoleh t tabel sebesar 1,6649.

- 3) Dari hasil uji t didapat t hitung sebesar 0,060 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,952 dan t tabel sebesar 1,6649, karena nilai t hitung  $\leq$  t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,952 berada diatas 0,05 ( $0,952 > 0,05$ ). Dengan demikian  $H_0$  diterima.

- 4) Kesimpulan

Berdasarkan analisis korelasi parsial dan signifikansi uji t, berarti Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh lemah dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. Dan Liris di Sukoharjo.

Sehingga berdasarkan hasil pengujian secara parsial tersebut diatas dapat dirangkum ke dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.1.3.3.2**  
**Kesimpulan Uji Parsial**

Variabel Independen	Variabel Dependen	Kesimpulan
Kompensasi ( $X_1$ )	Kepuasan Kerja	Ho ditolak
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )		Ho diterima

#### 4.2 Pembahasan

Berdasarkan karakteristik umur dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan berusia 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 43 karyawan. Dan menurut karakteristik masa kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan memiliki masa kerja 1 tahun sampai 10 tahun, hal ini ditunjukkan sebanyak 22 karyawan.

Dari penilaian responden terhadap item pertanyaan setiap variabel, menurut variabel kompensasi ( $X_1$ ) dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap pertanyaan adalah sangat baik. Tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) adalah sangat baik, dan untuk variabel kepuasan kerja ( $Y$ ) menunjukkan bahwa secara keseluruhan tanggapan responden terhadap pertanyaan adalah sangat baik.

Berdasarkan analisis regresi berganda, berarti variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Dari analisis korelasi berganda dan signifikansi uji F, didapatkan bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja



(Y). Sehingga dalam hal ini dapat dikatakan kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang saling berkaitan.

Selain itu juga dijelaskan bahwa untuk analisis korelasi parsial dan signifikansi uji t didapatkan bahwa untuk variabel kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) sedangkan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) berpengaruh lemah dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja (Y). Dari penjelasan tersebut variabel kompensasi ( $X_1$ ) paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini, peneliti menyajikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran-saran bagi pihak yang terkait dan peneliti berikutnya untuk kemungkinan adanya penelitian dengan topik yang sama.

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti sehingga dapat disampaikan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan karakteristik umur dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Dan Liris adalah berusia 21 tahun sampai 30 tahun atau sebesar 53,8%.
2. Berdasarkan karakteristik menurut masa kerja dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan pada PT. Dan Liris memiliki masa kerja 1 tahun sampai 10 tahun atau sebesar 68,8%.
3. Berdasarkan penilaian responden terhadap item pertanyaan setiap variabel dapat diketahui bahwa tanggapan responden terhadap kompensasi adalah sangat baik, lingkungan kerja adalah sangat baik dan kepuasan kerja adalah sangat baik.
4. Berdasarkan analisis regresi berganda didapat persamaan sebagai berikut:  $Y = 0,781 + 0,805X_1 + 0,009X_2$  sehingga dapat diketahui

bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Dan Liris.

5. Berdasarkan analisis korelasi berganda didapat *R square* atau  $R^2$  yang disesuaikan adalah 0,545. Hal ini berarti 54,5% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya ( $100\% - 54,5\% = 45,5\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab lain yang tidak diuji pada penelitian ini. Berdasarkan Uji Serentak atau Uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 46,099 dengan nilai signifikansi 0,000 dan F tabel sebesar 3,1154, karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak. Sehingga berdasarkan analisis koefisien korelasi berganda dan signifikansi uji F dapat disimpulkan bahwa kedua variabel yaitu variabel kompensasi dan variabel lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang cukup kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
6. Dari hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) variabel kompensasi ( $X_1$ ) sebesar 0,647, hal ini berarti variabel kompensasi ( $X_1$ ) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 64,7% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Kemudian hasil uji t didapat t hitung yang menunjukkan bahwa nilai t hitung  $>$  t tabel ( $7,453 > 1,6649$ ) sehingga variabel kompensasi memiliki pengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

7. Dari hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,007, hal ini berarti variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) mempengaruhi kepuasan kerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,7% dengan asumsi variabel independen lainnya konstan. Kemudian hasil uji  $t$  didapat  $t$  hitung yang menunjukkan bahwa nilai  $t$  hitung  $< t$  tabel ( $0,060 < 1,6649$ ) sehingga variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lemah dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
8. Variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kepuasan kerja karyawan, ini ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi parsial ( $r^2$ ) sebesar 0,647 lebih besar dari koefisien korelasi parsial variabel lingkungan kerja sebesar 0,007.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini maka dapat disampaikan beberapa saran yang dapat menjadi perhatian manajemen PT. Dan Liris adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis korelasi berganda dan signifikansi uji  $F$  dapat diketahui bahwa kedua variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh cukup kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang mengarah pada semangat dan kegairahan kerja, perusahaan hendaknya dapat mempertahankan dan

lebih meningkatkan kompensasi dan lingkungan kerja yang baik, misalnya dengan lebih menambah tunjangan dan perbaikan dan penataan tempat kerja sehingga kepuasan kerja karyawan dapat tetap terjaga dengan baik dan dapat lebih ditingkatkan.

2. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t dapat diketahui bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut hendaknya dapat terus dipertahankan dan ditingkatkan oleh pihak perusahaan misalnya dengan pemberian kompensasi yang terbuka berupa slip gaji, pemberian tunjangan dan tepat waktu.
3. Berdasarkan analisis korelasi parsial dan uji t dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh lemah dan tidak signifikan. Untuk itu sebaiknya pihak perusahaan berusaha mempertahankan lingkungan kerja yang baik dalam arti hubungan kerja karyawan dan karyawan dan hubungan karyawan dengan atasan selalu dapat terpelihara, serta menjaga kebersihan dan lebih memberikan penambahan kenyamanan pabrik.
4. Berdasarkan penelitian diatas baik secara korelasi berganda maupun korelasi parsial dapat memberikan masukan bahwa penilaian kepuasan kerja hendaknya dilakukan secara teratur agar dapat menghasilkan suatu evaluasi tentang kepuasan kerja karyawan sehingga dapat dijadikan sebagai quality control oleh manajemen PT. Dan Liris.

### Daftar Pustaka:

- A.A Gondokusumo., 1980. *Komunikasi Penugasan*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Ahsyari, Agus., 1999, *Lingkungan Kerja Dalam Perusahaan*, Lembaga Manajemen AMP YKPN, Yogyakarta.
- As'ad. M., (1978). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN.
- \_\_\_\_\_ (1995). *Psikologi Industri*. Edisi Empat. Yogyakarta: Liberty
- Djarwanto, dan Subagyo .,P,1993. *Statistik Induktif*, Edisi 4, Yogyakarta, BPFE.
- Edwin B Flippo., (1997). *Manajemen Personalia*. Jakarta : Balai Pustaka
- Nawawi, Hadari., 1997, *Manajemen Personalia*, Cetakan Pertama, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Handoko, T. H., 1998, *Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta, BPFE.
- Jaya Suprana., 2002, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Yusdhistira Arya Yogyakarta*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta Fakultas Ekonomi UMY.
- Lenny Rikayanti Dwi Putri, 1997, *Analisis Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya terhadap Jumlah Absensi Karyawan Pada RSUD Muhammadiyah Yogyakarta*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta Fakultas Ekonomi UII
- Mustofa, Z., 1995, *Pengantar Statistik Terapan*, Edisi 2, Yogyakarta, BPFE.
- Nitisemito, Alex S., 1996, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Singarimbun, M., dan Effendy, S., 1989, *Metode Penelitian Survey*, Edisi 1, Cet 2, Jakarta, LP3ES.
- Yulianto Nugroho., 2003, *Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Koperasi Industri Pengecoran Logam Batu Jaya di Klaten*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Yogyakarta Fakultas Ekonomi UMY



# LAMPIRAN I

---

**Surat Keterangan Penelitian**



# PT. DANLIRIS

Head Office : Kelurahan Banaran (Selatan Laweyan)  
Kec. Grogol, Kab. Dati II Sukoharjo.  
Telp. (62 271) 740888, 714400 (Hunting)  
Website : www.danliris.com  
P.O. BOX 166, Solo 57100 Fax. (62 271) 740777, 735222.

## SURAT KETERANGAN

Nomor : 22/1.3.DL-UM/VI/2006

Yang bertanda tangan dibawah ini, menerangkan bahwa :

- Nama : JATMIKO BUDI ARTISTONO
- NIM : 01311416
- Fakultas : Ekonomi
- Jurusan : Manajemen
- Institusi : Universitas Islam Indonesia - Yogyakarta

Benar-benar telah mengadakan penelitian di PT. DAN LIRIS - Sukoharjo guna menyusun skripsi dengan judul sebagai berikut :

*"Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. DAN LIRIS, Cemani, Grogol, Sukoharjo"*

Demikian, Surat Keterangan ini dikeluarkan untuk bisa dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Sukoharjo  
Pada tanggal : 02 Juni 2006

PT. DAN LIRIS - SUKOHARJO

  
**DIAN KOERNIA R.**  
Sekretariat & Humas







# LAMPIRAN II

---

Kuesioner

## KUESIONER

Dengan hormat,

Perkenankanlah saya meminta waktu luang anda untuk mengisi kuesioner ini dalam rangka penelitian mengenai kompensasi dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Jawaban yang obyektif sangat diperlukan untuk lebih terjaminnya kesuksesan penelitian ini.

Atas bantuan dan kesediaan waktu anda dalam meluangkan waktu untuk pengisian kuesioner ini saya mengucapkan terima kasih.

### A. Petunjuk Pengisian Angket.

1. Bacalah setiap pertanyaan dengan baik dan teliti.
2. Berilah tanda silang (  $\surd$  ), untuk jawaban yang anda anggap paling benar.
3. Jawaban disesuaikan dengan kenyataan yang ada ditempat saudara(i) bekerja.

### B. Identitas Responden

Nama :  
 Jenis kelamin : a. Pria b. Wanita  
 Usia : tahun  
 Jabatan :  
 Lama bekerja di perusahaan :

### C. Daftar Pertanyaan.

**Petunjuk menjawab :**

**Berikanlah jawaban pertanyaan berikut, sesuai dengan pendapat anda dengan cara memberi tanda ( $\surd$ ) pada kolom yang tersedia.**

### 1. Kompensasi (X<sub>1</sub>)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Gaji saudara terima saat ini sudah sesuai dengan yang saudara harapkan					
2	Gaji saudara terima telah sesuai dengan pengorbanan yang telah saudara berikan untuk perusahaan					
3	Sepengetahuan saudara, tunjangan-tunjangan (kesehatan, kesejahteraan, tunjangan hari raya) sudah memadai					
4	Fasilitas-fasilitas, seperti kendaraan, perumahan, kemudahan dalam pelayanan kesehatan membuat anda bersemangat dalam bekerja					
5	Perusahaan memberikan bonus pada karyawan yang berprestasi					
6	Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan dapat meningkatkan semangat kerja					
7	Bonus yang diberikan oleh perusahaan sudah sesuai dengan harapan anda					
8	Perusahaan memberikan penghargaan kepada anda yang berprestasi (selain bonus)					

**Keterangan :**

**STS : Sangat Tidak Setuju**

**TS : Tidak Setuju**

**R : Ragu-ragu**

**S : Setuju**

**SS : Sangat Setuju**

## 2. Lingkungan kerja (X<sub>2</sub>)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan pada perusahaan ini menyenangkan					
2	Pimpinan saudara selalu memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga saudara dapat menguasai pekerjaan					
3	Pertukaran udara yang ada disekitar lingkungan kerja saudara sudah cukup baik					
4	Kebersihan dilingkungan kerja saudara selalu terjaga					
5	Kebisingan dilingkungan kerja saudara dapat menyebabkan komunikasi tidak lancar					
6	Penerangan cukup baik dalam melakukan aktifitas kerja					
7	Luas ruangan sudah memadai					
8	Alat pelindung penting dalam melakukan pekerjaan					

### Keterangan :

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**R** : Ragu-ragu

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju

### 3. Kepuasan kerja (Y)

NO	PERTANYAAN	STS	TS	R	S	SS
1	Saudara merasa puas bekerja di perusahaan ini					
2	Kepuasan kerja menimbulkan kepuasan keluarga saya juga akhirnya menambah kepuasan saya					

**Keterangan :**

**STS** : Sangat Tidak Setuju

**TS** : Tidak Setuju

**R** : Ragu-ragu

**S** : Setuju

**SS** : Sangat Setuju





# LAMPIRAN III

---

**Penilaian responden untuk Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Kompensasi							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
3	5	4	4	5	4	4	4
5	4	5	3	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	3	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	4
4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	3	3	4
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5
4	3	3	3	3	4	3	3
4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	5	4	5
4	3	4	5	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	2	3	2
2	3	4	4	4	4	2	2
4	4	4	3	4	4	3	4
1	2	1	4	1	1	2	1
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3
5	4	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	3	5	3	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5
4	3	3	3	3	4	3	3
4	5	4	5	4	4	4	5
5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	5	4	4	4
3	4	4	4	4	2	3	2
2	3	4	4	4	4	2	2
4	4	4	3	4	4	3	4
1	2	1	4	1	1	2	3
3	5	5	4	5	4	4	4
5	4	5	3	5	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	5	4	4	4	5
4	4	4	3	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	5	4	5	4	5
4	3	4	5	4	4	3	4
4	5	4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	4	5	5	4

4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	5	5	5
4	5	4	4	4	3	3	4
4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	3
5	4	4	5	4	5	4	5
4	5	4	4	4	4	4	3
4	4	3	5	3	4	4	5

Lingkungan Kerja							
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	4	5
4	5	5	4	5	4	4	5
4	5	5	4	5	5	5	5
3	4	5	4	5	5	5	3
3	5	5	4	4	5	5	3
4	4	5	4	5	5	5	3
3	4	5	4	5	4	5	4
5	4	5	4	4	5	5	5
2	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5	4	4
5	5	4	4	4	5	5	3
3	4	4	3	5	5	5	4
3	5	5	4	4	5	5	5
3	4	5	5	4	5	5	4
4	4	5	4	5	5	5	5
4	5	4	4	4	4	5	5
4	4	5	4	4	5	5	4
3	5	5	4	5	5	4	4
5	5	5	4	5	5	4	4
3	5	5	5	5	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	4
3	5	5	4	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	4
4	5	5	1	5	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	5
4	5	5	3	4	5	5	4
5	5	5	4	5	5	5	3
4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	5	3	5	4	4	5
4	3	5	5	5	5	5	4
3	4	5	4	4	5	5	4
5	3	5	3	5	5	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4
4	5	5	5	4	5	5	4
5	4	4	5	5	5	5	5
4	3	5	4	4	5	5	4
4	5	5	5	4	4	3	4
3	3	4	4	4	4	3	4
3	3	4	4	4	4	3	1



2	5	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	5	5	5	3
4	3	5	5	4	5	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4
5	3	4	5	4	5	3	3
4	4	5	4	4	4	4	5
5	5	4	5	5	5	5	4
5	4	4	4	4	5	4	3
4	5	5	5	5	5	5	4
5	4	5	5	5	5	4	5
4	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	4
4	5	5	5	5	5	5	4
4	4	5	5	5	4	5	4
5	4	5	5	5	5	5	5
5	4	5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	5	4	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	5	5	5	5	5
4	3	5	5	4	5	4	4

Kepuasan Kerja		Jumlah
P1	P2	
5	5	82
5	4	80
4	4	77
5	5	82
5	5	78
5	5	78
5	5	80
4	5	76
5	5	83
5	5	73
5	4	87
5	5	80
5	5	69
5	5	81
5	5	81
5	5	78
4	5	77
5	5	80
5	4	75
5	4	79
5	5	83
5	5	72
5	5	71
5	5	78
5	5	57
5	5	80
5	5	74
5	5	83

5	5	79
4	4	74
5	5	86
5	5	79
5	5	71
4	5	80
5	5	83
5	5	84
5	5	70
4	3	66
4	3	66
4	3	48
5	4	78
5	5	77
5	4	76
4	4	75
5	3	72
4	4	73
5	5	81
5	4	77
5	5	79
5	4	80
5	5	83
5	5	83
5	5	81
4	5	81
5	5	80
5	5	80
4	5	75
4	5	85
4	5	79
4	5	75

## Correlations

		KO MP S1	KO MP S2	KO MP S3	KO MP S4	KO MP S5	KO MP S6	KO MP S7	KO MP S8	LIN GK RJ1	LIN GK RJ2	LIN GK RJ3	LIN GK RJ4	LIN GK RJ5	LIN GK RJ6	LIN GK RJ7	LIN GK RJ8	KEP KRJ 1	KEP KRJ 2	JUM LAH		
KOMPS1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	1	.487**	.632**	.089	.598**	.580**	.578**	.873**	.288*	-.01	.013	.376**	.102	.228	.248	.192	.143	.254*	.755**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	
KOMPS2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.487**	1	.590**	.184	.604**	.416**	.676**	.468**	.105	.089	.141	.433**	.047	.189	.287**	.274*	.154	.281*	.725**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KOMPS3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.632**	.590**	1	.080	.985**	.473**	.426**	.438**	.057	.130	.128	.808**	.098	.248	.148	.248	.273*	.113	.754**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KOMPS4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.089	.184	.080	1	.075	.179	.204	.325*	.00	.179	.143	.111	.000	-.05	.047	.074	-.148	.088	.293*		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KOMPS5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.588**	.904**	.985**	.075	1	.498**	.422**	.430**	.056	.148	.138	.819**	.110	.255*	.159	.289*	.281*	.124	.758**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KOMPS6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.580**	.416**	.473**	.179	.486**	1	.809**	.544**	.217	.083	.142	.370**	.083	.049	.097	.128	.000	.098	.682**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KOMPS7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.578**	.676**	.426**	.204	.422**	.609**	1	.585**	.177	.117	.083	.348**	-.09	.090	.297*	.153	.070	.303*	.713**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KOMPS8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.873**	.469**	.438**	.325*	.430**	.544**	.585**	1	.244	-.12	-.02	.326*	-.05	-.03	-.04	.088	-.062	-.010	.806**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKR J1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.286*	.105	.057	.00	.058	.217	.177	.244	1	-.01	.011	.132	.190	.114	.012	.213	.060	.012	.337**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKR J2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	-.01	.089	.130	.179	.148	.083	.117	-.12	-.01	1	.204	-.01	.302*	.130	.330*	.224	.178	.278*	.311*		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKR J3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.013	.141	.128	.143	.138	.142	.083	-.02	.011	.204	1	.049	.229	.243	.232	.304*	.163	.249	.304*		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKR J4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.378**	.435**	.808**	.111	.819**	.370**	.348**	.326*	.132	-.01	.049	1	.048	.090	-.10	.168	-.028	-.078	.531**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKR J5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.102	.047	.096	.000	.110	.083	-.09	-.05	.190	.302*	.229	.048	1	.088	.294*	.263*	.082	.257*	.278*		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKR J6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.228	.189	.248	-.05	.255*	.049	.090	-.03	.114	.130	.243	.090	.088	1	.402**	-.02	.888**	.419**	.370**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKR J7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.248	.287*	.148	.047	.159	.097	.297*	-.04	.012	.330*	.232	-.10	.284*	.402**	1	.247	.388**	.977**	.469**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKR J8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.192	.274*	.248	.074	.269*	.128	.153	.088	.213	.224	.304*	.186	.283*	-.02	.247	1	-.101	.244	.434**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KEPKRJ 1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.143	.154	.273*	-.15	.281*	.000	.070	-.06	.060	.178	.163	-.03	.082	.888**	.388**	1	.323*	.298*			
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KEPKRJ 2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.254*	.281*	.113	.088	.124	.098	.303*	-.01	.012	.278*	.249	-.08	.257*	.419**	.977**	.244	.323*	1	.483**		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
JUMLAH	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	.755**	.725**	.754**	.293*	.758**	.682**	.713**	.806**	.337**	.311*	.304*	.531**	.276*	.370**	.469**	.434**	.298*	.483**	1		
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

## Reliability – Kompensasi

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

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KOMPS1	3.8667	.8123	60.0
2.	KOMPS2	4.2000	.7546	60.0
3.	KOMPS3	3.9500	.7462	60.0
4.	KOMPS4	4.1000	.6561	60.0
5.	KOMPS5	3.9667	.7584	60.0
6.	KOMPS6	4.0000	.8636	60.0
7.	KOMPS7	3.9000	.8377	60.0
8.	KOMPS8	4.0333	.9382	60.0

#### Correlation Matrix

	KOMPS1	KOMPS2	KOMPS3	KOMPS4
KOMPS5				
KOMPS1	1.0000			
KOMPS2	.4866	1.0000		
KOMPS3	.6319	.5900	1.0000	
KOMPS4	.0890	.1643	.0796	1.0000
KOMPS5	.5979	.6042	.9854	.0749
KOMPS6	.5799	.4161	.4735	.1795
KOMPS7	.5779	.6757	.4257	.2035
KOMPS8	.6731	.4692	.4382	.3249
	KOMPS6	KOMPS7	KOMPS8	
KOMPS6	1.0000			
KOMPS7	.6092	1.0000		
KOMPS8	.5439	.5650	1.0000	

N of Cases = 60.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	32.0167	21.7794	4.6668	8

Reliability Coefficients 8 items

Alpha = .8742 Standardized item alpha = .8704



## Reliability – Kepuasan Kerja

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

### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	KEPKRJ1	4.7500	.4367	60.0
2.	KEPKRJ2	4.6667	.6013	60.0

#### Correlation Matrix

	KEPKRJ1	KEPKRJ2
KEPKRJ1	1.0000	
KEPKRJ2	.3227	1.0000

N of Cases = 60.0

Statistics for Scale	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
	9.4167	.7218	.8496	2

Reliability Coefficients 2 items

Alpha = .4697

Standardized item alpha = .4880



# LAMPIRAN IV

---

**Karakteristik Responden**

Data Karakteristik Responden					
Responden	Nama	Gender	Usia	Jabatan	Masa kerja
1	Sumarno	1	2	1	2
2	Sadono	1	2	1	1
3	Endang W	2	1	1	2
4	Rustianingsih	2	1	1	1
5	Nanik Dwi M	2	1	1	1
6	Siti Mubaroh	2	2	1	3
7	Winarni	2	1	2	1
8	Idha W	2	2	3	1
9	Wahyu	1	2	3	1
10	Ferra NR	2	1	1	1
11	Muryanti	2	1	1	1
12	Nur Hasan	1	1	3	1
13	Choiriyah J	2	1	3	1
14	Wawan	1	1	3	1
15	Djoko Wahyu	1	1	1	2
16	Umiyati	2	2	2	1
17	Sumirati	2	2	1	2
18	Jumadi	1	2	1	2
19	Partini	2	2	2	2
20	Rawati	2	2	1	1
21	Rumiyati	2	1	1	2
22	Sumarni	2	2	1	1
23	Sri Suharni	2	1	3	1
24	Suharno	1	2	1	2
25	Siti Rahayu	2	2	3	2
26	Miyoto	1	2	3	2
27	Haris A	1	2	3	2
28	Bekti Wahyuningsih	2	2	3	2
29	Sumarni	2	3	1	2
30	Sudaryati	2	2	3	1
31	Aditya A	1	1	1	1
32	FX Wahyu P	1	1	4	2
33	Bambang M	1	2	4	1
34	Rahmat Subandi	1	2	4	1
35	Syarifudin	1	2	4	2
36	Nunuk S Haryati	2	3	4	2
37	Ismi Supadmi	2	2	4	1
38	Tutik Paryani	2	2	4	1
39	Etty Maryani	2	1	4	1
40	Ardianto	1	1	4	1
41	Endro Cahyono	1	1	4	1
42	Dwi S Ambarwati	2	1	4	1
43	Laila Hendrawati	2	1	4	1
44	Diha Arsanti	2	1	3	1
45	Ari Setiawan	1	1	1	1
46	Sriyono	1	1	1	1
47	Sri Handayani	2	1	3	1
48	Hendro D Sanyoto	1	1	1	1
49	Bhukoni	1	1	4	1
50	Djodi Supriyananto	1	3	4	2
51	Agus H N	1	1	4	1
52	Bondan Y	1	1	1	1
53	Betty R	2	1	1	1



54	Abbas Rudy	1	1	1	1
55	Sumartono	1	2	3	3
56	Rudy Candra	1	1	3	1
57	Herry S	1	1	1	1
58	Susy	2	1	1	1
59	Sri Lestari	2	1	1	1
60	Maya Asih	2	1	1	1
61	Waliman	1	2	1	1
62	Rusmiyati	2	1	3	1
63	Kastomo	1	3	3	3
64	Ady S	1	2	3	2
65	Agus	1	2	3	1
66	Djoko	1	1	2	1
67	Ninuk S	2	2	3	2
68	Menik	2	2	3	1
69	Toyib	1	1	2	1
70	Tutik S	2	1	1	1
71	Wanti L	2	1	1	1
72	Tri Umiyati	2	1	1	1
73	Untung	1	1	2	1
74	Sargito	1	2	2	2
75	Mariman	1	2	3	2
76	Nineng W	2	2	3	1
77	Pujo Sumadiyono	1	3	2	2
78	Tatik A	2	2	1	1
79	Sriyono	1	1	2	1
80	Budiman	1	1	2	1

## Frequencies – Gender

### Statistics

#### GENDER

N	Valid	80
	Missing	0

#### GENDER

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid pria	40	50.0	50.0	50.0
wanita	40	50.0	50.0	100.0
Total	80	100.0	100.0	

## Frequencies – Usia

### Statistics

#### USIA

N	Valid	80
	Missing	0

#### USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 21 tahun -30 tahun	43	53.8	53.8	53.8
31 tahun - 40 tahun	32	40.0	40.0	93.8
41 tahun -50 tahun	5	6.3	6.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

## Frequencies - Jabatan

### Statistics

#### JABATAN

N	Valid	80
	Missing	0

## JABATAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	pembelian	32	40.0	40.0	40.0
	produksi	10	12.5	12.5	52.5
	personalia	23	28.8	28.8	81.3
	penjualan	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Frequencies – Masa Kerja

## Statistics

## MASA KERJA

N	Valid	80
	Missing	0

## MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 tahun sampai 10 tahun	55	68.8	68.8	68.8
	11 tahun sampai 20 tahun	22	27.5	27.5	96.3
	21 tahun sampai 30 tahun	3	3.8	3.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	



# LAMPIRAN V

---

**Penilaian Responden terhadap Variabel Penelitian**

Kompensasi								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	JML
3	5	4	4	5	4	4	4	33
5	4	4	3	5	3	3	5	32
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	5	5	4	4	4	5	35
4	4	5	3	4	5	4	4	33
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	5	4	4	4	5	5	4	35
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	5	5	4	4	5	5	5	37
4	5	4	4	4	3	3	4	31
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	4	5	5	35
4	3	4	3	3	4	3	3	27
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	3	4	5	4	5	4	34
3	4	3	4	4	4	4	4	30
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	4	5	4	5	4	5	35
4	3	4	5	4	4	3	4	31
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	5	5	4	4	4	35
3	4	4	4	4	2	3	2	26
2	3	4	4	4	4	2	2	25
4	4	4	3	4	4	3	4	30
1	2	4	4	1	1	2	1	16
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	5	4	3	4	4	3	31
5	4	4	5	4	5	4	5	36
4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	4	3	5	3	4	4	5	32
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	4	4	5	5	35
4	3	4	3	3	4	3	3	27
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	3	4	5	4	5	4	34
4	5	4	5	5	4	4	4	35
3	4	4	4	4	2	3	2	26
2	3	4	4	4	4	2	2	25
4	4	4	3	4	4	3	4	30
1	2	4	4	1	1	2	3	18
3	5	4	4	5	4	4	4	33
5	4	4	3	5	3	3	5	32
4	4	5	4	4	4	4	5	34
4	4	5	5	4	4	4	5	35
4	4	5	3	4	5	4	4	33
3	4	3	4	4	4	4	4	30
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	4	5	4	5	4	5	35
4	3	4	5	4	4	3	4	31
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	5	4	4	4	5	5	4	35

4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	5	5	4	4	5	5	5	37
4	5	4	4	4	3	3	4	31
4	4	4	3	4	4	4	4	31
4	4	5	4	3	4	4	3	31
5	4	4	5	4	5	4	5	36
4	5	4	4	4	4	4	3	32
4	4	3	5	3	4	4	5	32
5	4	3	4	5	4	5	4	34
4	5	4	5	5	4	4	4	35
3	4	4	4	4	2	3	2	26
2	3	4	4	4	4	2	2	25
4	4	4	3	4	4	3	4	30
4	4	4	5	4	5	4	5	35
4	3	4	5	4	4	3	4	31
4	5	5	4	4	4	4	4	34
4	5	4	4	4	4	5	4	34
4	5	4	4	4	5	5	4	35
4	5	4	5	4	4	4	5	35
5	4	3	4	5	4	5	4	34
3	4	3	4	4	4	4	4	30
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	4	5	4	5	4	5	35
3	4	4	4	4	2	3	2	26
2	3	4	4	4	4	2	2	25
4	4	4	3	4	4	3	4	30
1	2	4	4	1	1	2	1	16
4	4	4	3	4	4	4	4	31

Lingkungan Kerja								
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	JML
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	3	3	3	4	30
4	4	3	4	3	4	4	4	30
5	4	4	4	5	4	4	5	35
5	4	4	4	5	5	5	5	37
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	5	5	4	3	3	4	32
4	4	4	5	5	4	4	5	35
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	5	4	3	4	4	4	32
4	3	4	5	4	4	4	5	33
5	4	4	4	5	4	5	4	35
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	5	4	4	5	4	4	4	34

4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	2	2	2	4	2	4	24
4	3	4	2	4	4	2	4	27
4	4	4	4	2	4	4	5	31
4	2	4	5	4	4	4	2	29
4	4	4	4	3	4	5	5	33
3	4	4	4	4	4	4	5	32
4	4	4	3	4	3	3	4	29
4	3	3	5	4	5	4	5	33
4	4	4	3	4	5	5	5	34
5	5	5	5	5	5	5	5	40
4	5	4	4	5	5	4	4	35
4	4	3	4	4	4	4	4	31
4	4	5	4	3	4	4	4	32
4	3	4	5	4	4	4	5	33
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	2	2	2	4	2	4	24
4	3	4	2	4	4	2	4	27
4	4	4	4	2	4	4	5	31
4	2	4	5	4	4	4	2	29
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	5	4	4	3	3	3	4	30
4	4	3	4	3	4	4	4	30
5	4	4	4	5	4	4	5	35
5	4	4	4	5	5	5	5	37
5	4	4	4	5	4	5	4	35
5	4	5	4	5	4	5	4	36
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	4	4	5	5	4	4	34
4	4	5	5	4	3	3	4	32
4	4	4	5	5	4	4	5	35
4	4	4	4	3	4	5	5	33
3	4	4	4	4	4	4	5	32
4	4	4	3	4	3	3	4	29
4	3	3	5	4	5	4	5	33
4	4	4	3	4	5	5	5	34
4	3	4	5	4	4	4	5	33
4	4	5	4	4	5	5	4	35
4	4	2	2	2	4	2	4	24
4	3	4	2	4	4	2	4	27
4	4	4	4	2	4	4	5	31
4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	5	4	4	4	5	4	4	34
4	5	4	4	5	4	4	4	34
4	3	4	4	4	4	4	4	31
4	5	4	4	4	4	4	4	33
4	4	5	4	3	4	4	4	32
4	3	4	5	4	4	4	5	33
5	4	4	4	5	4	5	4	35
5	4	5	4	5	4	5	4	36

INDONESIA

4	4	5	4	4	4	5	4	34
4	4	2	2	2	4	2	4	24
4	3	4	2	4	4	2	4	27
4	4	4	4	2	4	4	5	31
4	2	4	5	4	4	4	2	29
4	4	4	4	3	4	5	5	33

Kepuasan Kerja		
P1	P2	JML
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
5	4	9
4	5	9
4	4	8
4	4	8
4	4	8
5	5	10
4	4	8
4	5	9
4	4	8
5	4	9
4	5	9
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
3	4	7
3	4	7
4	4	8
2	1	3
4	4	8
5	5	10
4	4	8
4	5	9
4	5	9
5	5	10
4	4	8
4	5	9
4	4	8
5	4	9
4	4	8
3	4	7
3	4	7
4	4	8
2	1	3
4	4	8
4	4	8



4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	5	9
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
5	4	9
4	5	9
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
5	5	10
4	4	8
4	5	9
4	5	9
5	4	9
4	4	8
3	4	7
3	4	7
4	4	8
4	4	8
4	4	8
4	4	8
5	4	9
4	5	9
4	4	8
5	4	9
4	5	9
4	4	8
4	4	8
3	4	7
3	4	7
4	4	8
2	1	3
4	4	8

## Frequencies Kompensasi

### Statistics

	KOMPS 1	KOMPS 2	KOMPS 3	KOMPS 4	KOMPS 5	KOMPS 6	KOMPS 7	KOMPS 8
N Valid	80	80	80	80	80	80	80	80
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean	3.8000	4.1500	4.1375	4.1000	3.9750	3.9500	3.8500	3.9250

## Frequency Table

### KOMPS1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	tidak setuju	4	5.0	5.0	8.8
	ragu-ragu	9	11.3	11.3	20.0
	setuju	54	67.5	67.5	87.5
	sangat setuju	10	12.5	12.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

### KOMPS2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	ragu-ragu	9	11.3	11.3	15.0
	setuju	41	51.3	51.3	66.3
	sangat setuju	27	33.8	33.8	100.0
Total	80	100.0	100.0		

### KOMPS3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	9	11.3	11.3	11.3
	setuju	51	63.8	63.8	75.0
	sangat setuju	20	25.0	25.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## KOMPS4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	13	16.3	16.3	16.3
	setuju	46	57.5	57.5	73.8
	sangat setuju	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## KOMPS5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	ragu-ragu	6	7.5	7.5	11.3
	setuju	58	72.5	72.5	83.8
	sangat setuju	13	16.3	16.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## KOMPS6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	tidak setuju	4	5.0	5.0	8.8
	ragu-ragu	4	5.0	5.0	13.8
	setuju	52	65.0	65.0	78.8
	sangat setuju	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## KOMPS7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	7	8.8	8.8	8.8
	ragu-ragu	17	21.3	21.3	30.0
	setuju	37	46.3	46.3	76.3
	sangat setuju	19	23.8	23.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## KOMPS8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	2	2.5	2.5	2.5
	tidak setuju	8	10.0	10.0	12.5
	ragu-ragu	7	8.8	8.8	21.3
	setuju	40	50.0	50.0	71.3
	sangat setuju	23	28.8	28.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

## Frequencies – Lingkungan Kerja

## Statistics

		LINGKRJ 1	LINGKRJ 2	LINGKRJ 3	LINGKRJ 4	LINGKRJ 5	LINGKRJ 6	LINGKRJ 7	LINGKRJ 8
N	Valid	80	80	80	80	80	80	80	80
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.1250	3.9750	4.0375	3.9375	3.9375	4.1500	4.0000	4.2375

## Frequency Table

## LINGKRJ1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	2	2.5	2.5	2.5
	setuju	66	82.5	82.5	85.0
	sangat setuju	12	15.0	15.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## LINGKRJ2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	ragu-ragu	13	16.3	16.3	20.0
	setuju	47	58.8	58.8	78.8
	sangat setuju	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## LINGKRJ3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	4	5.0	5.0	5.0
	ragu-ragu	6	7.5	7.5	12.5
	setuju	53	66.3	66.3	78.8
	sangat setuju	17	21.3	21.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## LINGKRJ4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	10.0	10.0	10.0
	ragu-ragu	4	5.0	5.0	15.0
	setuju	53	66.3	66.3	81.3
	sangat setuju	15	18.8	18.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## LINGKRJ5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	10.0	10.0	10.0
	ragu-ragu	10	12.5	12.5	22.5
	setuju	41	51.3	51.3	73.8
	sangat setuju	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## LINGKRJ6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ragu-ragu	6	7.5	7.5	7.5
	setuju	56	70.0	70.0	77.5
	sangat setuju	18	22.5	22.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## LINGKRJ7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	8	10.0	10.0	10.0
	ragu-ragu	6	7.5	7.5	17.5
	setuju	44	55.0	55.0	72.5
	sangat setuju	22	27.5	27.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## LINGKRJ8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	setuju	52	65.0	65.0	68.8
	sangat setuju	25	31.3	31.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## Frequencies – Kepuasan Kerja

## Statistics

		KEPKRJ1	KEPKRJ2
N	Valid	80	80
	Missing	0	0
Mean		3.9625	4.0875

## Frequency Table

## KEPKRJ1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	ragu-ragu	8	10.0	10.0	13.8
	setuju	58	72.5	72.5	86.3
	sangat setuju	11	13.8	13.8	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

## KEPKRJ2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sangat tidak setuju	3	3.8	3.8	3.8
	setuju	61	76.3	76.3	80.0
	sangat setuju	16	20.0	20.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	





# LAMPIRAN VI

---

Data Regresi



### Data Regresi

Data Regresi			
Responden	Regresi		
	X1	X2	Y
1	4.1	4.1	4
2	4	3.8	4
3	4.3	3.8	4
4	4.4	4.4	4
5	4.1	4.6	4
6	4.3	3.9	4.5
7	4.4	4.1	4.5
8	4.3	4.3	4
9	4.6	4	4
10	3.9	4.4	4
11	5	5	5
12	4.4	4.4	4
13	3.4	3.9	4.5
14	4.4	4	4
15	4.3	4.1	4.5
16	3.8	4.4	4.5
17	4.3	4.5	4
18	4.4	4.3	4
19	3.9	4.3	4
20	4.3	4.3	4
21	4.4	4.4	4
22	3.3	3	3.5
23	3.1	3.4	3.5
24	3.8	3.9	4
25	2	3.6	1.5
26	3.9	4.1	4
27	3.9	4	5
28	4.5	3.6	4
29	4	4.1	4.5
30	4	4.3	4.5
31	5	5	5
32	4.4	4.4	4
33	3.4	3.9	4.5
34	4.4	4	4
35	4.3	4.1	4.5
36	4.4	4.4	4
37	3.3	3	3.5
38	3.1	3.4	3.5
39	3.8	3.9	4
40	2.3	3.6	1.5
41	4.1	4.1	4
42	4	3.8	4
43	4.3	3.8	4
44	4.4	4.4	4
45	4.1	4.6	4
46	3.8	4.4	4.5
47	4.3	4.5	4

48	4.4	4.3	4
49	3.9	4.3	4
50	4.3	4.3	4
51	4.3	3.9	4.5
52	4.4	4.1	4.5
53	4.3	4.3	4
54	4.6	4	4
55	3.9	4.4	4
56	3.9	4.1	4
57	3.9	4	5
58	4.5	3.6	4
59	4	4.1	4.5
60	4	4.3	4.5
61	4.3	4.1	4.5
62	4.4	4.4	4
63	3.3	3	3.5
64	3.1	3.4	3.5
65	3.8	3.9	4
66	4.4	4.3	4
67	3.9	4.3	4
68	4.3	4.3	4
69	4.3	3.9	4.5
70	4.4	4.1	4.5
71	4.4	4	4
72	4.3	4.1	4.5
73	3.8	4.4	4.5
74	4.3	4.5	4
75	4.4	4.3	4
76	3.3	3	3.5
77	3.1	3.4	3.5
78	3.8	3.9	4
79	2	3.6	1.5
80	3.9	4.1	4

UNIVERSITAS  
INDONESIA

## Regression

**Variables Entered/Removed(b)**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	lingkungan kerja, kompensasi (a)		Enter

a All requested variables entered.

b Dependent Variable: kepuasan kerja

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.738(a)	.545	.533	.41720

a Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

**ANOVA(b)**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.048	2	8.024	46.099	.000(a)
	Residual	13.402	77	.174		
	Total	29.450	79			

a Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b Dependent Variable: kepuasan kerja

**Coefficients(a)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	.781	.478		1.634	.106			
	kompensasi	.805	.108	.734	7.453	.000	.738	.647	.573
	lingkungan kerja	.009	.150	.006	.060	.952	.465	.007	.005

a Dependent Variable: kepuasan kerja



# LAMPIRAN VII

---

**Tabel F, Tabel t dan Tabel Korelasi Product Moment**

TABEL F PADA  $\alpha$  5%

DF	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	161.4476	199.5000	215.7073	224.5832	230.1619	235.5664	240.8380	246.0164	251.1416	256.2538
2	18.5128	19.0000	19.1643	19.2468	19.2964	19.3311	19.3541	19.3691	19.3771	19.3798
3	10.1280	9.5521	9.2766	9.1172	9.0135	8.9417	8.8887	8.8487	8.8157	8.7887
4	7.7086	6.9443	6.5914	6.3882	6.2561	6.1687	6.1117	6.0707	6.0397	6.0147
5	6.6079	5.7861	5.4095	5.1922	5.0503	4.9417	4.8617	4.8047	4.7657	4.7317
6	5.9874	5.1433	4.7571	4.5337	4.3874	4.2817	4.2087	4.1557	4.1187	4.0867
7	5.5914	4.7374	4.3468	4.1203	3.9715	3.8617	3.7847	3.7357	3.6987	3.6667
8	5.3177	4.4590	4.0662	3.8379	3.6875	3.5747	3.4947	3.4417	3.4047	3.3727
9	5.1174	4.2565	3.8625	3.6331	3.4817	3.3687	3.2867	3.2317	3.1947	3.1627
10	4.9646	4.1028	3.7083	3.4780	3.3258	3.2127	3.1307	3.0757	3.0387	3.0067
11	4.8443	3.9823	3.5874	3.3567	3.2039	3.0917	3.0097	2.9547	2.9177	2.8857
12	4.7472	3.8853	3.4903	3.2592	3.1059	2.9937	2.9117	2.8567	2.8197	2.7877
13	4.6672	3.8056	3.4105	3.1791	3.0254	2.9137	2.8317	2.7767	2.7397	2.7077
14	4.6001	3.7389	3.3439	3.1122	2.9582	2.8467	2.7647	2.7097	2.6727	2.6407
15	4.5431	3.6823	3.2874	3.0556	2.9013	2.7907	2.7087	2.6537	2.6167	2.5847
16	4.4940	3.6337	3.2389	3.0069	2.8524	2.7417	2.6597	2.6047	2.5677	2.5357
17	4.4513	3.5915	3.1968	2.9647	2.8100	2.6997	2.6177	2.5627	2.5257	2.4937
18	4.4139	3.5546	3.1599	2.9277	2.7729	2.6627	2.5807	2.5257	2.4887	2.4567
19	4.3807	3.5219	3.1274	2.8951	2.7401	2.6307	2.5487	2.4937	2.4567	2.4247
20	4.3512	3.4928	3.0984	2.8661	2.7109	2.6017	2.5197	2.4647	2.4277	2.3957
21	4.3248	3.4668	3.0725	2.8401	2.6848	2.5757	2.4937	2.4387	2.4017	2.3697
22	4.3009	3.4434	3.0491	2.8167	2.6613	2.5527	2.4707	2.4157	2.3787	2.3467
23	4.2793	3.4221	3.0280	2.7955	2.6400	2.5317	2.4497	2.3947	2.3577	2.3257
24	4.2597	3.4028	3.0088	2.7763	2.6207	2.5127	2.4307	2.3757	2.3387	2.3067
25	4.2417	3.3852	2.9912	2.7587	2.6030	2.4957	2.4137	2.3587	2.3217	2.2897
26	4.2252	3.3690	2.9752	2.7426	2.5868	2.4797	2.3977	2.3427	2.3057	2.2737
27	4.2100	3.3541	2.9604	2.7278	2.5719	2.4647	2.3827	2.3277	2.2907	2.2587
28	4.1960	3.3404	2.9467	2.7141	2.5581	2.4517	2.3697	2.3147	2.2777	2.2457
29	4.1830	3.3277	2.9340	2.7014	2.5454	2.4397	2.3577	2.3027	2.2657	2.2337
30	4.1709	3.3158	2.9223	2.6896	2.5336	2.4287	2.3467	2.2917	2.2547	2.2227
31	4.1596	3.3048	2.9113	2.6787	2.5225	2.4187	2.3367	2.2817	2.2447	2.2127
32	4.1491	3.2945	2.9011	2.6684	2.5123	2.4097	2.3277	2.2727	2.2357	2.2037
33	4.1393	3.2849	2.8916	2.6589	2.5026	2.4007	2.3187	2.2637	2.2267	2.1947
34	4.1300	3.2759	2.8826	2.6499	2.4936	2.3927	2.3107	2.2557	2.2187	2.1867
35	4.1213	3.2674	2.8742	2.6415	2.4851	2.3847	2.3027	2.2477	2.2107	2.1787
36	4.1132	3.2594	2.8663	2.6335	2.4772	2.3767	2.2947	2.2397	2.2027	2.1707
37	4.1055	3.2519	2.8588	2.6261	2.4696	2.3697	2.2877	2.2327	2.1957	2.1637
38	4.0982	3.2448	2.8517	2.6190	2.4625	2.3627	2.2807	2.2257	2.1887	2.1567
39	4.0913	3.2381	2.8451	2.6123	2.4558	2.3567	2.2747	2.2197	2.1827	2.1507
40	4.0847	3.2317	2.8387	2.6060	2.4495	2.3507	2.2687	2.2137	2.1767	2.1447
41	4.0785	3.2257	2.8327	2.6000	2.4434	2.3447	2.2627	2.2077	2.1707	2.1387
42	4.0727	3.2199	2.8270	2.5943	2.4377	2.3397	2.2577	2.2027	2.1657	2.1337
43	4.0670	3.2145	2.8216	2.5888	2.4322	2.3347	2.2527	2.1977	2.1607	2.1287
44	4.0617	3.2093	2.8165	2.5837	2.4270	2.3297	2.2477	2.1927	2.1557	2.1237
45	4.0566	3.2043	2.8115	2.5787	2.4221	2.3257	2.2437	2.1887	2.1517	2.1197
46	4.0517	3.1996	2.8068	2.5740	2.4174	2.3207	2.2387	2.1837	2.1467	2.1147
47	4.0471	3.1951	2.8024	2.5695	2.4128	2.3167	2.2347	2.1797	2.1427	2.1107
48	4.0427	3.1907	2.7981	2.5652	2.4085	2.3117	2.2297	2.1747	2.1377	2.1057
49	4.0384	3.1866	2.7939	2.5611	2.4044	2.3077	2.2257	2.1707	2.1337	2.1017
50	4.0343	3.1826	2.7900	2.5572	2.4004	2.3037	2.2217	2.1667	2.1297	2.0977
51	4.0304	3.1788	2.7862	2.5534	2.3966	2.3007	2.2187	2.1637	2.1267	2.0947
52	4.0266	3.1751	2.7826	2.5498	2.3930	2.2977	2.2157	2.1607	2.1237	2.0917
53	4.0230	3.1716	2.7791	2.5463	2.3894	2.2937	2.2117	2.1567	2.1197	2.0877
54	4.0195	3.1682	2.7758	2.5429	2.3861	2.2907	2.2087	2.1537	2.1167	2.0847
55	4.0162	3.1650	2.7725	2.5397	2.3828	2.2877	2.2057	2.1507	2.1137	2.0817
56	4.0130	3.1619	2.7694	2.5366	2.3797	2.2847	2.2027	2.1477	2.1107	2.0787
57	4.0099	3.1588	2.7664	2.5336	2.3767	2.2817	2.2007	2.1457	2.1087	2.0767
58	4.0069	3.1559	2.7636	2.5307	2.3738	2.2787	2.1977	2.1427	2.1057	2.0737
59	4.0040	3.1531	2.7608	2.5279	2.3710	2.2757	2.1947	2.1397	2.1027	2.0707
60	4.0012	3.1504	2.7581	2.5252	2.3683	2.2737	2.1927	2.1377	2.1007	2.0687
61	3.9985	3.1478	2.7555	2.5226	2.3657	2.2717	2.1907	2.1357	2.0987	2.0667
62	3.9959	3.1453	2.7530	2.5201	2.3631	2.2697	2.1887	2.1337	2.0967	2.0647
63	3.9934	3.1428	2.7505	2.5177	2.3607	2.2677	2.1867	2.1317	2.0947	2.0627
64	3.9909	3.1404	2.7482	2.5153	2.3583	2.2657	2.1847	2.1297	2.0927	2.0607
65	3.9886	3.1381	2.7459	2.5130	2.3560	2.2637	2.1827	2.1277	2.0907	2.0587

Sumber : Database Microsoft Excel

TABEL t PADA  $\alpha$  5 %

DF	1 TAIL	2 TAIL	DF	1 TAIL	2 TAIL	DF	1 TAIL	2 TAIL
1	6.3138	12.7062	51	1.6753	2.0076	101	1.6601	1.9837
2	2.9200	4.3027	52	1.6747	2.0066	102	1.6599	1.9835
3	2.3534	3.1824	53	1.6741	2.0057	103	1.6598	1.9833
4	2.1318	2.7764	54	1.6736	2.0049	104	1.6596	1.9830
5	2.0150	2.5706	55	1.6730	2.0040	105	1.6595	1.9828
6	1.9432	2.4469	56	1.6725	2.0032	106	1.6594	1.9826
7	1.8946	2.3646	57	1.6720	2.0025	107	1.6592	1.9824
8	1.8595	2.3060	58	1.6716	2.0017	108	1.6591	1.9822
9	1.8331	2.2622	59	1.6711	2.0010	109	1.6590	1.9820
10	1.8125	2.2281	60	1.6706	2.0003	110	1.6588	1.9818
11	1.7959	2.2010	61	1.6702	1.9996	111	1.6587	1.9816
12	1.7823	2.1788	62	1.6698	1.9990	112	1.6586	1.9814
13	1.7709	2.1604	63	1.6694	1.9983	113	1.6585	1.9812
14	1.7613	2.1448	64	1.6690	1.9977	114	1.6583	1.9810
15	1.7531	2.1314	65	1.6686	1.9971	115	1.6582	1.9808
16	1.7459	2.1199	66	1.6683	1.9966	116	1.6581	1.9806
17	1.7396	2.1098	67	1.6679	1.9960	117	1.6580	1.9804
18	1.7341	2.1009	68	1.6676	1.9955	118	1.6579	1.9803
19	1.7291	2.0930	69	1.6672	1.9949	119	1.6578	1.9801
20	1.7247	2.0860	70	1.6669	1.9944	120	1.6577	1.9799
21	1.7207	2.0796	71	1.6666	1.9939	121	1.6575	1.9798
22	1.7171	2.0739	72	1.6663	1.9935	122	1.6574	1.9796
23	1.7139	2.0687	73	1.6660	1.9930	123	1.6573	1.9794
24	1.7109	2.0639	74	1.6657	1.9925	124	1.6572	1.9793
25	1.7081	2.0595	75	1.6654	1.9921	125	1.6571	1.9791
26	1.7056	2.0555	76	1.6652	1.9917	126	1.6570	1.9790
27	1.7033	2.0518	77	1.6649	1.9913	127	1.6569	1.9788
28	1.7011	2.0484	78	1.6646	1.9908	128	1.6568	1.9787
29	1.6991	2.0452	79	1.6644	1.9905	129	1.6568	1.9785
30	1.6973	2.0423	80	1.6641	1.9901	130	1.6567	1.9784
31	1.6955	2.0395	81	1.6639	1.9897	131	1.6566	1.9782
32	1.6939	2.0369	82	1.6636	1.9893	132	1.6565	1.9781
33	1.6924	2.0345	83	1.6634	1.9890	133	1.6564	1.9780
34	1.6909	2.0322	84	1.6632	1.9886	134	1.6563	1.9778
35	1.6896	2.0301	85	1.6630	1.9883	135	1.6562	1.9777
36	1.6883	2.0281	86	1.6628	1.9879	136	1.6561	1.9776
37	1.6871	2.0262	87	1.6626	1.9876	137	1.6561	1.9774
38	1.6860	2.0244	88	1.6624	1.9873	138	1.6560	1.9773
39	1.6849	2.0227	89	1.6622	1.9870	139	1.6559	1.9772
40	1.6839	2.0211	90	1.6620	1.9867	140	1.6558	1.9771
41	1.6829	2.0195	91	1.6618	1.9864	141	1.6557	1.9769
42	1.6820	2.0181	92	1.6616	1.9861	142	1.6557	1.9768
43	1.6811	2.0167	93	1.6614	1.9858	143	1.6556	1.9767
44	1.6802	2.0154	94	1.6612	1.9855	144	1.6555	1.9766
45	1.6794	2.0141	95	1.6611	1.9853	145	1.6554	1.9765
46	1.6787	2.0129	96	1.6609	1.9850	146	1.6554	1.9763
47	1.6779	2.0117	97	1.6607	1.9847	147	1.6553	1.9762
48	1.6772	2.0106	98	1.6606	1.9845	148	1.6552	1.9761
49	1.6766	2.0096	99	1.6604	1.9842	149	1.6551	1.9760
50	1.6759	2.0086	100	1.6602	1.9840	150	1.6551	1.9759

Sumber : Data Base Microsoft Excell

**TABEL KORELASI PEARSON PRODUCT MOMENT  
PADA  $\alpha$  5 %**

N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed	N	2-tailed	1-tailed
3	0.9969	0.9877	53	0.2704	0.2282	103	0.1936	0.1629
4	0.9500	0.9000	54	0.2679	0.2261	104	0.1927	0.1622
5	0.8783	0.8054	55	0.2654	0.2240	105	0.1917	0.1614
6	0.8114	0.7293	56	0.2630	0.2219	106	0.1908	0.1606
7	0.7545	0.6694	57	0.2607	0.2199	107	0.1899	0.1598
8	0.7067	0.6215	58	0.2584	0.2180	108	0.1891	0.1591
9	0.6664	0.5822	59	0.2562	0.2161	109	0.1882	0.1584
10	0.6319	0.5494	60	0.2540	0.2143	110	0.1873	0.1576
11	0.6021	0.5214	61	0.2519	0.2125	111	0.1865	0.1569
12	0.5760	0.4973	62	0.2499	0.2107	112	0.1856	0.1562
13	0.5529	0.4762	63	0.2479	0.2090	113	0.1848	0.1555
14	0.5324	0.4575	64	0.2459	0.2074	114	0.1840	0.1548
15	0.5140	0.4409	65	0.2440	0.2057	115	0.1832	0.1541
16	0.4973	0.4259	66	0.2421	0.2041	116	0.1824	0.1535
17	0.4821	0.4124	67	0.2403	0.2026	117	0.1816	0.1528
18	0.4683	0.4000	68	0.2385	0.2011	118	0.1808	0.1521
19	0.4555	0.3887	69	0.2368	0.1996	119	0.1801	0.1515
20	0.4438	0.3783	70	0.2351	0.1981	120	0.1793	0.1509
21	0.4329	0.3687	71	0.2334	0.1967	121	0.1786	0.1502
22	0.4227	0.3598	72	0.2318	0.1953	122	0.1778	0.1496
23	0.4132	0.3515	73	0.2302	0.1940	123	0.1771	0.1490
24	0.4044	0.3438	74	0.2286	0.1926	124	0.1764	0.1484
25	0.3961	0.3365	75	0.2271	0.1913	125	0.1757	0.1478
26	0.3882	0.3297	76	0.2256	0.1900	126	0.1750	0.1472
27	0.3809	0.3233	77	0.2241	0.1888	127	0.1743	0.1466
28	0.3739	0.3172	78	0.2226	0.1876	128	0.1736	0.1460
29	0.3673	0.3115	79	0.2212	0.1864	129	0.1729	0.1454
30	0.3610	0.3061	80	0.2198	0.1852	130	0.1723	0.1449
31	0.3550	0.3009	81	0.2185	0.1840	131	0.1716	0.1443
32	0.3494	0.2960	82	0.2171	0.1829	132	0.1709	0.1438
33	0.3440	0.2913	83	0.2158	0.1817	133	0.1703	0.1432
34	0.3388	0.2869	84	0.2145	0.1806	134	0.1697	0.1427
35	0.3338	0.2826	85	0.2132	0.1796	135	0.1690	0.1422
36	0.3291	0.2785	86	0.2120	0.1785	136	0.1684	0.1416
37	0.3246	0.2746	87	0.2107	0.1775	137	0.1678	0.1411
38	0.3202	0.2709	88	0.2095	0.1764	138	0.1672	0.1406
39	0.3160	0.2673	89	0.2084	0.1754	139	0.1666	0.1401
40	0.3120	0.2638	90	0.2072	0.1744	140	0.1660	0.1396
41	0.3081	0.2605	91	0.2060	0.1735	141	0.1654	0.1391
42	0.3044	0.2573	92	0.2049	0.1725	142	0.1648	0.1386
43	0.3008	0.2542	93	0.2038	0.1716	143	0.1642	0.1381
44	0.2973	0.2512	94	0.2027	0.1707	144	0.1636	0.1376
45	0.2940	0.2483	95	0.2016	0.1697	145	0.1631	0.1371
46	0.2907	0.2455	96	0.2006	0.1688	146	0.1625	0.1367
47	0.2876	0.2429	97	0.1995	0.1680	147	0.1620	0.1362
48	0.2845	0.2403	98	0.1985	0.1671	148	0.1614	0.1357
49	0.2816	0.2377	99	0.1975	0.1662	149	0.1609	0.1353
50	0.2787	0.2353	100	0.1965	0.1654	150	0.1603	0.1348
51	0.2759	0.2329	101	0.1955	0.1646	151	0.1598	0.1344
52	0.2732	0.2306	102	0.1946	0.1638	152	0.1593	0.1339

Sumber : Database Microsoft Excel