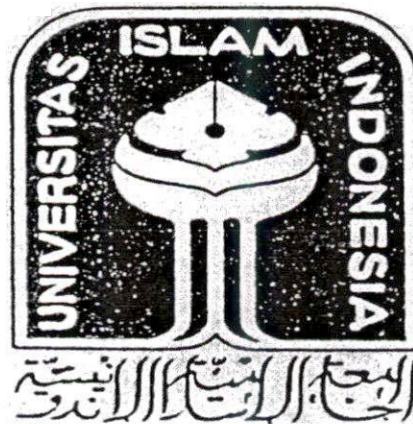


**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN  
SUKOHARJO**



Oleh :

Suciawan Budi Utomo, S.E.

**NIM : 07913032**

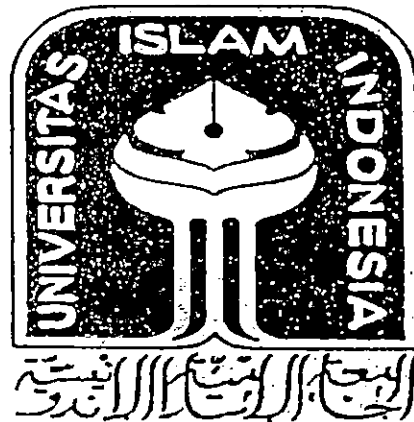
**TESIS**

Diajukan kepada Program Pascasarjana  
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia  
Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

**YOGYAKARTA**

**2012**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
PEGAWAI NEGERI SIPIL  
DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN  
SUKOHARJO**



Oleh :

Suciawan Budi Utomo, S.E.

**NIM : 07913032**

Pembimbing:

H. Nur Kholis, S.Ag., M.Sh. Ec.

**TESIS**

Diajukan kepada Program Pascasarjana  
Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia  
Untuk memenuhi salah satu syarat guna  
Memperoleh Gelar Magister Studi Islam

**YOGYAKARTA**

**2012**

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

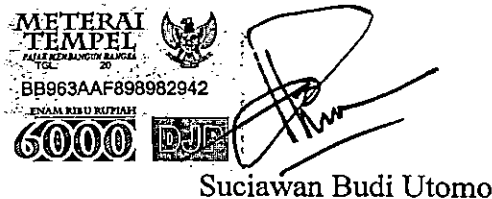
Nama : Suciawan Budi Utomo.  
NIM : 07913032  
Alamat : Ds. Mulur Rt. 01 RW 01, Bendosari, Sukoharjo.  
Pekerjaan : PNS  
Status : Mahasiswa MSI UII

Dengan ini menyatakan bahwa Tesis yang berjudul : “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo” adalah Asli hasil karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dikutip dengan menyebutkan sumber rujukan.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan seperlunya.

Yogyakarta, Juni 2012

Yang menyatakan

  
Suciawan Budi Utomo



PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER STUDI ISLAM  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta  
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

## **PENGESAHAN**

Nomor: 423/PS-MSI/Peng./VII/2012

TESIS berjudul : **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUKOHAJO**

Ditulis oleh : Suciawan Budi Utomo

N. I. M. : 07913032

Konsentrasi : Ekonomi Islam



**UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA**

Telah dapat diterima sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Magister dalam Ilmu Ekonomi Islam

Yogyakarta, 3 Juli 2012

Ketua Program



Dr. H. Imam Effendi, MA



PROGRAM PASCASARJANA  
 MAGISTER STUDI ISLAM  
 FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
 UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
 Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta  
 Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

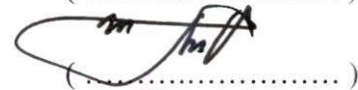
**TIM PENGUJI  
 UJIAN TESIS**

Nama : Suciawan Budi Utomo  
 Tempat/tgl.lahir : Sukoharjo, 19 September 1973  
 N. I. M. : 07913032  
 Konsentrasi : Ekonomi Islam  
 Judul Tesis : **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA  
 PEGAWAI NEGERI SIPIIL DI KANTOR KEMENTERIAN  
 AGAMA KABUPATEN SUKOHAJO**

Ketua : Drs. H. Syarif Zubaidah, M.Ag

  
 (.....)

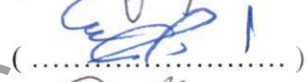
Sekretaris : Dr. H. Imam Effendi, MA

  
 (.....)

Pembimbing : H. Nur Kholis, S.Ag., M.Sh., Lc.

  
 (.....)

Penguji : Prof. Dr. H. Amir Mu'allim, MSI

  
 (.....)

Penguji : Drs. YUSDANI, M.Ag

  
 (.....)

UNIVERSITAS  
 ISLAM  
 INDONESIA

Diuji di Yogyakarta pada tanggal 26 Juni 2012

Pukul : 14.30–15.30 WIB

Hasil / Nilai : **85,00 / A**

Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana MSI UII



  
 Dr. H. Imam Effendi, MA



PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER STUDI ISLAM  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II Yogyakarta  
Telp. (0274) 523637 Fax. 523637

## NOTA DINAS

No. : 1026/PS-MSI/ND/VI/2012

TESIS berjudul : **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUKOHAJO**

Ditulis oleh : Suciawan Budi Utomo

NIM : 07913032

Konsentrasi : Ekonomi Islam

Telah dapat diujikan di depan Dewan Penguji Tesis Magister Studi Islam Program Pascasarjana (S-2) Universitas Islam Indonesia.




UNIVERSITAS

Yogyakarta, 23 Juni 2012

Sekretaris Program



  
Drs. H. Syarif Zubaidah, M.Ag.

## PERSETUJUAN

TESIS berjudul : Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Ditulis oleh : Suciawan Budi Utomo, S.E.

NIM : 07913032.

Program Studi : Ekonomi Islam.

telah dapat disetujui untuk diuji di hadapan tim Penguji Tesis Program Pascasarjana Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.



Mengetahui  
Ketua PPs FIAI UII

Drs. H. Imam Effendi, MA.

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA  
Yogyakarta, 12 Juni 2012  
Pembimbing

H. Nur Kholis, S.Ag., M.Sh. Ec.

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إِنَّ الْحَمْدَ لِلَّهِ نَحْمَدُهُ وَنَسْتَعِينُهُ وَنَسْتَغْفِرُهُ وَنَعُوذُ بِاللَّهِ مِنْ شُرُورِ أَنْفُسِنَا وَسَيِّئَاتِ أَعْمَالِنَا مَنْ يَهْدِهِ اللَّهُ فَلَا مُضِلَّ لَهُ وَمَنْ يَضِلَّ لَهُ فَلَا هَادِيَ لَهُ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ وَرَسُولُهُ. اللَّهُمَّ صَلِّ وَسَلِّمْ عَلَى مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَأَصْحَابِهِ وَمَنْ تَبِعَهُمْ بِإِحْسَانٍ إِلَى يَوْمِ الدِّينِ.

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan ridho-Nya tesis ini dapat disusun dan diselesaikan. Sholawat dan salam semoga senantiasa tercurah pada Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat serta pengikutnya yang hingga akhir zaman.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo dalam fungsi pelayanan di bidang keagamaan dituntut untuk memberikan pelayanan terbaiknya. Pelayanan terbaik dapat terwujud dengan dukungan sumber daya manusia yang handal, terampil dan mempunyai kinerja yang baik. Kinerja salah satunya dipengaruhi oleh kepuasan kerja, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tesis “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo” disusun guna menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Pada kesempatan ini dengan penuh kerendahan hati penulis haturkan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

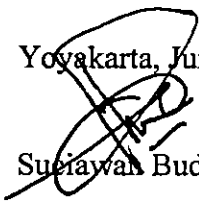
1. Bp. Prof. Dr. Edy Suandy Hamid, M.Ec., selaku Rektor Universitas Islam Indonesia.
2. Bp. Dr. Drs. H. Dadan Muttaqien, SH, M.Hum., selaku Dekan FIAI Universitas Islam Indonesia.
3. Bp. H. Imam Effendi, MA., selaku Direktur Pascasarjana Magister Studi Islam FIAI Universitas Islam Indonesia.
4. Bp.Drs. H. Syarif Zubaidah, M.Ag., selaku sekretaris Program Pascasarjana Magister Studi Islam FIAI Universitas Islam Indonesia.
5. Bp. H. Nur Kholis, S.Ag., M.Sh. Ec., selaku pembimbing.

6. Dosen dan karyawan Program Pascasarjana Magister Studi Islam FIAI Universitas Islam Indonesia.
7. Teman-teman kuliah di Program Pascasarjana Magister Studi Islam FIAI Universitas Islam Indonesia.
8. Bp. Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo, yang telah memberikan ijin penelitian.
9. Bapak dan Ibuku tercinta yang telah memberikan banyak dukungan dan do'a terlantun demi selesainya tesis ini.
10. Teman-teman di Sub Bagian Tata Usaha Kantor Kementerian Agama Kab. Sukoharjo yang telah banyak memberikan toleransi.
11. Istri dan anak-anakku tercinta, yang tidak bosan selalu menyemangati hingga dapat terselesaikannya tesis ini.

Semoga Allah SWT senantiasa memberikan berkat dan anugrah-Nya berlimpah bagi beliau-beliau yang tersebut di atas. Sangat disadari dalam tesis ini terdapat banyak kekurangan oleh karena itu semua saran dan kritik penulis terima dengan lapang dada demi kesempurnaan penulisan tesis ini. Akhirnya harapan penulis semoga tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

Yogyakarta, Juni 2012

  
Suciawan Budi Utomo

## ABSTRAK

*Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor  
Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.  
Disusun oleh : Suciawan Budi Utomo*

*Kata-kata kunci: faktor-faktor kepuasan kerja, kepuasan kerja, kinerja.*

*Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo dengan fungsi pelayanan di bidang keagamaan, harus didukung oleh SDM yang memiliki kinerja baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijakan instansi, pengawasan, kondisi kerja dan gaji. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja serta pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Penelitian ini adalah penelitian survei lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Obyek penelitian adalah PNS di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo berjumlah 62 orang. Data dikumpulkan dengan metode kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear.*

*Hasil penelitian adalah faktor-faktor kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Uji hipotesis dilakukan dengan uji t dan uji F pada tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha=5\%$ . Koefisien determinasi (Adjusted R Square) hasil regresi adalah 94,6% untuk kepuasan kerja dan 16,7% untuk kinerja, menunjukkan bahwa variabel prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijakan instansi, pengawasan, kondisi kerja, gaji menjelaskan 94,6% terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja menjelaskan 16,7% terhadap kinerja. Secara parsial, koefisien regresi menunjukkan variabel gaji paling berpengaruh dibanding variabel yang lain.*

## ABSTRACT

*Relationship Between Job Satisfaction and Performance of Civil Servants in the Ministry of Religious Affairs Office of the District Sukoharjo*  
Prepared by: Suciawan Budi Utomo

*Key words: faktor-faktor kepuasan kerja, kepuasan kerja, kinerja.*

*Sukoharjo district office of the Ministry of Religious Affairs with the service functions in the religious field, must be supported by human resources that have good performance. One factor that affects performance is job satisfaction. Job satisfaction is influenced by the achievements, awards, promotions, praise, agency policy, supervision, working conditions and salaries. This research aims to analyze the influence factors of job satisfaction on job satisfaction and job satisfaction influences on performance. This research was a field survey with quantitative approach. Object of research are civil servants in the Ministry of Religious Affairs Sukoharjo district numbered 62 people. Data were collected by questionnaire method. Analytical techniques used were linear regression analysis.*

*The results of this research are the factors of job satisfaction has positive and significant impact on job satisfaction. Job satisfaction is a positive and significant effect on performance. Hypothesis testing is done by t test and F test at 95% confidence level,  $\alpha = 5\%$ . The coefficient of determination (Adjusted R Square) regression results are 94.6% for job satisfaction and 16.7% for performance, show that the variables of achievement, awards, promotions, praise, agency policy, supervision, working conditions, salary explains 94.6 % of job satisfaction, job satisfaction explained 16.7% of the performance. At partial regression coefficients indicate the most influential variable salary than the other variables.*

## DAFTAR ISI

	Hal.
LEMBAR JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
KATA PENGANTAR .....	iv
ABSTRAK.....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB –LATIN .....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR .....	xv
DAFTAR LAMPIRAN .....	xvi
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	5
C. Tujuan Penelitian .....	5
D. Manfaat Penelitian .....	5
E. Sistematika Pembahasan .....	6
<b>BAB II. TELAHAH PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI</b> .....	<b>8</b>
A. TELAHAH PUSTAKA.....	8
B. KERANGKA TEORI .....	12
1. Kepuasan Kerja .....	12
a. <i>Discrepancy theory</i> (teori ketidaksesuaian / teoriketidakcocokan).....	17
b. <i>Equity Theory</i> (teori keadilan) .....	17
c. <i>Two Factor Theory</i> (teori dua faktor) .....	18
2. Kinerja Pegawai .....	19
a. Pengertian Kinerja .....	19
b. Evaluasi dan Penilaian Kinerja .....	21
C. HIPOTESIS .....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>29</b>
A. JENIS DAN PENDEKATAN PENELITIAN. ....	29
B. OBYEK, LOKASI DAN WAKTU PENELITIAN. ....	31
C. POPULASI. ....	31
D. CARA PENGUMPULAN DATA. ....	32
E. PENGUJIAN INSTRUMEN. ....	33
1. Analisis Reliabilitas .....	33
2. Analisis validitas instrument. ....	33
F. METODE ANALISIS DAN ALAT ANALISIS DATA. ....	34
1. Uji Asumsi Klasik. ....	29
a. Uji normalitas. ....	34
1) Analisis Grafik. ....	34
2) Analisis Statistik. ....	35
b. Uji Multikolonieritas. ....	35
c. Uji <i>Heteroskedastisitas</i> . ....	36
d. Uji autokorelasi. ....	37

2.	Pengujian Hipotesis. ....	37
a.	Analisa Regresi Linier. ....	37
1)	Model regresi Semi-log. ....	38
2)	Model Regresi Double-Log. ....	39
b.	Menilai Goodness of Fit Model. ....	39
1)	Koefisien determinasi ( $R^2$ ). ....	39
2)	Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t). ....	40
3)	Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F). ....	40
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN. ....</b>		<b>42</b>
A.	<b>HASIL PENELITIAN. ....</b>	<b>42</b>
1.	Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo. ....	42
2.	Deskripsi Responden. ....	46
3.	Tanggapan Responden. ....	48
a.	Tanggapan Responden Terhadap Prestasi. ....	48
b.	Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan. ....	49
c.	Tanggapan Responden Terhadap Kenaikan Jabatan. ....	50
d.	Tanggapan Responden Terhadap Pujian. ....	50
e.	Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan instansi. ....	51
f.	Tanggapan Responden Terhadap pengawasan. ....	52
g.	Tanggapan Responden Terhadap kondisi kerja. ....	52
h.	Tanggapan Responden Terhadap gaji. ....	53
B.	<b>PEMBAHASAN ....</b>	<b>54</b>
1.	Pengujian Instrumen. ....	54
a.	Pengujian Reliabilitas, Validitas Responden. ....	54
1)	Pengujian Reliabilitas. ....	54
a)	Kuesioner kepuasan kerja. ....	54
b)	Kuesioner Kinerja Pegawai. ....	55
2)	Pengujian Validitas. ....	55
a)	Pengujian Validitas Kepuasan kerja. ....	56
b)	Pengujian Validitas Kinerja. ....	56
b.	Uji Asumsi Klasik. ....	58
1)	Uji asumsi klasik kepuasan kerja. ....	58
a)	Normalitas. ....	58
b)	Autokorelasi. ....	59
c)	Multikolonieritas. ....	60
d)	Heteroskedastisitas. ....	62
2)	Uji asumsi klasik Kinerja. ....	64
a)	Normalitas. ....	64
b)	Autokorelasi. ....	64
c)	Heteroskedastisitas. ....	65
2.	Pengujian Hipotesis. ....	66
a.	Analisis Regresi. ....	66
1)	Analisis regresi Kepuasan Kerja. ....	66
2)	Analisis regresi kinerja. ....	68

b. Uji Goodness of Fit Model. ....	69
1) Uji Goodness of Fit Kepuasan Kerja. ....	69
a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kepuasan Kerja. ....	69
b) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) Kepuasan Kerja. ....	70
c) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Kepuasan Kerja. ....	71
2) Uji Goodness of Fit Kinerja. ....	73
a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kinerja. ....	73
b) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) Kinerja.....	74
c) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Kinerja. ....	74
3. Analisis Hasil Penelitian dalam Perspektif Ekonomi Islam. ....	76
a. Kandungan Al-Qur'an dan Al-Hadits pada variabel penelitian. ....	76
b. Kepuasan kerja dan kinerja dalam perspektif ekonomi Islam...	88
BAB V. PENUTUP .....	99
A. Kesimpulan .....	99
B. Saran .....	100
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Penulisan transliterasi Arab-Latin dalam penelitian ini menggunakan pedoman transliterasi dari Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No. 158 tahun 1987 dan 0543.b/U/1987. Secara garis besar uraiannya adalah sebagai berikut:

### I. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	-	tidak dilambangkan
ب	bā'	b	-
ت	tā'	-	-
ث	šā'	š	s dengan satu titik di atas
ج	jīm	j	-
ح	ḥā'	ḥ	h dengan satu titik di bawah
خ	khā'	kh	-
د	dāl	d	-
ذ	zāl	z	z dengan satu titik di atas
ر	rā'	r	-
ز	zāi	z	-
س	sīn	s	-
ش	syīn	sy	-
ص	šād	š	s dengan satu titik di bawah
ض	ḍād	ḍ	d dengan satu titik di bawah
ط	ṭā'	ṭ	t dengan satu titik di bawah
ظ	zā'	z	z dengan satu titik di bawah
ع	ain	◌	koma terbalik
غ	gain	g	-
ف	fā'	f	-
ق	qāf	q	-
ك	kāf	k	-
ل	lām	l	-
م	mīm	m	-
ن	nūn	n	-
ه	hā'	h	-
و	wāwu	w	-
ء	hamzah	tidak dilambangkan atau '	apostrof
ي	yā'	y	-

## II. Konsonan rangkap karena syaddah ditulis rangkap

متعقدین	Ditulis	Muta'qqidain
عدة	Ditulis	'Iddah

## III. Ta' Marbutah diakhir kata

a. Bila mati ditulis *h*

هبة	Ditulis	hibah
جزية	Ditulis	Jizyah

(Ketentuan ini tidak diperlukan, bila kata-kata arab yang sudah terserap ke dalam bahasa Indonesia, seperti zakat, salat dan sebagainya, kecuali bila dikehendaki lafal aslinya)

b. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan kedua itu terpisah, maka ditulis dengan *h*.

نعمة الله	Ditulis	Ni'matullah
-----------	---------	-------------

c. Bila hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*.

زكاة الفطر	Ditulis	Zakātul-fitri
------------	---------	---------------

## IV. Vokal Pendek

	Fathah	a	a
	Kasrah	i	i
	Dammah	u	u

## V. Vokal Panjang

1.	Fathah + alif جاهلية	ditulis ditulis	ā Jāhiliyyah
2.	Fathah + ya' mati يسعى	ditulis ditulis	ā Yas'ā
3.	Kasrah + ya' mati مجيد	ditulis ditulis	ī Majīd
4.	Dammah + wawu mati فروض	ditulis ditulis	ū Furūd

## VI. Vokal Rangkap

1.	Fathah dan ya mati بينكم	ditulis ditulis	ai bainakum
2.	Fathah dan wawu mati قول	ditulis ditulis	au Qaul

VII. Vokal Pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
لأن شكرتم	Ditulis	la'in syakartum

VIII. Kata sandang *Alif + Lam*

a. Bila diikuti huruf *qamariyah*

القرآن	Ditulis	Al-Qur'ān
القياس	Ditulis	Al-Qiyās

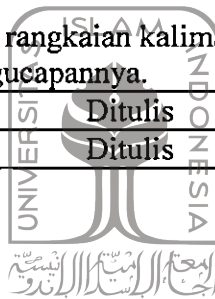
b. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggandakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya serta menghilangkan huruf *l* (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samā'
الشمس	Ditulis	Asy-syams

IX. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	Zawi al-furūd
اهل السنة	Ditulis	Ahl as-sunnah



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 1.1. Faktor-faktor Pemuas dan Pemeliharaan dalam Kerja .....	15
Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden. ....	47
Tabel 4.2. Masa Kerja Responden. ....	47
Tabel 4.3. Golongan Responden. ....	47
Tabel 4.4. Pendidikan Responden. ....	48
Tabel 4.5. Usia Responden. ....	48
Tabel 4.6. Tanggapan responden terhadap Prestasi. ....	49
Tabel 4.7. Tanggapan responden terhadap penghargaan. ....	49
Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap kenaikan jabatan. ....	50
Tabel 4.9. Tanggapan responden terhadap pujian. ....	51
Tabel 4.10. Tanggapan responden terhadap kebijakan instansi. ....	51
Tabel 4.11. Tanggapan responden terhadap pengawasan. ....	52
Tabel 4.12. Tanggapan responden terhadap kondisi kerja. ....	53
Tabel 4.13. Tanggapan responden terhadap gaji. ....	53
Tabel 4.14. Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja. ....	54
Tabel 4.15. Pengujian Reliabilitas Kinerja. ....	55
Tabel 4.16. Pengujian Validitas Kepuasan Kerja. ....	56
Tabel 4.17. Pengujian Validitas Kinerja. ....	56
Tabel 4.18. Pengujian Normalitas Kepuasan Kerja. ....	59
Tabel 4.19. Uji Autokorelasi. ....	60
Tabel 4.20. Pengujian Multikolonieritas Kepuasan Kerja dengan Tol dan VIF ...	61
Tabel 4.21. Pengujian Multikolonieritas Kepuasan Kerja dengan coefficient korelasi. ....	62
Tabel 4.22. Uji Normalitas Kinerja. ....	64
Tabel 4.23. Uji Durbin Watson. ....	64
Tabel 4.24. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 4.25. Koefisien Regresi Kinerja. ....	68
Tabel 4.26. Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja. ....	69
Tabel 4.27. Pengujian Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) Kepuasan Kerja. ....	70
Tabel 4.28. Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F) Kepuasan Kerja. ....	71
Tabel 4.29. Pengujian Koefisien Determinasi Kinerja. ....	73
Tabel 4.30. Pengujian Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) Kinerja..	74
Tabel 4.31. Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F) Kinerja. ....	75

## DAFTAR GAMBAR

	Hal.
Gambar. 1.1. Kerangka Pemikiran Teoritis. ....	24
Gambar 4.1. BAGAN ORGANISASI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN SUKOHARJO .....	46
Gambar 4.2. Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja. ....	63
Gambar 4.3. Heteroskedastisitas Kinerja. ....	65



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Izin Penelitian.
2. Kuesioner Penelitian.
3. Daftar gaji dan potongan Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.
4. Data jawaban variabel kepuasan kerja.
5. Data jawaban variabel kinerja.
6. Tabel Durbin Watson.
7. Titik Persentase Distribusi F untuk probabilita – 0,05
8. Print Out hasil operasi aplikasi statistik dengan SPSS 17.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Bekerja merupakan salah satu kebutuhan manusia dalam rangka mencukupi kebutuhan hidupnya. Dari sekian banyak jenis pekerjaan, menjadi Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah salah satu pilihan, yang hingga saat ini masih cukup diminati oleh para pencari kerja.

Ketika sudah menjadi PNS terdapat aturan dan ketentuan yang tidak semuanya bisa memuaskan setiap PNS itu sendiri. Batasan-batasan yang tidak bisa dilanggar, keterbatasan fasilitas, lingkungan kerja, suasana kerja, termasuk juga besaran gaji yang diterima serta hal-hal lain memberikan faktor langsung dan tidak langsung terhadap perasaan PNS terhadap pekerjaannya. Sangat mungkin timbul rasa tidak senang, mungkin juga timbul rasa senang dan nyaman, tergantung dari segi pandang masing-masing PNS. Akan muncul rasa ketidakpuasan terhadap pekerjaan ketika seorang pegawai dihadapkan pada keadaan tidak memuaskan yang terdapat pada pekerjaannya ataupun lingkungan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah *perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya.*<sup>1</sup> Kepuasan kerja menjadi penting artinya karena kepuasan kerja seringkali dikaitkan dengan usaha peningkatan

---

<sup>1</sup> Moh. As'ad, *Psikologi Industri*, (Yogyakarta:Liberty, 1991), hal 104.

produksi atau pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku pegawai sehingga hasil kapasitas maksimum dapat tercapai. Sehingga menjadi penting artinya untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi secara positif ataupun negatif terhadap kepuasan kerja pegawai.

Kepuasan kerja seseorang individu tergantung karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku dalam dirinya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan harapan individu tersebut maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan dan sebaliknya. Mengutip penelitian yang dilakukan Caugemi dan Claypool (1978), Moh As'ad mengungkapkan bahwa *hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah: (1) prestasi, (2) penghargaan, (3) kenaikan jabatan, dan (4) pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah (1) kebijaksanaan perusahaan, (2) supervisor, (3) kondisi kerja dan (gaji).*<sup>2</sup> Dengan demikian jelas adanya bahwa penyebab kepuasan adalah hal yang berbeda dengan penyebab ketidakpuasan pegawai atas pekerjaannya.

Kepuasan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pekerjaan semata, melainkan juga faktor faktor sosial dan diri individu pegawai itu sendiri. Kepuasan kerja bagi pegawai sangat diperlukan karena kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan produktivitas. Adanya ketidakpuasan pada para pegawai dalam bekerja akan membawa akibat-akibat yang kurang menguntungkan baik bagi instansi maupun bagi pegawai itu sendiri.

---

<sup>2</sup> *Ibid.*, hal 115.

Di sisi lain, PNS mempunyai kewajiban untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sesuai dengan bidang tugasnya masing-masing. Pelayanan yang diberikan merupakan pelayanan yang dapat memenuhi kebutuhan dan memuaskan masyarakat yang membutuhkannya. Kepuasan masyarakat akan dapat terpenuhi ketika PNS yang memberikan pelayanan memiliki kecakapan dan tentunya menunjukkan kinerja baik dalam bekerja.

Pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif, meskipun sulit untuk mengatakan kemana arah hubungan sebab akibat tersebut. Akan tetapi, beberapa peneliti biasanya percaya bahwa hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaannya adalah sebuah mitos manajemen<sup>3</sup>. Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi, dapat ditemukan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas.

Kinerja seringkali dianggap sebagai hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dan tiadanya rintangan-rintangan yang

---

<sup>3</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational Behaviour (Perilaku Organisasi)*, Alih Bahasa Diana Angelica, Edisi 12, (Jakarta: Salemba Empat, 2008), hal. 113.

mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu mungkin bersedia dan mampu, bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

Kinerja pada dasarnya ditentukan oleh tiga hal, yaitu: kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu, agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya. Tanpa mengetahui ketiga faktor ini kinerja yang baik tidak akan tercapai. Dengan kata lain, kinerja individu dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu sendiri adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya.

Ketika kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi faktor-faktor yang mempengaruhinya dapat tercapai secara baik, pada gilirannya tentu akan menjadikan kinerja pegawai menjadi baik pula. Demikian pula sebaliknya, ketika kepuasan kerja pegawai berada pada titik rendah, kinerja pegawai akan terpengaruh seiring dengan kepuasan kerja yang dirasakan pegawai tersebut.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo merupakan instansi yang bernaung di bawah Kementerian Agama Republik Indonesia. Sebagai instansi yang berada di tingkat kabupaten, Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo memiliki ciri khas sebagai pegawai pusat yang berada di daerah. Hal tersebut membedakan dengan para pegawai yang berada di lingkungan pemerintah daerah. Perbedaan yang ada diantaranya dalam hal kewenangan, dimana kantor kementerian Agama Kab. Sukoharjo dalam menetapkan kebijakannya harus senantiasa terkoordinasi dengan kantor pusat atau kantor di

atsnya yaitu kantor wilayah. Perbedaan yang ada berimbas pada karakteristik pegawai di kantor kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo. Mereka merupakan pegawai kantor pusat yang berada di daerah. Melihat keunikan yang terdapat pada pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo tersebut, yang sangat mungkin terjadi pada kantor Kementerian Agama di tingkat kabupaten/kota se-Indonesia, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yang terdiri dari faktor penyebab kepuasan yaitu : prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian dan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan: kebijaksanaan, pengawasan, kondisi kerja dan gaji. Untuk selanjutnya berdasarkan tingkat kepuasan kerja pegawai tersebut akan dilihat pengaruhnya terhadap kinerjanya di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo, dengan judul penelitian “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.”

## **B. Rumusan Masalah**

Untuk mempertajam permasalahan dari paparan diatas maka perlu dituangkan dalam suatu rumusan. Adapun rumusan permasalahannya adalah:

1. Faktor-faktor apa yang mempengaruhi kepuasan kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijaksanaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja PNS di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja PNS Kantor Kementerian Agama kab. Sukoharjo

### D. Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan akan didapatkan manfaat :

1. Memberikan informasi secara ilmiah mengenai pengaruh faktor-faktor kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja PNS Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.
2. Mendeskripsikan tingkat kepuasan kerja PNS dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.
3. Merumuskan strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.
4. Memberikan kontribusi dalam pengujian dan pengembangan teori Manajemen Sumber Daya Manusia dalam kaitannya peningkatan kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

## E. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini adalah :

1. BAB I. Pendahuluan, terdiri dari : Latar Belakang Masalah, Perumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Manfaat Penelitian, dan Sistematika Pembahasan.
2. BAB II. Telaah Pustaka dan Kerangka Teori, terdiri dari : Penelitian Terdahulu, Kerangka Teori, dan Hipotesis.
3. BAB. III. Metode Penelitian, terdiri dari : Jenis dan Pendekatan Penelitian, Obyek, Lokasi dan Waktu Penelitian, Populasi, Cara pengumpulan data, Pengujian Instrumen , dan Metode Analisis dan Alat Analisis Data.
4. BAB IV. Hasil Penelitian Dan Pembahasan, terdiri dari : Hasil Penelitian, Tanggapan Responden, Pengujian Instrumen, Pengujian Hipotesis dan Analisis Hasil Penelitian dalam Perspektif Ekonomi Islam.
5. BAB V. Kesimpulan Dan Saran, terdiri dari : Kesimpulan, Saran, Keterbatasan Penelitian, dan Agenda Penelitian Mendatang.
6. DAFTAR PUSTAKA.
7. LAMPIRAN.

Sistematika pembahasan ini menggambarkan bahwa tesis ini merupakan satu kesatuan yang integral dan urgen, tidak terpisahkan antara bab satu dengan bab yang lainnya.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

#### A. Telaah Pustaka.

Penelitian tentang tentang kepuasan kerja karyawan maupun kinerja sudah banyak dilakukan. Penelitian-penelitian yang dilakukan sebagian besar mengacu pada penempatan pekerja (buruh) sebagai obyek yang seringkali tidak bisa dan tidak mempunyai kemampuan untuk melakukan penolakan terhadap keinginan atasan (majikan)-nya. Padahal dalam Islam buruh digunakan dalam arti yang lebih luas namun lebih terbatas. Lebih luas, karena hanya memandang pada penggunaan jasa-jasa buruh di luar batas-batas pertimbangan keuangan. Terbatas dalam arti bahwa seorang pekerja tidak secara mutlak bebas untuk berbuat apa saja yang dikehendakinya dengan tenaga kerjanya.<sup>4</sup>

Penelitian tentang kepuasan kerja dan kinerja yang pernah dilakukan sebelumnya diantaranya adalah penelitian yang dilakukan oleh Muliawan Hamdani<sup>5</sup> dengan obyek penelitian karyawan bagian percetakan pada PT. Tiga Serangkai Solo, mendeskripsikan hubungan antara faktor-faktor pendukung dan penghambat kepuasan kerja karyawan. Penekanan yang dilakukan lebih kepada fasilitas dari perusahaan yang telah diberikan kepada karyawan. Muliawan Hamdani menyimpulkan bahwa terdapat korelasi positif antara fasilitas-fasilitas yang diberikan perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan tersebut.

---

<sup>4</sup> Muhammad Abdul Mannan, *Islamic Economy: Theory and Practice*, (Houder and Stoughton Ltd), alih bahasa M. Nastangin, (Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1993), hal. 59.

<sup>5</sup> Muliawan Hamdani, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Percetakan pada PT. Tiga Serangkai Solo", *Skripsi*, Surakarta: UNS, 1996.

Tjahjo Grahito<sup>6</sup> yang mengambil obyek penelitian perawat di Rumah Sakit Tegalyoso Klaten, melakukan analisis korelasi hubungan antara perawat dengan rekan kerja dalam satu bagian, hubungan dengan rekan kerja dari lain bagian dan hubungan perawat dengan atasan. Analisis yang dilakukan tersebut menggunakan analisis atas faktor sosial saja, sementara analisis terhadap faktor yang lain yaitu faktor psikologi, faktor fisik dan faktor finansial tidak dilakukan. Dalam kesimpulannya, Tjahjo Grahito menyatakan bahwa terdapat korelasi yang kecil dalam hubungan perawat dengan rekan kerja dan atasannya terhadap kepuasan kerja yang diperolehnya.

Rakhmat Nugroho<sup>7</sup> dengan obyek penelitian karyawan PT. Bank Tabungan Negara cabang Bandung, menggunakan metode analisis *Moderated Regression Analysis* (MRA). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi terbukti sebagai variabel moderasi antara kepemimpinan terhadap kinerja.

Khairul Muslim<sup>8</sup> dengan obyek penelitian karyawan politeknik negeri Lhokseumawe, menggunakan metode analisis *regresi linear* berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>6</sup> Tjahjo Grahito, "Analisis Kepuasan Kerja Perawat berdasar Faktor Sosial di Rumah Sakit Umum Tegalyoso Klaten", *Skripsi*, Surakarta: UNS, 1997.

<sup>7</sup> Rakhmat Nugroho, "Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan", *Tesis* Semarang: Undip, 2006

<sup>8</sup> Khairul Muslim, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe", *Tesis*, Medan: USU, 2006.

Muhadi<sup>9</sup> dengan obyek penelitian karyawan Universitas Diponegoro Semarang, menggunakan metode analisis model persamaan struktural dengan program aplikasi AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel komitmen organisasional dan yang selanjutnya baru kepuasan kerja.

Subakti Syai'in<sup>10</sup> dengan obyek penelitian pegawai klinik spesialis Bestari Medan, menggunakan uji *regresi* linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel indikator kepuasan kerja mempunyai hubungan signifikan dengan kinerja. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh pengawasan sebesar 23%, sisanya diduga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti yaitu motivasi dan kompensasi lainnya.

Eva Kris Diana Devi<sup>11</sup> dengan obyek penelitian karyawan *outsourcing* PT. Semeru Karya Buana Semarang, menggunakan metode analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional, namun variable motivasi menunjukkan hasil yang tidak signifikan positif terhadap komitmen organisasional. Variabel kepuasan kerja dan motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>9</sup> Muhadi, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan", *Tesis*, Semarang: UNDIP, 2007.

<sup>10</sup> Subakti Syaiin, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007", *Tesis*, Medan: USU, 2008.

<sup>11</sup> Eva Kris Diana Devi, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening", *Tesis*, Malang: Unibraw, 2009.

Antonius Candra Kusuma<sup>12</sup> dengan obyek penelitian karyawan unit Biro perjalanan Bus Rosalia Indah Surakarta, menggunakan *korelasional deskriptif*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap efikasi diri. Motivasi, kepuasan kerja, efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Titik Maryuni<sup>13</sup> dengan obyek penelitian pegawai pada BPS kab. Ponorogo, menggunakan uji *Regresi Linear Berganda*, uji t, uji F dan *koefisien determinasi*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB dan kinerja pegawai. OCB memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

Zulham<sup>14</sup> dengan obyek penelitian karyawan pada PG. Rejo Agung Madiun, menggunakan uji analisis *regresi* dengan bantuan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja sedangkan level karyawan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Dari beberapa penelitian di atas dapat digarisbawahi bahwa penelitian-penelitian tersebut hanya menitikberatkan pada satu bagian saja, yaitu hanya menghubungkan kepuasan kerja dengan kinerja, atau menganalisis faktor yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, atau menganalisis faktor yang

---

<sup>12</sup> Antonius Candra Kusuma, "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi (Studi Pustaka pada Unit Biro Perjalanan Bus Rosalia Indah di Solo)". *Tesis*, Surakarta: UNS, 2011

<sup>13</sup> Titik Maryuni, "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Pemediasi", *Tesis*, Surakarta: UNS, 2011.

<sup>14</sup> Zulham, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PG. Rejo Agung Madiun dengan Level Karyawan sebagai Pemoderasi", *Tesis*, Surakarta: UNS, 2011.

mempengaruhi kinerja. Sementara penelitian yang akan penulis lakukan adalah penelitian secara menyeluruh dimulai dari menganalisis faktor-faktor kepuasan kerja dan dilanjutkan dengan mengukur pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dalam penelitian ini dilakukan analisis dengan perspektif ekonomi Islam yang jelas-jelas tidak terdapat dalam penelitian terdahulu.

## B. Kerangka Teori.

### 1. Kepuasan Kerja.

Secara umum kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor yang menyebabkan kepuasan dan faktor yang menyebabkan ketidakpuasan. Menurut Caugemi dan Claypool (1978), yang dikutip Moh As'ad diungkapkan bahwa *hal-hal yang menyebabkan rasa puas adalah: (1) prestasi, (2) penghargaan, (3) kenaikan jabatan, dan (4) pujian. Sedangkan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah (1) kebijaksanaan perusahaan, (2) supervisor, (3) kondisi kerja dan gaji.*

Prestasi<sup>15</sup> merupakan hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya oleh seseorang, dalam hal ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo. Diartikan juga sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

---

<sup>15</sup> Anton N. Moeliono, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka. 1989), hal. 700.

Penghargaan<sup>16</sup> adalah perbuatan (hal dan sebagainya) menghargai; penghormatan; yang ditujukan kepada pegawai atas apa yang telah dikerjakannya. Penghargaan ini bisa diberikan oleh atasan, rekan sekerja ataupun dari masyarakat yang telah mendapatkan pelayanan dari pegawai yang bersangkutan.

Kenaikan Jabatan<sup>17</sup> adalah tindakan resmi dalam administrasi kepegawaian yang mengakibatkan perubahan pangkat atau jabatan pegawai negeri sipil, yakni pangkatnya menjadi lebih tinggi dari semula.

Pujian<sup>18</sup> adalah (pernyataan) rasa pengakuan dan penghargaan yang tulus akan kebaikan (keunggulan dan sebagainya) atas sesuatu, dalam hal ini adalah apa yang telah dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai.

Kebijakan perusahaan<sup>19</sup> kepandaian; kemahiran; kebijaksanaan; rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak (pemerintahan, organisasi); pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip, atau maksud sebagai garis pedoman utk manajemen dalam usaha mencapai sasaran. Dalam penelitian ini perusahaan didefinisikan sebagai instansi Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo dimana instansi<sup>20</sup> diartikan sebagai badan pemerintah umum (seperti jawatan, kantor).

---

<sup>16</sup> *Ibid.*, hal. 298.

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal 607.

<sup>18</sup> *Ibid.*, hal 706.

<sup>19</sup> *Ibid.*, hal 115.

<sup>20</sup> *Ibid.*, hal 334.

Supervisor<sup>21</sup> disebut juga pengawas utama; pengontrol utama; penyelia. Supervisi adalah pengawasan utama; pengontrolan tertinggi; penyeliaan. Dimana pengawasan dilakukan oleh atasan langsung ataupun bisa dilakukan oleh rekan sekerja. Supervisor<sup>22</sup> adalah manajer yang bertanggungjawab atas pekerjaan karyawan secara tepat dan efisien sesuai dengan tugas yang ditentukan oleh atasannya.

Kondisi kerja<sup>23</sup> diartikan sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain.

Gaji<sup>24</sup> adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu.

Dengan demikian jelas adanya bahwa penyebab kepuasan adalah hal yang berbeda dengan penyebab ketidakpuasan pegawai terhadap pekerjaannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

---

<sup>21</sup> *Ibid.*, hal 872.

<sup>22</sup> *Ibid.*, hal 801.

<sup>23</sup> *Ibid.*, hal 305.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hal 249.

Frederick Herzberg<sup>25</sup> yang menemukan dua kelompok faktor-faktor yang mempengaruhi kerja seseorang dalam organisasi. Faktor-faktor penyebab kepuasan kerja (*job satisfaction*) mempunyai pengaruh pendorong bagi prestasi dan semangat kerja, dan faktor-faktor penyebab ketidakpuasan kerja (*job dissatisfaction*) mempunyai pengaruh negatif. Peneliti membedakan antara “*motivators*” atau “*pemuas*” (*satisfiers*) dan “*faktor-faktor pemeliharaan*” atau “*dissatisfiers*”. *Dissatisfiers* mencegah merosotnya semangat kerja atau efisiensi, dan meskipun faktor-faktor ini tidak dapat memotivasi, tetapi dapat menimbulkan ketidak-puasan kerja atau menurunkan produktifitas.

Tabel 1.1. Faktor-faktor Pemuas dan Pemeliharaan dalam Kerja<sup>26</sup>

<u>Faktor-faktor Pemuas</u>	<u>Faktor-faktor Pemeliharaan</u>
Prestasi	Kebijakan dan Adm. Perusahaan
Penghargaan	Kualitas pengendalian teknik
Penghargaan, kreatif dan menantang	Kondisi kerja
Tanggung jawab	Hubungan kerja
Kemajuan dan peningkatan	Status pekerjaan
	Keamanan kerja
	Kehidupan pribadi
	Penggajian

Apakah kepuasan kerja dapat diukur? Jawabnya adalah bisa. Kepuasan kerja dapat diukur. Yang menjadi persoalan adalah hampir tidak ada alat ukur yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seseorang secara

<sup>25</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta BPFE-Yogyakarta, 2000) hal 259.

<sup>26</sup> *Ibid.*, hal 260.

benar. Masih terdapat sekian persen kemungkinan kesalahan dari alat ukur apapun yang digunakan. Adapun salah satu sebab kesalahan dalam pengukuran tingkat kepuasan kerja adalah, bahwa hanya orangnya itu sendiri lah yang benar-benar dapat mengukur kepuasan kerjanya.

Sebagaimana yang disimpulkan oleh Moh As'ad<sup>27</sup>, bahwa kepuasan kerja adalah *perasaan seseorang terhadap pekerjaannya*. Dan sebagaimana salah satu sifat dari *perasaan* adalah hanya dapat diketahui secara pasti oleh yang merasakannya. Meskipun demikian dalam konsep kepuasan kerja, pengukuran kepuasan kerja (*measurement of job attitudes*) merupakan suatu hal yang mutlak harus dilakukan. Karena dengan pengukuran itulah akan dapat diperoleh perkiraan-perkiraan yang mendekati kebenaran sehingga dari perkiraan-perkiraan tersebut dapat dijadikan dasar pijakan untuk mengambil suatu kesimpulan.

Menurut Stephens P. Robbins<sup>28</sup> *Kepuasan kerja merupakan suatu reaksi sikap pada pekerja*. Mengungkapkan suatu refleksi pekerja tentang sejauh mana dia merasa senang atau tidak terhadap berbagai aspek pekerjaannya, termasuk pekerjaannya sendiri, pengawasan, pembayaran, dan lain-lain yang menyangkut soal-soal sekelilingnya. Pekerja secara sadar mengevaluasi hasil dari perilakunya. Apabila hasil yang dialami itu mengkonfirmasi harapan dan instrumentalitas dialami secara original, hasilnya adalah kepuasan. Bila tidak, akibatnya adalah ketidakpuasan.

<sup>27</sup> Moh. As'ad, *Psikologi*, hal 104.

<sup>28</sup> Stephen P. Robbin, *Essentials Of Management, 3<sup>rd</sup> edition*, Prentice-Hall, Inc, alih bahasa oleh Ignatius Hadisoeprobo, (Jakarta:Erlangga, 1983), hal 150.

Dalam upaya untuk memahami kepuasan kerja para ahli telah melakukan berbagai penelitian-penelitian untuk mendapatkan suatu rumusan tentang kepuasan kerja. Telah banyak teori-teori yang membicarakan manusia hubungannya dengan kepuasan kerja mereka. Diantara teori-teori tersebut dirangkum oleh Muh As'ad antara lain :

a. *Discrepancy theory* (teori ketidaksesuaian / teoriketidakcocokan)<sup>29</sup>.

Dalam teori ini kepuasan kerja seseorang diukur dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya diperoleh dengan kenyataan yang dirasakan (*difference between how much of something there should be and how much there "is now"*). Orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan, dengan asumsi batas minimum yang diinginkannya telah dapat tercapai. Jika yang diperoleh lebih besar daripada apa yang diharapkan, maka orang akan menjadi lebih puas, walaupun sebenarnya terdapat ketidaksesuaian antara harapan dengan kenyataannya. Sebaliknya makin jauh kenyataan yang dirasakan dari standar minimal, maka makin besar pula ketidakpuasan terhadap pekerjaannya.

b. *Equity Theory* (teori keadilan)<sup>30</sup>.

Prinsip dalam teori ini adalah kepuasan kerja tergantung atas persepsi keadilan seseorang atas suatu keadaan. Persepsi atas keadilan tersebut diperoleh dengan membandingkan dirinya dengan orang lain yang berada dalam tingkatan yang sama.

---

<sup>29</sup> Moh. As'ad, *Psikologi.*, hal 105.

<sup>30</sup> *Ibid.*

Terdapat tiga elemen dalam teori ini yaitu : input, outcomes, comparison persons. Input adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai sumbangan terhadap pekerjaan. Outcomes adalah segala sesuatu yang berharga yang dirasakan karyawan sebagai *hasil* dari pekerjaannya. Dan comparison persons adalah orang lain yang dijadikan dasar untuk membandingkan.

Bila dirasakan perbandingan yang ada cukup adil, maka ia akan merasa puas. Jika perbandingan tidak adil tetapi menguntungkan, maka ada kemungkinan puas dan tidak puas. Tetapi bila perbandingan tidak seimbang dan merugikan, maka akan timbul ketidakpuasan.

c. *Two Factor Theory* (teori dua faktor)<sup>31</sup>.

Prinsip teori ini adalah bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Hal yang menarik dari teori ini sebenarnya terletak pada konsep dasarnya yang memisahkan antara kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan bukanlah merupakan variabel yang kontinyu.

Situasi yang mempengaruhi sikap seseorang dibagi menjadi dua ; yaitu *satisfiers* atau *motivator* merupakan situasi yang diasumsikan sebagai sumber kepuasan kerja. Dengan adanya motivator ini akan menimbulkan kepuasan, dan ketidadaannya tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, hal. 108.

Sementara situasi yang lain adalah *dissatisfiers* atau *hygiene factors* yang merupakan situasi yang diasumsikan sebagai sumber ketidakpuasan. Penghilangan *dissatisfiers* ini akan mengurangi ketidakpuasan akan tetapi tidak berarti menimbulkan kepuasan, karena situasi ini bukanlah merupakan suatu sumber kepuasan.

Dalam penelitian ini untuk mengukur tingkat kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil pada kantor Kementerian Agama penulis akan menggunakan teori Two Factor Theory yang menempatkan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja sebagai hal yang terpisah. Adapun yang menjadi dasar pilihan penulis adalah teori ini cocok untuk diterapkan pada model penelitian ini dengan pertimbangan bahwa dengan teori ini akan bisa menggambarkan dan mengukur sumber-sumber kepuasan serta sumber-sumber ketidakpuasan kerja Pegawai Negeri Sipil.

## 2. KINERJA PEGAWAI.

### a. Pengertian Kinerja.

Moh. Pabundu Tika<sup>32</sup> mendefinisikan kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja yaitu:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.

---

<sup>32</sup> Moh. Pabundu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2006) hal 123.

- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Disamping itu, kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur.

Kinerja merupakan penampilan hasil karya seseorang dalam bentuk kualitas ataupun kuantitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja adalah tujuan, ukuran, dan penilaian.

Penentuan tujuan setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Tujuan ini akan memberikan arah dan mempengaruhi bagaimana seharusnya perilaku kerja yang diharapkan organisasi dari setiap personel. Tetapi ternyata tujuan saja tidak cukup, sebab itu diperlukan ukuran apakah seseorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan. Untuk itu penilaian kuantitatif dan kualitatif standar kinerja untuk setiap tugas dan jabatan personel memegang peranan yang penting. Akhir dari proses kinerja adalah penilaian kinerja itu sendiri yang dikaitkan dengan proses pencapaian

tujuan.

b. Evaluasi dan Penilaian Kinerja

Evaluasi kinerja memiliki beberapa tujuan salah satunya adalah untuk membantu manajemen membuat keputusan sumber daya manusia secara umum. Evaluasi menyediakan masukan untuk berbagai keputusan penting seperti promosi, perpindahan bagian, dan pemutusan hubungan kerja<sup>33</sup>. Evaluasi juga berguna untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Evaluasi kinerja menunjukkan kecakapan dan kompetensi karyawan yang saat ini mungkin dirasa kurang memadai tetapi bisa dikembangkan melalui program latihan. Evaluasi kinerja juga bisa menjadi kriteria yang dengannya manajemen memvalidasi seleksi dan program pengembangan.

Kriteria yang dipilih oleh manajemen untuk mengevaluasi ketika menilai kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi apa yang dilakukan karyawan. Tiga kriteria yang paling populer adalah hasil pekerjaan individual, perilaku dan sikap. Dengan menggunakan hasil kerja, manajer operasional bisa dinilai dengan kriteria seperti kuantitas yang diproduksi, limbah yang dihasilkan, dan biaya per unit produksi.<sup>34</sup> Dalam konteks pegawai negeri sipil di Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo yang bisa dinilai adalah hasil pelayanan kepada masyarakat, kesalahan yang terjadi dalam proses pekerjaan, dan biaya-biaya yang terjadi dalam proses pekerjaan.

Evaluasi perilaku sifatnya sangat individual meskipun harus bisa

---

<sup>33</sup> Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *Organizational*, hal. 312.

<sup>34</sup> *Ibid.*, hal. 313.

diketahui kontribusi masing-masing individu dalam kelompoknya. Biasanya dilakukan dengan menggunakan pola contoh yang telah lalu. Bisa dilihat dari ketepatan menyerahkan laporan atau bisa juga dilihat gaya kepemimpinan untuk melihat pola hubungannya dengan bawahan. Kontribusi positif pada efektivitas organisasi diharapkan bisa memperbaiki koordinasi, kerja tim, kerja sama dan kinerja kelompok secara keseluruhan.

Evaluasi sikap individual<sup>35</sup> merupakan kriteria yang paling lemah namun masih digunakan oleh organisasi, karena sikap individual paling tidak terkait dengan kinerja aktual dari pekerjaan itu sendiri. Sikap seperti bertindak-tanduk yang baik, menunjukkan kepercayaan diri, bisa diandalkan, terlihat sibuk atau kaya pengalaman mungkin berhubungan dengan kinerja mungkin juga tidak, namun kepribadian ini sangat sering digunakan sebagai kriteria untuk menilai tingkat kinerja karyawan.

Penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil karya personel dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan membandingkannya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya. Terdiri dari Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilik perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan. Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk personel tersebut dan Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi

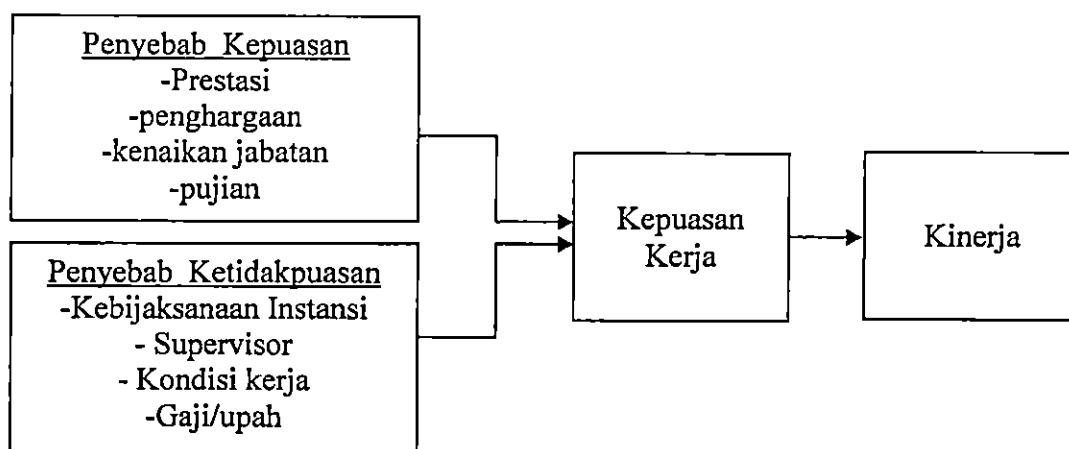
---

<sup>35</sup> *Ibid.*, hal 314.

kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

Penilaian kinerja yang bertujuan pengembangan mencakup pemberian pedoman kepada pegawai untuk kinerjanya di masa depan. Umpan balik ini mengenali kekuatan dan kelemahan dalam kinerja masa lalu dan menentukan arah yang harus diambil pegawai untuk memperbaikinya. Pegawai ingin mengetahui secara khusus bagaimana mereka dapat meningkat di masa depan. Karena penilaian kinerja dirancang untuk menanggulangi masalah-masalah kinerja yang buruk, penilaian haruslah dirancang untuk mengembangkan pegawai dengan lebih baik.

Dari uraian di atas dapat dirumuskan bahwa beberapa sumber yang menyebabkan rasa puas adalah: prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian. Sedangkan yang menyebabkan ketidakpuasan adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisor, kondisi kerja dan gaji. Perbaikan terhadap kondisi ini diharapkan akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan serta meningkatkan kepuasan kerja sehingga kinerja meningkat. Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran teori :



Gambar. 1.1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Teori tentang kepuasan kerja dan kinerja pegawai yang diuraikan di atas adalah teori yang didasarkan pada perspektif ekonomi konvensional yang biasa digunakan dalam pembahasan ilmu ekonomi.

Pembahasan dalam perspektif ekonomi konvensional tersebut di atas selanjutnya akan dibahas dan dianalisis secara deskriptif kualitatif dalam perspektif ekonomi Islam. Dalam perspektif ekonomi Islam kepuasan kerja dan kinerja pegawai idealnya dilandasi dengan nilai-nilai Islam yang dapat melandasi setiap aktivitas manusia, termasuk dalam pekerjaannya.

Terdapat beberapa perbedaan antara Ekonomi konvensional dengan Ekonomi Islam yang seringkali disebut juga dengan istilah ekonomi syariah, perbedaan dalam sumber, tujuan yang akan dicapai serta dalam hal konsep harta sebagai wasilah. Dari segi sumber, ekonomi Islam bersumber pada Al-qur'an dan As-Sunnah sementara ekonomi konvensional bersumber pada pemikiran manusia yang bisa berubah berdasarkan waktu. Dari segi tujuan, ekonomi Islam adalah

membawa kepada konsep *al-falah* (kejayaan) di dunia dan akhirat, sedangkan ekonomi sekuler untuk kepuasan di dunia saja<sup>36</sup>.

Konsep hak milik pribadi dalam Islam bersifat unik, dalam arti bahwa pemilik mutlak segala sesuatu yang ada di bumi dan langit adalah Allah, manusia hanya sebagai khalifah di muka bumi. Hal tersebut berbeda dengan yang mendasari ekonomi konvensional dimana hak milik pribadi bersifat mutlak, mempunyai tujuan mencapai keuntungan sebesar-besarnya tanpa memedulikan nilai wahyu. Prinsip hukum rimba dimana siapa yang kuat yang berkuasa menjadi hal yang sangat biasa terjadi.

Dalam ekonomi Islam manusia diletakkan sebagai khalifah di muka bumi ini di mana segala bahan-bahan yang ada di bumi dan langit adalah diperuntukkan untuk manusia. Hal tersebut ditunjukkan dalam firman Allah SWT. QS An-Nahl (16) ayat 12-13:

وَسَخَّرَ لَكُمُ اللَّيْلَ وَالنَّهَارَ وَالشَّمْسَ وَالْقَمَرَ وَالنُّجُومَ مُسَخَّرَاتٍ بِأَمْرِهِ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَاتٍ لِّقَوْمٍ يَعْقِلُونَ ﴿١٢﴾ وَمَا ذَرَأَ لَكُمْ فِي الْأَرْضِ مُخْتَلِفًا أَلْوَانُهُ إِنَّ فِي ذَلِكَ لَآيَةً لِّقَوْمٍ يَذَّكَّرُونَ ﴿١٣﴾

12. dan Dia menundukkan malam dan siang, matahari dan bulan untukmu. dan bintang-bintang itu ditundukkan (untukmu) dengan perintah-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar ada tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang memahami (Nya),

13. dan Dia (menundukkan pula) apa yang Dia ciptakan untuk kamu di bumi ini dengan berlain-lainan macamnya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang mengambil pelajaran.<sup>37</sup>

<sup>36</sup> Mustofa Edwin Nasution dkk., *Pengenalan Eksklusif: Ekonomi Islam*, cet. 2 (Jakarta: Prenada Media Group, 2006), hal. 9.

<sup>37</sup> Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI., *Al-qur'an dan Terjemahnya*. (Jakarta: Direktorat Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah, 2011), hal. 365.

Penetapan manusia sebagai khalifah menempatkan manusia sebagai penanggung jawab atas apa yang terjadi di muka bumi. Pertanggungjawaban atas apa yang dilakukan manusia tidak terbatas hanya apa yang terjadi di dunia saja namun juga atas perhitungan di akhirat kelak. Mengabdikan dan beribadah kepada Allah SWT. menjadi satu-satunya hal yang harus mendasari setiap aspek kehidupan manusia.

Dalam konsep harta Islam memandang harta bukanlah merupakan tujuan hidup tetapi sekedar wasilah dalam mewujudkan perintah Allah Swt. tujuan hidup manusia ditunjukkan dalam QS. Al-'An`ām (6) ayat 162:

قُلْ إِنَّ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ ﴿١٦٢﴾

162. Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam.<sup>38</sup>

Dasar-dasar syariah harus membimbing seluruh aktivitas manusia termasuk didalamnya aktivitas ekonomi, sehingga semua aktivitas sesuai dengan kaidah-kaidah syariah. Akhlak membimbing aktivitas ekonomi manusia agar senantiasa mengedepankan moralitas dan etika untuk mencapai tujuan. Akhlak yang terpancar dari tauhid akan membentuk integritas yang diharapkan dapat membentuk tata kelola perusahaan/instansi yang baik.

Penerapan ekonomi syariah dimaksudkan untuk memberikan kemaslahatan terbesar bagi masyarakat, bangsa dan negara serta berkontribusi secara nyata dan optimal bagi perekonomian nasional untuk mewujudkan stabilitas ekonomi, pemerataan, pertumbuhan dan kemandirian ekonomi bangsa. Dengan demikian upaya pengembangan ekonomi syariah di tanah air merupakan

<sup>38</sup>*Ibid.*, hal. 201.

bagian integral dari pembangunan nasional yang diorientasikan untuk kepentingan bangsa.

Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori etos kerja dalam Islam. Menurut Nurkholis etos kerja dimaknai sebagai sikap atau pandangan manusia terhadap kerja yang dilakukan, yang dilatarbelakangi nilai-nilai yang diyakininya. Nilai-nilai itu dapat berasal dari suatu agama tertentu, adat istiadat, kebudayaan, serta peraturan perundang-undangan tertentu yang berlaku dalam suatu Negara.<sup>39</sup>

Tidak semua aktivitas manusia dapat dikategorikan sebagai kerja karena di dalam kerja terkandung dua aspek yang harus dipenuhinya secara nalar, yaitu aktivitasnya dilakukan karena ada dorongan untuk mewujudkan sesuatu sehingga timbullah rasa tanggung jawab yang besar untuk menghasilkan karya atau produk yang berkualitas. Apa yang dilakukan tersebut dikerjakan karena kesengajaan, sesuatu yang direncanakan. Oleh karenanya kerja adalah segala aktifitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan di dalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.<sup>40</sup>

Dari uraian di atas dapat dirumuskan bahwa konsep *al-falah* (kejayaan) dunia dan akhirat, etos kerja Islami dan dasar-dasar syariah idealnya mendasari setiap aktifitas manusia termasuk dalam pekerjaannya, untuk mendapatkan kebahagiaan dunia dan akhirat.

---

<sup>39</sup> Nur Kholis, *Etos Kerja Islami*, dalam <http://nurkholis77.staff.uui.ac.id/etos-kerja-islami/> accessed 30/05/2012.

<sup>40</sup> *Ibid.*

### C. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

1. Prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijaksanaan instansi, pengawasan, kondisi kerja dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

### BAB III

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu urutan atau tata cara pelaksanaan penelitian dalam rangka mencari jawaban atas permasalahan penelitian yang diajukan. Dalam penelitian ini sub bab dalam metode penelitian terdiri dari :

#### A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.

Penelitian yang dilaksanakan adalah penelitian survei lapangan. Responden akan disurvei menggunakan sebuah kuesioner atau diwawancarai untuk mengumpulkan data pada karakteristik- karakteristik tertentu yang sesuai dengan kepentingan peneliti<sup>41</sup>. Standarisasi pada respon memungkinkan data tersebut untuk dihitung dan dianalisis, dan dirangkum dengan mudah bagi peneliti untuk membuat kesimpulan-kesimpulan dari sampel yang representatif terhadap populasi yang lebih besar.

Menurut Moh Nazir<sup>42</sup> metode survei adalah penyelidikan yang diadakan untuk memperoleh fakta-fakta dari gejala-gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah. Metode survei merupakan salah satu jenis penelitian pada metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu obyek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa

---

<sup>41</sup> *Ibid.*, hal. 431.

<sup>42</sup> Moh. Nazir, , *Metode Penelitian*, (Jakarta:Ghalia Indonesia, 2003) hal. 57.

sekarang. Dengan metode deskriptif ingin dipelajari secara intensif latar belakang serta interaksi lingkungan dari unit-unit sosial yang menjadi subyek.

Menurut Muh. Nazir, metode penelitian deskriptif, mempunyai tujuan untuk memberikan gambaran secara mendetail tentang latar belakang, sifat-sifat serta karakter-karakter yang khas dari kasus. Dari sifat-sifat khas tersebut akan dijadikan suatu hal yang bersifat umum. Hasil dari penelitian ini merupakan suatu generalisasi dari pola-pola kasus yang tipikal dari individu. Studi kasus menekankan mengkaji variabel yang cukup banyak pada jumlah unit yang kecil.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif ini bersifat menguji hipotesis dari suatu teori yang telah ada. Penelitian bersifat mengkonfirmasi antara teori dengan kenyataan yang ada dengan mendasarkan pada data ilmiah dalam bentuk angka atau numerik, sehingga Penelitian Kuantitatif diidentikkan dengan Penelitian numerik. Penarikan kesimpulan pada penelitian Kuantitatif bersifat deduktif yaitu menarik kesimpulan dari sesuatu yang bersifat umum ke sesuatu yang bersifat khusus. Hal ini berangkat dari teori-teori yang membangunnya.<sup>43</sup>

Penelitian ini meneliti proses hidup bersama dalam masyarakat, yang dalam hal ini adalah pegawai negeri sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo. Untuk itu digunakan pula pendekatan sosiologi dimana pendekatan sosiologis tersebut adalah suatu landasan kajian sebuah studi atau penelitian untuk mempelajari hidup bersama dalam masyarakat.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> Adnyani, "Pendekatan Penelitian", dikutip dari <http://made.blog.unissula.ac.id/2012/02/16/pendekatan-penelitian/> accessed 26 Mei 2012.

<sup>44</sup> Zulkifli, "Pengertian Pendekatan Sosiologi", dikutip dari <http://www.bintan-s.web.id/2011/12/pendekatan-sosiologi.html> accessed 27 Juni 2012.

## B. Obyek, Lokasi dan Waktu Penelitian

Obyek penelitian dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Tempat dan lokasi penelitian berada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret s.d April 2012. Pengumpulan data dilaksanakan pada 26 Maret 2012 – 5 April 2012, dilanjutkan dengan olah data dengan bantuan aplikasi SPSS 17 yang dilaksanakan pada 6 – 20 April 2012.

## C. Populasi

Penelitian ini meneliti semua PNS di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo sebagai obyek penelitian. Populasi penelitian dalam penelitian ini berjumlah 62 pegawai, dengan perincian :

1. Sub Bag. Tata Usaha : 19 pegawai
2. Seksi Penamas : 16 pegawai
3. Seksi Mapendais : 9 pegawai
4. Seksi Urais : 5 pegawai
5. Seksi Haji Umroh : 5 pegawai
6. Seksi Pekapontren : 4 pegawai
7. Seksi Zakat Wakaf : 3 pegawai
8. Seksi Katolik : 1 pegawai

#### D. Cara pengumpulan data.

Untuk memperoleh data diperlukan suatu cara yang tepat yang diharapkan bisa menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari data itu sendiri. Dalam penelitian ini digunakan cara-cara:

Data dikumpulkan dengan menggunakan metode kuesioner yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner secara langsung kepada para responden. Kuesioner tersebut merupakan angket tertutup yang terdiri dari dua bagian, yaitu bagian pertama yang terdiri atas pertanyaan-pertanyaan untuk memperoleh data pribadi responden dan bagian kedua yang digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk-konstruk yang dikembangkan dalam penelitian ini. Skala yang sering digunakan dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau sering disebut skala *LIKERT*<sup>45</sup>, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

1 = sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Ragu-ragu atau netral

4 = Setuju

5 = Sangat setuju

---

<sup>45</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, (Semarang:Badan Penerbit UNDIP, 2011) hal. 47

## E. Pengujian Instrumen

Pengujian data merupakan pengujian yang digunakan untuk mengolah data yang diperoleh dari kuisisioner dan sudah ditabulasikan dalam bentuk angka dengan menggunakan alat analisis statistik program SPSS 17. Adapun tahapan – tahapan analisis tersebut meliputi :

### 1. Analisis Reliabilitas

Uji keandalan atau reliabilitas dimaksudkan untuk menguji tingkat konsistensi terhadap instrument-instrument yang mengukur konsep. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur bahwa instrument penelitian bebas dari kesalahan sehingga menghasilkan hasil yang konsisten dan dapat digunakan pada kondisi yang berbeda-beda. Untuk menguji reliabilitas akan digunakan Cronbach alpha dengan program SPSS 17. Kuesioner dinyatakan reliable atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu<sup>46</sup>.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan fasilitas yang ada pada aplikasi SPSS 17 yaitu dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Dengan melihat output uji statistik Cronbach Alpha suatu variabel dikatakan reliabel jika dalam uji diperoleh hasil lebih besar dari 0.70 ( $\alpha > 0.70$ ).

### 2. Analisis validitas instrument

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner<sup>47</sup>. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner

---

<sup>46</sup> *Ibid.*, hal 47

<sup>47</sup> *Ibid.*, hal 52

tersebut. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk.

Dengan aplikasi SPSS 17 akan dapat diperoleh output yang menggambarkan korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor konstruk dan akan dapat dibaca signifikansinya.

## F. Metode Analisis dan Alat Analisis Data.

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji normalitas

Uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah data yang digunakan dalam penelitian ini bersifat normal atau tidak yang dilakukan dengan melihat distribusi dari variabel-variabel yang akan diteliti<sup>48</sup>. Ada dua cara untuk mendeteksi normalitas data yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.

#### 1) Analisis Grafik

Pada analisis grafik dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Kelemahan dari analisis grafik ini adalah hanya dengan melihat histogram kadang menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil.

---

<sup>48</sup> *Ibid.*, hal. 30

## 2) Analisis Statistik

Uji normalitas dengan grafik dapat menyesatkan kalau tidak hati-hati secara visual kelihatan normal padahal secara statistik bisa sebaliknya<sup>49</sup>. Sehingga uji statistik dapat digunakan untuk menutupi kelemahan analisis grafik. Uji statistik dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 17 yaitu dengan menggunakan uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Dari uji Kolmogorov-Smirnov akan diperoleh nilai uji dan signifikansinya. Dengan melihat nilai signifikansi data residual akan dapat diketahui normalitas data yaitu jika nilai signifikansinya di atas 0.05.

Pada beberapa kasus, data tidak berdistribusi normal. Untuk data yang tidak berdistribusi normal tersebut data perlu ditransformasi agar menjadi normal. Variabel dependen dan atau independen dirubah menjadi bentuk logaritma natural. Proses transformasi data menjadi bentuk logaritma natural dapat dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 17. Setelah dilakukan transformasi dilakukan uji Kolmogorov-Smirnov untuk menguji normalitas data.

### b. Uji Multikolonieritas.

Uji Multikolonieritas dilakukan untuk mengetahui korelasi antar variabel-variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Untuk menguji Multikolonieritas dengan cara menganalisis matrik korelasi antar

---

<sup>49</sup> *Ibid.*, hal. 163.

variabel independen dan perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dengan bantuan program SPSS 17.<sup>50</sup>

Dengan melihat besaran korelasi antar variabel independen, jika korelasi masih di bawah 95% dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas. Sedangkan dari angka VIF dan Tol yang diperoleh melalui uji aplikasi SPSS 17 dapat diketahui apakah terjadi multikolonieritas atau tidak. Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai Tol kurang dari 0.10 dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

c. Uji *Heteroskedastisitas*,

Uji *Heteroskedastisitas* bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut *Heterokedastisitas*<sup>51</sup>. Model regresi yang baik adalah yang *Homoskedastisitas* atau tidak terjadi *Heterokedastisitas*. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terkait (*dependen*) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Ada tidaknya heterokedestisitas dilihat pada ada atau tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya).

Dengan program SPSS17 *for windows* akan dapat diketahui :

<sup>50</sup> *Ibid.*, hal. 108

<sup>51</sup> *Ibid.*, hal. 139.

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heterokedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

d. Uji autokorelasi.

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi.

Untuk menguji digunakan uji Durbin Watson dengan program SPSS 17 akan dapat diketahui :

Hipotesis nol	Keputusan	Jika
Tdk ada autokorelasi positif	Tolak	$0 < d < d_l$
Tdk ada autokorelasi positif	No decision	$d_l \leq d \leq d_u$
Tdk ada autokorelasi negatif	Tolak	$4 - d_l < d < 4$
Tdk ada autokorelasi negatif	No decision	$4 - d_u \leq d \leq 4 - d_l$
Tdk ada autokorelasi , positif atau negatif	Tidak ditolak	$D_u < < 4 - d_u$

2. Pengujian Hipotesis.

a. Analisa Regresi Linier.

Dalam penelitian ini variabel kepuasan kerja merupakan variabel independen atas faktor-faktor kepuasan kerja. Dalam perhitungan yang lain kepuasan kerja merupakan variabel dependen atas kinerja pegawai. Sehingga proses perhitungan regresi dilakukan dalam dua tahap.

Pada penghitungan pertama dilakukan penghitungan faktor-faktor kepuasan kerja yang terdiri atas prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijaksanaan instansi, pengawasan, kondisi kerja dan gaji terhadap kepuasan kerja. Pada perhitungan yang kedua dilakukan perhitungan kepuasan kerja terhadap kinerja. Pada penelitian ini dilakukan dengan cara regresi linear.

Yang menjadi persoalan adalah ketika data yang diperoleh dan diolah tidak memenuhi dasar-dasar uji asumsi klasik, normalitas, multikolonieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Sehingga perlakuan dalam uji statistik dilakukan dengan cara yang berbeda. Perlu dilakukan transformasi data agar diperoleh data yang bisa memenuhi uji asumsi klasik di atas. Model regresi yang bisa dipakai diantaranya adalah:

1) Model regresi Semi-log.

Model regresi Semi-log yaitu model regresi dimana variabel independen atau variabel dependen salah satunya dirubah dalam bentuk logaritma natural<sup>52</sup>. Perubahan bentuk variabel ke dalam bentuk logaritma natural dapat dilakukan dengan menu pada aplikasi SPSS 17 yaitu *transform*. Variabel independen atau variabel dependen yang telah ditransformasi ke bentuk logaritma natural diregresikan pada variabel independen atau variabel independen dalam bentuk normal. Artinya hanya salah satu dari variabel dependen atau variabel independen yang ditransformasi ke dalam bentuk logaritma natural.

---

<sup>52</sup> *Ibid.*, hal 193

## 2) Model Regresi Double-Log.

Model regresi double-log yaitu model regresi dimana semua variabel dependen ataupun independen ditransformasikan dalam bentuk logaritma natural<sup>53</sup>. Model regresi ini dilakukan jika uji asumsi klasik tidak dapat terpenuhi pada model regresi linear dan model regresi semi-log.

Langkah yang dilakukan yaitu merubah semua variabel ke dalam bentuk logaritma natural dan dilakukan regresi pada kedua variabel yang sudah ditransformasi. Perbedaan antara model regresi double-log dengan model regresi semi-log terletak pada transformasi data yang dilakukan. Pada semi-log hanya salah satu variabel dependen atau independen yang dilakukan transformasi, sementara pada model double-log semua variabel ditransformasikan dalam bentuk logaritma natural.

### b. Menilai Goodness of Fit Model.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of fitnya<sup>54</sup>. Secara statistik dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t.

#### 1) Koefisien determinasi ( $R^2$ ).

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel

---

<sup>53</sup> *Ibid.*, hal 203.

<sup>54</sup> *Ibid.*, hal 97.

dependen<sup>55</sup>. Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Setiap tambahan satu variabel independen, maka  $R^2$  pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

## 2) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen<sup>56</sup>. Dalam uji t kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai statistik t dengan titik kritis menurut tabel. Jika nilai statistik t hitung lebih tinggi dari nilai t tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_A$ .

## 3) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat<sup>57</sup>. Dalam uji F kriteria pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hasil perhitungan dengan nilai F menurut tabel. Jika nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel, maka  $H_0$  ditolak dan menerima  $H_A$ .

---

<sup>55</sup> *Ibid.*, hal 97

<sup>56</sup> *Ibid.*, hal 99

<sup>57</sup> *Ibid.*, hal 98

Pengukuran nilai koefisien determinasi, nilai statistik t dan nilai statistik F dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS 17.

Hasil perhitungan secara kuantitatif sebagaimana telah dijelaskan di atas, untuk selanjutnya akan dibahas dan dianalisis secara deskriptif kualitatif dengan perspektif ekonomi Islam. Pembahasan dan analisis dengan perspektif ekonomi Islam tersebut akan dijabarkan pada bab IV.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.

#### A. Hasil Penelitian.

##### 1. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo

Kementerian Agama terbentuk berdasarkan penetapan pemerintah No. 1/S.D tertanggal 3 Januari 1946 (29 Muharram 1364 H) dengan nama Departemen Agama yang ditindaklanjuti dengan penetapan oleh Menteri Agama no. 6 Tahun 1956. Keberadaan Departemen Agama yang untuk selanjutnya disebut Kementerian Agama dalam sistem pemerintahan Negara Indonesia merupakan salah satu jawaban konkrit atas tuntutan sejarah bangsa Indonesia yang seluruhnya adalah umat beragama. Kementerian Agama lahir sebagai salah satu bentuk jaminan bagi pelaksanaan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945<sup>58</sup>.

Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo mulai aktif dan berfungsi pada awal Oktober 1946 dengan nama Kepenghuluan Kabupaten Sukoharjo. Dipimpin oleh Bapak Kyai Muh. Busyroni yang merupakan penghulu (kepala) yang pertama. Pada awal berdirinya Kantor Kementerian Agama mengalami beberapa kali perubahan nama. Pada tahun 1950-an berubah nama menjadi Kantor Agama Kabupaten Sukoharjo. Tahun 1951 berubah nama menjadi Kantor Urusan Agama (KUA) Kabupaten Sukoharjo. Tahun 1971 berdasar kepres no 36 dan 37 berubah nama menjadi Kantor

---

<sup>58</sup> Tumidjan, *Nama-nama Pejabat Kantor Departemen Agama Kabupaten Sukoharjo*, (Sukoharjo: Departemen Agama Kabupaten Sukoharjo, 1988) hal 60.

Perwakilan Agama Kabupaten Sukoharjo. Dan pada tahun 1974 berubah nama menjadi Kantor Departemen Agama Kabupaten Sukoharjo. Pada tahun 2010 terjadi perubahan penyebutan nama dari Departemen Agama menjadi Kementerian Agama, yang didasari pada Peraturan Menteri Agama no 1 Tahun 2010 tertanggal 28 Januari 2010. Sehingga sejak tanggal penetapan PMA no 1 tersebut Departemen Agama berganti nama menjadi Kementerian Agama Republik Indonesia.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana diatur dalam KMA 373 tahun 2002<sup>59</sup>, Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan Visi, Misi dan Kebijakan Teknis dibidang kehidupan beragama kepada masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b. Pembinaan, Pelayanan dan Bimbingan dibidang kehidupan beragama kepada masyarakat sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku .
- c. Pembinaan, Pelayanan dan Bimbingan Haji dan Umrah serta Zakat Wakaf.
- d. Pelaksanaan kebijakan teknis dibidang pengelolaan administrasi dan inventarisasi.
- e. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian, dan pengawasan program.

---

<sup>59</sup> Departemen Agama RI, *KMA 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota*, (Jakarta: Bagian Biro Organisasi dan Tata Laksana, 2002) hal 3-4.

- f. Pelaksanaan hubungan kerja dengan pemerintah daerah, instansi terkait, dan lembaga masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas Departemen Agama di kabupaten.

Adapun Visi dan Misi<sup>60</sup> Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo adalah sebagai berikut :

Visi : Terwujudnya nilai-nilai agama sebagai landasan moral spiritual dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, bernegara bagi masyarakat Kabupaten Sukoharjo.

Misi : Meningkatkan kualitas Pendidikan Agama, Meningkatkan kualitas pelayanan ibadah, Memberdayakan lembaga keagamaan, Memperkokoh kerukunan umat beragama, Meningkatkan penghayatan moral dan etika keagamaan, Penghormatan atas keanekaragaman keyakinan keagamaan bagi masyarakat Sukoharjo.

Dalam melaksanakan misi Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo merumuskan tujuan<sup>61</sup> sebagai berikut: 1) Meningkatkan iman dan taqwa serta akhlaqul karimah dalam suasana kehidupan umat beragama yang semakin mantap; 2) Terselenggaranya pelaksanaan pembelajaran dan pendidikan pada madrasah, lembaga pendidikan keagamaan dan Pendidikan Agama Islam pada sekolah umum; 3) Meningkatkan pemahaman dan wawasan keagamaan, kesadaran pengamalan agama dan pelayanan dibidang agama serta keagamaan.

---

<sup>60</sup> Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo, *Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2010* (Sukoharjo:tnp, 2010) hal. 5.

<sup>61</sup> *Ibid.*

Adapun sasaran<sup>62</sup> yang akan dicapai adalah : 1)Terwujudnya masyarakat Sukoharjo yang beriman, bertaqwa dan berakhlakul karimah, 2) Pemahaman dan pengamalan agama meningkat serta kerukunan hidup antar umat beragama terjalin dengan harmonis, 3)Kualitas pendidikan agama meningkat, lembaga-lembaga sosial keagamaan dapat terbina dengan baik; 4) Terwujudnya sarana fisik gedung Kantor Departemen Agama, KUA/Balai Nikah dan Madrasah se-Kabupaten Sukoharjo yang memadai.

Sebagaimana Keputusan Menteri Agama RI Nomor 373<sup>63</sup> Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota, pelaksanaan tugas Kantor Departemen Agama Kabupaten Sukoharjo mengikuti Tipologi 1 – D yang terdiri dari :

- a. Sub Bagian Tata Usaha.
- b. Seksi Urusan Agama Islam.
- c. Seksi Penyelenggara Haji dan Umroh.
- d. Seksi Mapenda.
- e. Seksi Pekapontren.
- f. Seksi Penamas.
- g. Penyelenggara Bimbingan Zakat dan Wakaf.
- h. Penyelenggara Bimbingan Katolik.

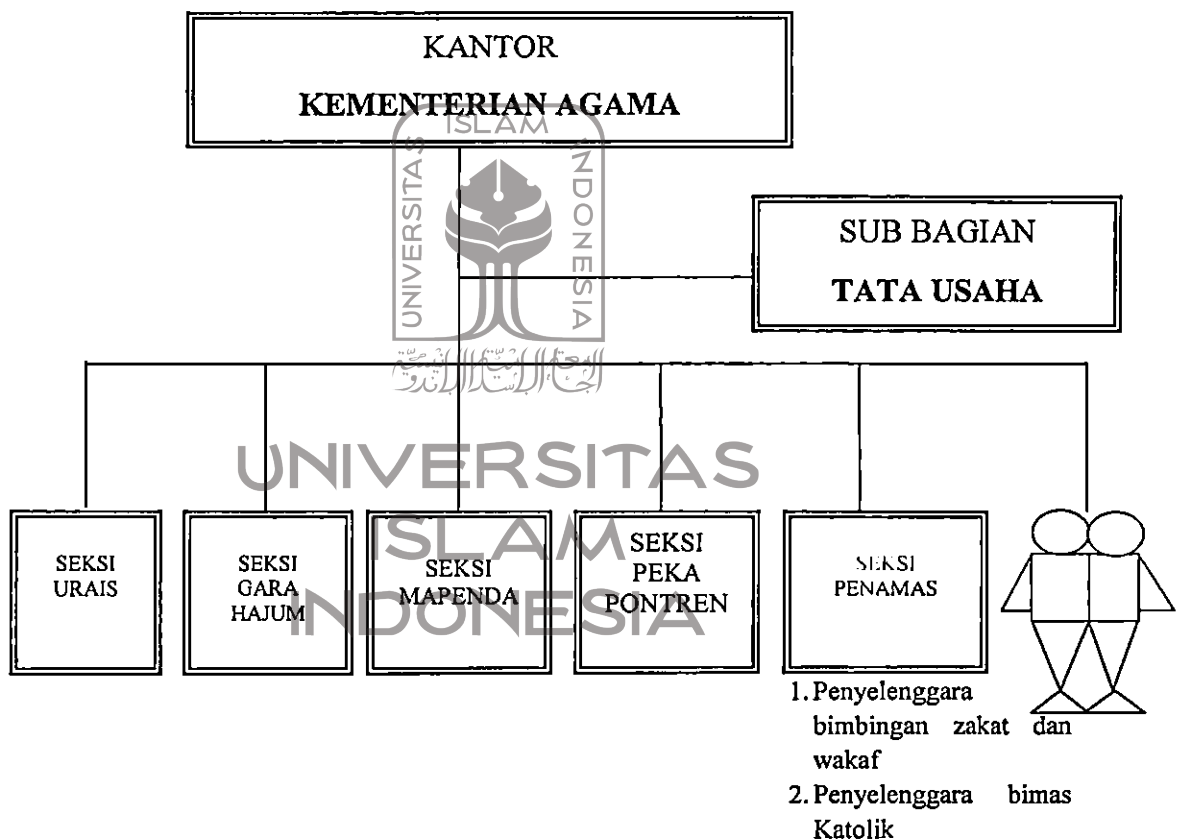
Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

---

<sup>62</sup> *Ibid.*, hal 6.

<sup>63</sup> *Ibid.*, hal. 2.

Gambar 4.1.  
 BAGAN ORGANISASI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA  
 KABUPATEN SUKOHARJO<sup>64</sup>  
 TIPOLOGI 1 - D  
 KMA 373 TAHUN 2002.



## 2. Deskripsi Responden.

Karakteristik pengambilan data responden berdasarkan jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja dan golongan yang berjumlah 62 pegawai. Berikut diperlihatkan data karakteristik responden dalam penelitian.

<sup>64</sup> *Ibid.*

Tabel 4.1. Jenis Kelamin Responden.

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Prosentase
Laki-laki	36	58.06%
Perempuan	26	41.94%
	62	100.00%

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Jenis kelamin responden terdiri dari 36 orang atau 58,06 % laki-laki dan 26 orang atau 41,94% perempuan. Jumlah responden laki-laki lebih banyak dari jumlah perempuan dengan perbandingan relative berimbang. Data menggambarkan kondisi pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Tabel 4.2. Masa Kerja Responden.

Masa Kerja	Jumlah (orang)	Prosentase
≥ 5	19	30.65%
6-10	12	19.35%
11-15	7	11.29%
16-20	5	8.06%
21-25	8	12.90%
26 ≤	11	17.74%
	62	100.00%

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Responden terbesar sebanyak 19 orang (30,65%) responden memiliki masa kerja tidak lebih dari 5 tahun. Menggambarkan bahwa 30,65% pegawai masih relatif baru.

Tabel 4.3. Golongan Responden.

Golongan	Jumlah (orang)	Prosentase
1	2	3.23%
2	11	17.74%
3	46	74.19%
4	3	4.84%
	62	100.00%

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Responden terbesar sebanyak 46 orang (74%) berada pada golongan III, 2 orang (3,23%) golongan I, 11 orang (17,74%) golongan II dan 3 orang (4,84%) golongan IV.

Tabel 4.4. Pendidikan Responden

Pendidikan	Jumlah (orang)	Prosentase
SD	1	1.61%
SLTP	1	1.61%
SLTA	17	27.42%
D3	0	0.00%
S1	38	61.29%
S2	5	8.06%
	62	100.00%

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari segi pendidikan sebagian besar responden berlatar belakang pendidikan S1, artinya sebagian besar responden dapat dikatakan berpendidikan cukup.

Tabel 4.5. Usia Responden.

Usia	Jumlah (orang)	Prosentase
30	6	9.68%
31-40	23	37.10%
41-50	24	38.71%
50	9	14.52%
	62	100.00%

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari usia responden dapat dibaca bahwa rentang usia 31-34 dan 41-50 menduduki tempat terbanyak 37,1 % dan 38,71%. Artinya sebagian besar responden berada pada masa produktif.

### 3. Tanggapan Responden.

#### a. Tanggapan Responden Terhadap Prestasi.

Tanggapan responden terhadap prestasi dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini:

Tabel 4.6. Tanggapan responden terhadap Prestasi.

		Prestasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	11	17.7	17.7	19.4
	3.00	20	32.3	32.3	51.6
	4.00	27	43.5	43.5	95.2
	5.00	3	4.8	4.8	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (43,5%) memilih jawab 4, yaitu puas. Artinya responden merasa puas atas prestasi yang telah dicapainya dalam bidang pekerjaannya.

b. Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan.

Tanggapan responden terhadap penghargaan dapat dilihat pada tabel 4.7. berikut ini :

Tabel 4.7. Tanggapan responden terhadap penghargaan.

		Penghargaan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	10	16.1	16.1	16.1
	3.00	11	17.7	17.7	33.9
	4.00	40	64.5	64.5	98.4
	5.00	1	1.6	1.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (64,5%) memilih jawaban 4, artinya puas. Artinya sebagian besar responden merasa puas atas penghargaan yang diberikan oleh atasan atau rekan kerjanya.

c. Tanggapan Responden Kenaikan Jabatan.

Tanggapan responden terhadap kenaikan jabatan dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8 Tanggapan responden terhadap kenaikan jabatan.

		Kenaikan Jabatan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	7	11.3	11.3	12.9
	3.00	12	19.4	19.4	32.3
	4.00	35	56.5	56.5	88.7
	5.00	7	11.3	11.3	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (56,5%) memilih jawaban 4, artinya puas. Artinya sebagian besar responden merasa puas atas kenaikan jabatan yang didapatkan pada bidang pekerjaannya.

d. Tanggapan Responden Terhadap Pujian.

Tanggapan responden terhadap pujian dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini :

Tabel 4.9. Tanggapan responden terhadap pujian.

		Pujian			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	5	8.1	8.1	8.1
	2.00	14	22.6	22.6	30.6
	3.00	9	14.5	14.5	45.2
	4.00	32	51.6	51.6	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (51,6%) memilih jawaban 4, artinya puas. Artinya sebagian besar responden merasa puas atas pujian yang didapat dari rekan kerja ataupun atasannya.

e. Tanggapan Responden Terhadap Kebijakan instansi.

Tanggapan responden terhadap kebijakan instansi dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut ini :

Tabel 4.10. Tanggapan responden terhadap kebijakan instansi

		KbjknInst			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	1	1.6	1.6	1.6
	2.00	2	3.2	3.2	4.8
	3.00	24	38.7	38.7	43.5
	4.00	33	53.2	53.2	96.8
	5.00	2	3.2	3.2	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (53,6%) memilih jawaban 4, artinya puas. Artinya sebagian besar responden merasa puas atas kebijakan instansi yang berlaku di tempat kerjanya.

f. Tanggapan Responden Terhadap pengawasan.

Tanggapan responden terhadap pengawasan dapat dilihat pada tabel 4.11. berikut ini :

Tabel 4.11. Tanggapan responden terhadap pengawasan.

		Pengawasan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	8.1	8.1	8.1
	3.00	19	30.6	30.6	38.7
	4.00	33	53.2	53.2	91.9
	5.00	5	8.1	8.1	100.0
	Total	62	100.0	100.0	

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (53,2%) memilih jawaban 4, artinya puas. Artinya sebagian besar responden merasa puas atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan maupun rekan kerjanya.

g. Tanggapan Responden Terhadap kondisi kerja.

Tanggapan responden terhadap kondisi kerja dapat dilihat pada tabel 4.12. berikut ini :

Tabel 4.12. Tanggapan responden terhadap kondisi kerja.

**KondisiKerja**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.00	2	3.2	3.2	3.2
	2.00	7	11.3	11.3	14.5
	3.00	17	27.4	27.4	41.9
	4.00	32	51.6	51.6	93.5
	5.00	4	6.5	6.5	100.0
	Total		62	100.0	100.0

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (51,6%) memilih jawaban 4, artinya puas. Artinya sebagian besar responden merasa puas atas kondisi kerja di tempatnya bekerja.

#### h. Tanggapan Responden Terhadap gaji.

Tanggapan responden terhadap gaji dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut ini :

Tabel 4.13. Tanggapan responden terhadap gaji.

**Gaji**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.6	1.6	1.6
	3.00	5	8.1	8.1	9.7
	4.00	50	80.6	80.6	90.3
	5.00	6	9.7	9.7	100.0
	Total		62	100.0	100.0

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa mayoritas responden (80,6%) memilih jawaban 4, artinya puas. Artinya sebagian besar responden merasa puas atas gaji yang diperolehnya.

## B. PEMBAHASAN.

### 1. Pengujian Instrumen.

#### a. Pengujian Reliabilitas, Validitas Responden.

##### 1) Pengujian Reliabilitas.

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.<sup>65</sup> Dengan aplikasi SPSS, variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0.70$ .<sup>66</sup>

Dari uji statistik dengan aplikasi SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

#### a) Kuesioner kepuasan kerja.

Tabel 4.14. Pengujian Reliabilitas Kepuasan Kerja  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.836	.835	8

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

<sup>65</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi ..*, hal. 47

<sup>66</sup> *Ibid.*, hal 48

Tampilan output SPSS menunjukkan bahwa kepuasan kerja memberikan nilai Cronbach Alpha 83.5 % yang menurut kriteria bisa dikatakan reliabel, karena lebih dari 0.70. Hal ini berarti bahwa kuesioner kepuasan kerja dikatakan reliabel.

b) Kuesioner Kinerja Pegawai.

Tabel 4.15. Pengujian Reliabilitas Kinerja.

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.940	.943	15

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Tampilan output SPSS menunjukkan bahwa kinerja memberikan nilai Cronbach Alpha 94.3 % yang menurut kriteria bisa dikatakan reliabel, karena lebih dari 0.70. Hal ini berarti bahwa kuesioner kinerja dikatakan reliabel.

2) Pengujian Validitas.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut<sup>67</sup>. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dari hasil uji dengan aplikasi SPSS 17 diperoleh hasil sebagai berikut :

<sup>67</sup> *Ibid* hal 52

## a) Pengujian Validitas Kepuasan kerja.

Tabel 4.16. Pengujian Validitas Kepuasan Kerja.

		Correlations								
		Prestasi	Penghargaan	Kenaikan Jabatan	Pujian	Kbjkninst	Pengawasan	KondisiKerja	Gaji	KpsnKrg
Prestasi	Pearson Correlation	1	.555**	.378**	.550**	.170	.535**	.611**	.312	.780**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.000	.187	.000	.000	.014	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Penghargaan	Pearson Correlation	.555**	1	.334**	.575**	.356**	.391**	.426**	.370**	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000		.008	.000	.005	.002	.001	.003	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kenaikan Jabatan	Pearson Correlation	.378**	.334**	1	.345**	.178	.305**	.231	.098	.548**
	Sig. (2-tailed)	.002	.008		.006	.166	.016	.070	.447	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Pujian	Pearson Correlation	.550**	.575**	.345**	1	.296*	.594**	.544**	.464**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006		.019	.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kbjkn Inst	Pearson Correlation	.170	.356**	.178	.296*	1	.431**	.277*	.359**	.491**
	Sig. (2-tailed)	.187	.005	.166	.019		.000	.029	.004	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Pengawasan	Pearson Correlation	.535**	.391**	.305**	.594**	.431**	1	.633**	.202	.718**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.016	.000	.000		.000	.115	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kondisi Kerja	Pearson Correlation	.611**	.426**	.231	.544**	.277*	.633**	1	.348**	.726**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.070	.000	.029	.000		.006	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Gaji	Pearson Correlation	.312	.370**	.098	.464**	.359**	.202	.348**	1	.516**
	Sig. (2-tailed)	.014	.003	.447	.000	.004	.115	.006		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kpsn Krj	Pearson Correlation	.780**	.722**	.548**	.801**	.491**	.718**	.726**	.516**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari tampilan output SPSS terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor kepuasan kerja menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

## b) Pengujian Validitas Kinerja.

Tabel 4.17. Pengujian Validitas Kinerja.

		Correlations															
		Tgs Pkk	Tgs Tmbhn	VolPek	Penggunaan	Pencapaian	Efisiensi	TptGuna	Akurasi	Inisiatif	Kreatif	TptWktu	Absensi	HubKerDgRok	HubKerDgnAts	KomKerdgRok	Kinerja
TgsPkk	Pearson	1	.679	.805	.640	.459	.690	.448	.571	.532	.290	.698	.380	.374	.448	.168	.733



Absensi	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.380	.365	.424	.514	.499	.572	.597	.597	.493	.565	.526	1	.694	.625	.572	.689
		.002	.004	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
HubKerDgRek	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.374	.431	.432	.480	.443	.536	.465	.521	.513	.525	.514	.694	1	.854	.690	.761
		.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
HubKerjdggnAts	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.448	.509	.448	.433	.281	.572	.333	.423	.598	.311	.547	.625	.854	1	.750	.776
		.000	.000	.000	.000	.027	.000	.008	.001	.000	.014	.000	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
KomKerDgRek	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.168	.155	.213	.284	.238	.373	.226	.359	.479	.373	.409	.572	.690	.750	1	.579
		.193	.230	.097	.025	.062	.003	.077	.004	.000	.003	.001	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62
Kinerja	Pears on Correlation Sig. (2-tailed)	.733	.719	.818	.792	.659	.782	.691	.795	.695	.607	.787	.689	.761	.776	.579	1
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62	62

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari tampilan output SPSS terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator terhadap total skor kinerja menunjukkan hasil yang signifikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pertanyaan adalah valid.

#### b. Uji Asumsi Klasik.

Model regresi linear dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas data dan terbebas dari asumsi-asumsi klasik statistik, yaitu multikolonieritas dan heteroskedastisitas. Dari hasil uji asumsi klasik yang dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut :

##### 1) Uji asumsi klasik kepuasan kerja.

###### a) Normalitas.

Uji normalitas dilakukan dengan uji statistik kolmogorov-smirnov (K-S). Data dikatakan berdistribusi normal jika nilai uji K-S nilainya diatas 0.05. Dari hasil uji dengan aplikasi SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18. Pengujian Normalitas Kepuasan Kerja

Variabel	Hasil Uji K-S	Keterangan
Prestasi	0.455	Berdistribusi normal
Penghargaan	0.154	Berdistribusi normal
Kenaikan Jabatan	0.463	Berdistribusi normal
Pujian	0.140	Berdistribusi normal
Kebijakan Instansi	0.468	Berdistribusi normal
Pengawasan	0.152	Berdistribusi normal
Kondisi Kerja	0.527	Berdistribusi normal
Gaji	0.079	Berdistribusi normal

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Dari tabel dapat dibaca bahwa hasil uji K-S menunjukkan dari semua variabel menunjukkan angka di atas 0,05 yang berarti data berdistribusi normal.

b) Autokorelasi.

Bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode  $t$  dengan kesalahan pengganggu pada periode  $t-1$  (sebelumnya)<sup>68</sup>. Uji auokorelasi dapat diuji dengan Uji Durbin-Watson (DW test). Hasil uji DW adalah sebagaimana Tabel 4.19. berikut :

<sup>68</sup> *Ibid.*, hal. 110.

Tabel 4.19. Uji Autokorelasi.

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.946	04140	1.960

a. Predictors: (Constant), LNGaji, LNKjb, LNKbjkl, LNKdsKrj, LNpghr, LNPuji, LNprest, LNPgwsn

b. Dependent Variable: LNKpsKj

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari hasil uji diperoleh DW = 1.960, dari tabel DW diperoleh angka dl (batas bawah) = 1.314 dan du (batas atas) = 1.889. Sehingga diperoleh perhitungan :

$$1.889 < 1.960 < 4 - 1.889$$

$$1.889 < 1.960 < 2.111$$

Dari hasil uji DW dapat dibaca bahwa 1.960 lebih besar dari batas atas (du=1.889), lebih kecil dari 4 - du (4 - 1.889 = 2.111) sehingga diperoleh kondisi  $du < d < 4 - du$  yang berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

c) Multikolonieritas.

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen<sup>69</sup>. Cara mendeteksinya dengan melihat nilai *tolerance*, *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan menganalisis matrik korelasi variabel-variabel independen. Dikatakan terjadi multikolonieritas jika nilai

<sup>69</sup> *Ibid.*, hal 105.

Tolerance > 0,10 atau nilai VIF > 10 dan jika antar variabel independen ada korelasi yang cukup tinggi di atas 0,90.

Hasil uji multikolonieritas dengan alat uji SPSS 17 adalah sebagai berikut :

Tabel 4.20. Pengujian Multikolonieritas Kepuasan Kerja dengan Tol dan VIF.

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Prestasi	.442	2.264
Penghargaan	.577	1.732
Kenaikan Jabatan	.718	1.392
Pujian	.456	2.191
KbjknInst	.647	1.545
Pengawasan	.393	2.546
Kondisi Kerja	.470	2.128
Gaji	.696	1.436

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%. Hasil nilai Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan tidak ada variabel yang bernilai lebih dari 10. Dari hasil uji dapat dikatakan tidak terdapat multikolonieritas antar variabel independen.

Dari tabel 4.21. di bawah ini dapat dibaca bahwa tidak ada variabel yang berkorelasi tinggi antar variabel independen. Tertinggi sebesar -0.402 atau sekitar 40% antara pujian dan pengawasan. Oleh karena ini masih di bawah 95% maka dapat dikatakan tidak terjadi multikolonieritas.

Tabel 4.21. Pengujian Multikolonieritas Kepuasan Kerja dengan coefficient korelasi.

Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model		Gaji	Kenaikan Jabatan	KbjknInst	Kondisi Kerja	Penghargaan	Pujian	Prestasi	Pengawasan
1	Correlations								
	Gaji	1.000	.110	-.315	-.188	.006	-.289	-.132	.268
	KenaikanJabatan	.110	1.000	-.008	.059	-.183	-.194	-.188	-.042
	KbjknInst	-.315	-.008	1.000	.020	-.302	.057	.241	-.353
	KondisiKerja	-.188	.059	.020	1.000	.020	-.037	-.340	-.386
	Penghargaan	.006	-.183	-.302	.020	1.000	-.143	-.338	.063
	Pujian	-.289	-.194	.057	-.037	-.143	1.000	-.086	-.402
	Prestasi	-.132	-.188	.241	-.340	-.338	-.086	1.000	-.158
Pengawasan	.268	-.042	-.353	-.386	.063	-.402	-.158	1.000	
Covariances	Gaji	.130	.008	-.030	-.016	.001	-.024	-.012	.031
	KenaikanJabatan	-.008	.043	.000	.003	-.010	-.009	-.010	-.003
	KbjknInst	-.030	.000	.071	.001	-.020	.004	.016	-.030
	KondisiKerja	-.016	.003	.001	.059	.001	-.002	-.021	-.029
	Penghargaan	.001	-.010	-.020	.001	.063	-.008	-.022	.005
	Pujian	-.024	-.009	.004	-.002	-.008	.055	-.005	-.030
	Prestasi	-.012	-.010	.016	-.021	-.022	-.005	.065	-.013
	Pengawasan	.031	-.003	-.030	-.029	.005	-.030	-.013	.100

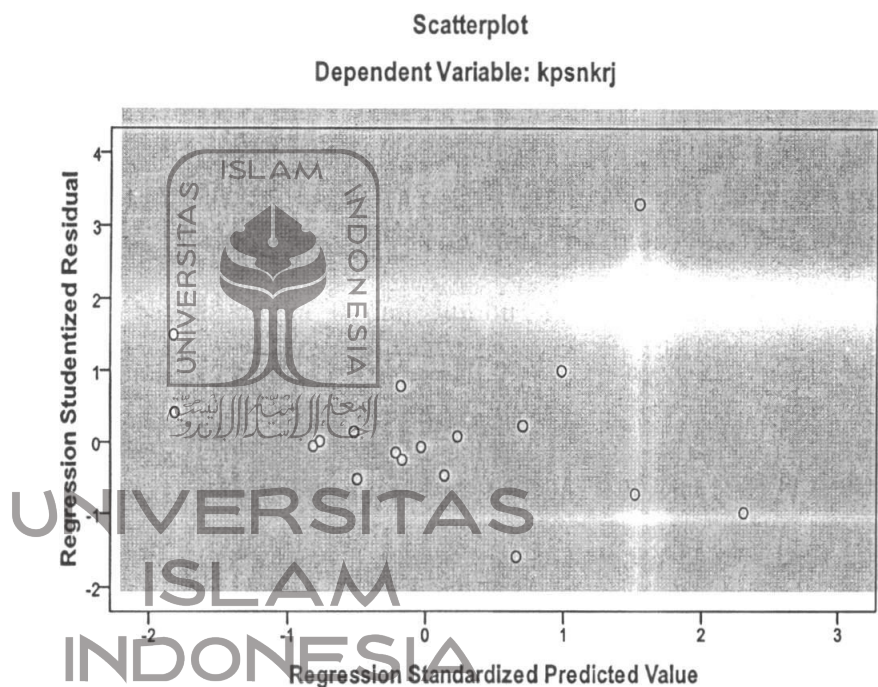
Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

d) Heteroskedastisitas.

Bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas. Model persamaan regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Dasar asumsinya adalah :

- (1) Jika pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.

- (2) Jika tidak ada pola tertentu, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.2. Heteroskedastisitas Kepuasan Kerja.

Dari gambar 4.2. grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari uji asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

## 2) Uji asumsi klasik Kinerja.

## a) Normalitas.

Hasil uji Kosmologorov-Smirnov :

Tabel 4.22. Uji Normalitas Kinerja

Variabel	Hasil Uji K-S	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.104	Berdistribusi normal
Kinerja	0.565	Berdistribusi normal

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari hasil uji K-S diperoleh angka uji sebesar 0,104 dan 0,565, sehingga dapat dibaca bahwa variabel kepuasan kerja dan kinerja berdistribusi normal.

## b) Autokorelasi.

Tabel 4.23. Uji Durbin Watson.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.167	5.88813	2.346

a. Predictors: (Constant), KpsnKjr

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari hasil uji diperoleh  $DW = 2.346$ , dari tabel DW diperoleh angka  $d_l$  (batas bawah) = 1.556 dan  $d_u$  (batas atas) = 1.622. Sehingga diperoleh perhitungan :

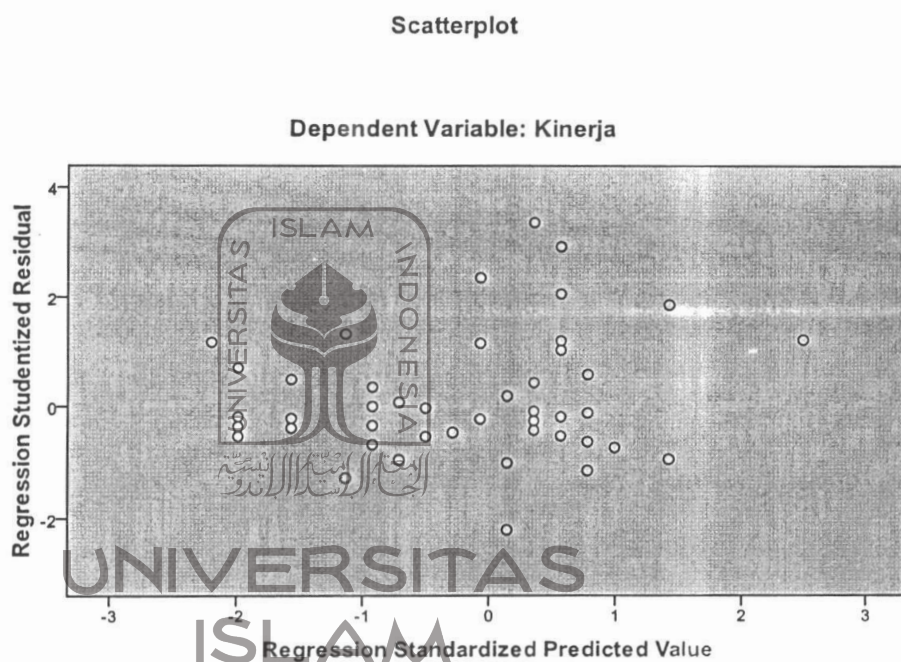
$$1,622 < 2.346 < 4 - 1.622$$

$$1.616 < 2.346 < 2.378$$

Dari hasil uji DW dapat dibaca bahwa 2.346 lebih besar dari batas atas ( $d_u=1.622$ ), lebih kecil dari  $4 - d_u$  ( $4 - 1.622 =$

2.378) sehingga diperoleh kondisi  $du < d < 4 - du$  yang berarti tidak ada autokorelasi positif atau negatif.

c) Heteroskedastisitas.



Gambar 4.3. Heteroskedastisitas Kinerja

Dari gambar 4.3 grafik scatterplot terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 dan sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa model regresi terbebas dari uji asumsi klasik heteroskedastisitas dan layak digunakan dalam penelitian.

## 2. Pengujian Hipotesis.

### a. Analisis Regresi.

#### 1) Analisis regresi Kepuasan Kerja.

Analisis regresi kepuasan kerja dilakukan dengan regresi *double-log* yaitu model regresi dimana variabel dependen dan variabel independen dirubah dalam bentuk logaritma natural<sup>70</sup>. Hasil analisis analisis regresi :

$$\text{Ln}(Y) = 2.064 + 0,119 \text{ Ln}X_1 + 0,177 \text{ Ln}X_2 + 0,083 \text{ Ln}X_3 + 0,116 \text{ Ln}X_4 + 0,083 \text{ Ln}X_5 + 0,084 \text{ Ln}X_6 + 0,119 \text{ Ln}X_7 + 0,234 \text{ Ln}X_8$$

Nilai-nilai dalam persamaan tersebut diperoleh dari hasil perhitungan pada tabel berikut:

Tabel 4.24. Koefisien Regresi Kepuasan Kerja.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.064	.065		31.855	.000		
LNprest	.119	.025	.207	4.738	.000	.465	2.151
LNpghr	.177	.026	.261	6.753	.000	.595	1.681
LNKjb	.083	.024	.123	3.456	.001	.699	1.430
LNPuji	.116	.024	.209	4.784	.000	.467	2.141
LNKbjkl	.083	.028	.114	2.956	.005	.599	1.669
LNPgwsn	.084	.039	.109	2.182	.034	.355	2.814
LNKdsKrij	.119	.024	.220	4.992	.000	.458	2.183
LNGaji	.234	.046	.183	5.053	.000	.677	1.477

<sup>70</sup> *Ibid* hal 203

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Dari delapan variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi, semua variabel signifikan, hal ini dapat dilihat dari probabilitas signifikansi untuk delapan variabel semuanya di bawah 0,05. Dari persamaan regresi di atas dapat dibaca besaran konstanta sebesar 2.064 yang berarti jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata kepuasan kerja sebesar 2.064. Adapun pengaruh variabel-variabel kepuasan kerja terhadap kepuasan kerja secara berurutan adalah sebagai berikut:

- a) Gaji dengan koefisien regresi sebesar 0,234 menyatakan bahwa setiap penambahan gaji sebesar 1000 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 234.
- b) Penghargaan dengan koefisien regresi sebesar 0,177 menyatakan bahwa setiap penambahan penghargaan sebesar 1000 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 177.
- c) Prestasi dengan koefisien regresi sebesar 0,119, menyatakan bahwa setiap penambahan Prestasi sebesar 1000 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 119.
- d) Kondisi kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,119, bahwa setiap penambahan Kondisi kerja sebesar 1000 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 119.
- e) Pujian dengan koefisien regresi sebesar 0,116, bahwa setiap penambahan Pujian sebesar 1000 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 116.

- f) Pengawasan dengan koefisien regresi sebesar 0,084, bahwa setiap penambahan Pengawasan sebesar 1000 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 84.
- g) Kenaikan jabatan dengan koefisien regresi sebesar 0,083, berarti bahwa setiap penambahan Kenaikan jabatan sebesar 1000 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 83.
- h) Kebijakan Instansi dengan koefisien regresi sebesar 0,083, berarti bahwa setiap penambahan Kebijakan Instansi sebesar 1000 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 83.
- 2) Analisis regresi kinerja.

Hasil analisis regresi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah :

$$Y = 29.914 + 0,584X$$

Nilai-nilai dalam persamaan tersebut diperoleh dari hasil perhitungan pada tabel 4.15 berikut :

Tabel 4.25. Koefisien Regresi Kinerja

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	29.914	4.609		6.490	.000		
KpsnKrkj	.584	.160	.425	3.639	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari persamaan regresi di atas dapat dibaca konstanta sebesar 29.914 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka

rata-rata kinerja sebesar 29.914. Koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,584 menyatakan bahwa setiap penambahan kepuasan kerja sebesar 1000 akan meningkatkan kinerja sebesar 584.

b. Uji Goodness of Fit Model.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari *Goodness of Fitnya*<sup>71</sup> yang dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan apabila nilai statistiknya berada dalam daerah kritis.

1) Uji Goodness of Fit Kepuasan Kerja.

Uji Goodnes of Fit dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS dan diperoleh hasil sebagai berikut :

a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kepuasan Kerja.

Tabel 4.26. Pengujian Koefisien Determinasi Kepuasan Kerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.946	.04140

a. Predictors: (Constant), LNGaji, LNKjb, LNKbjkl, LNKdsKjrj, LNPghrg, LNPuji, LNprest, LNPgwsn

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Dari tampilan output SPSS model summary besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,946, hal ini berarti 94,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi ke delapan variabel independen

<sup>71</sup> *Ibid.*, hal 97.



Dari uji statistik t dari delapan variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai probabilitas signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa delapan variabel berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

c) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Kepuasan Kerja.

Tabel 4.28. Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F) Kepuasan Kerja.

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1.833	8	.229	133.685	.000 <sup>a</sup>
Residual	.091	53	.002		
Total	1.923	61			

a. Predictors: (Constant), LNGaji, LNKjb, LNKbjkl, LNKdsKj, LNpghrng, LNPuji, LNprest, LNPgwsn

b. Dependent Variable: LNKpsKj

Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai hitung 133.685 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kepuasan Kerja atau dapat dikatakan Gaji, Penghargaan, Prestasi, kondisi kerja, Pujian, Pengawasan, Kenaikan jabatan, dan Kebijakan Instansi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian, kebijaksanaan instansi, supervisor, kondisi kerja dan gaji

berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Berkaitan dengan uji dalam uji regresi yang dilakukan secara serempak dengan F-test, maka untuk menerima atau menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternative ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut.

Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $p\text{-value} > level\ of\ significant\ (\alpha)$

Artinya prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijaksanaan instansi, supervisor, kondisi kerja dan gaji secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p\text{-value} < level\ of\ significant\ (\alpha)$

Artinya prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijaksanaan instansi, supervisor, kondisi kerja dan gaji secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Nilai  $F_{hitung} = 133.685$ ,  $F_{tabel} = 2,21$  dan nilai  $p\text{-value}$  pada kolom signifikan sebesar  $0,000 <$  dari nilai  $level\ of\ signifikan\ (\alpha)$ . Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $133.685 > 2.21$ ) dan nilai  $p\text{-value}$  pada kolom signifikan  $0,000 < 0,05$  ( $level\ of\ signifikan, \alpha$ ) Maka

keputusan yang dapat diambil adalah tolak hipotesis nol ( $H_0$ ), terima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), artinya Prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian, Kebijakan instansi, supervisor, kondisi kerja dan gaji berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

2) Uji Goodness of Fit Kinerja.

a) Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) Kinerja.

Tabel 4.29. Pengujian Koefisien Determinasi Kinerja.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.167	5.88813

a. Predictors: (Constant), KpsnKrf  
Sumber: Hasil penelitian (data diolah).

Dari tampilan output SPSS model summary besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,167, hal ini berarti 16,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 16,7\% = 83,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel.

*Standar Error of Estimate* (SEE) sebesar 5.88813.

Makin kecil nilai SEE akan membuat model regresi semakin tepat dalam memprediksi variabel dependen.

b) Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) Kinerja.

Dari uji statistik t variabel independen yang dimasukkan ke dalam model regresi mempunyai probabilitas signifikansi di bawah 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 4.30. Pengujian Signifikansi Parameter Individual (Uji statistik t) Kinerja

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	13,953	3,990		3,497	,001
	Kinerja	,310	,085	,425	3,639	,001

a. Dependent Variable: KpsnKri

c) Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F) Kinerja.

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai hitung 13,246 dengan probabilitas 0,001. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi Kinerja atau dapat dikatakan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

Tabel 4.31. Pengujian Signifikansi Simultan (Uji F) Kinerja.

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.232	1	459.232	13.246	.001 <sup>a</sup>
	Residual	2080.203	60	34.670		
	Total	2539.435	61			

a. Predictors: (Constant), KpsnKrn

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil penelitian (data diolah)

Hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Berkaitan dengan uji dalam uji regresi yang dilakukan dengan F-test, maka untuk menerima atau menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan Hipotesis alternative ( $H_a$ ) adalah sebagai berikut Terima  $H_0$  dan tolak  $H_a$ .

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $p\text{-value} > \text{level of significant } (\alpha)$

Artinya Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Tolak  $H_0$  dan terima  $H_a$ .

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $p\text{-value} < \text{level of significant } (\alpha)$

Artinya Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Nilai  $F_{hitung} = 13,246$ ,  $F_{tabel} = 4,00$  dan nilai *p-value* pada kolom signifikan sebesar  $0,000 <$  dari nilai *level of signifikan* ( $\alpha$ ). Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $133.685 > 2.21$ ) dan nilai *p-value* pada kolom signifikan  $0,000 < 0,05$  (*level of signifikan,  $\alpha$* ) Maka keputusan yang dapat diambil adalah tolak hipotesis nol ( $H_0$ ), terima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), artinya Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

### 3. Analisis Hasil Penelitian dalam Perspektif Ekonomi Islam.

#### a. Kandungan Al-Qur'an dan Al-Hadits pada variabel penelitian.

Dalam penelitian ini diteliti hubungan kepuasan kerja dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya terhadap kinerja pegawai dengan perhitungan ilmu ekonomi konvensional didapatkan hasil bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya : prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijaksanaan instansi, supervisor, kondisi kerja dan gaji. Sedangkan kepuasan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Kepuasan kerja dalam perspektif Ekonomi Islam menempatkan tenaga kerja sebagai subyek bukan hanya sekedar obyek dalam mencapai proses produksi. Tenaga kerja merupakan salah satu faktor-faktor

produksi diantara faktor produksi yang lain. Tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi mempunyai arti yang sangat besar, karena eksploitasi sumber daya produksi yang lain hanya bisa dilaksanakan oleh manusia sebagai tenaga kerja.

Berikut ini akan diuraikan ayat-ayat Al-qur'an dan atau hadits yang memuat pokok-pokok dalam penelitian ini :

#### 1) Prestasi.

Prestasi yang merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang telah dilakukan, dikerjakan, dan sebagainya oleh seseorang, dalam hal ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo. Diartikan juga sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Al-'An'am (6):132

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ ﴿١٣٢﴾

132. dan masing-masing orang memperoleh derajat-derajat (seimbang) dengan apa yang dikerjakannya. dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan.<sup>73</sup>

Dalam QS. Ar-Ra'd. (13) ayat 11 Allah SWT. Berfirman :

لَهُمْ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِمْ يُحَفِّظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ  
 اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا  
 فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

11. bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah[767]. Sesungguhnya Allah tidak merobah Keadaan

<sup>73</sup> Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI., *Al-qur'an.*, hal. 195.

sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan[768] yang ada pada diri mereka sendiri. dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, Maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.<sup>74</sup>

Penjelasan ayat :

[767] Bagi tiap-tiap manusia ada beberapa Malaikat yang tetap menjaganya secara bergiliran dan ada pula beberapa Malaikat yang mencatat amalan-amalannya. dan yang dikehendaki dalam ayat ini ialah Malaikat yang menjaga secara bergiliran itu, disebut Malaikat Hafazhah.

[768] Tuhan tidak akan merubah Keadaan mereka, selama mereka tidak merubah sebab-sebab kemunduran mereka.

Ibnu Katsir menafsirkan ayat ini dengan mengutip hadits: Diriwatkan oleh Ibnu Abi Hatim dari Ibrahim yang berkata, “Allah telah mewahyukan firman-Nya kepada seorang di antara Nabi-nabi Bani Israil, “Katakanlah kepada kaummu, bahwa tidak ada penduduk suatu desa atau penghuni suatu rumah yang taat dan beribadah kepada Allah, kemudian mengubah keadaannya dan bermaksiat, melainkan diubahlah oleh Allah keadaan mereka suka dan senang menjadi keadaan yang tidak disenangi.”<sup>75</sup>

Hasil yang diperoleh atas apa yang diusahakan manusia berbanding lurus atas apa yang dikerjakannya. Dalam doktrin Ekonomi Islam apa yang dilakukan tidak serta merta mutlak memberikan hasil seperti yang diinginkan. Masih terdapat faktor di luar kemampuan manusia dalam mencapainya. Dalam ayat tersebut di atas menggambarkan bahwa manusia hanya dapat mencapai prestasi sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Dalam konteks pegawai negeri

<sup>74</sup> *Ibid.*, hal. 337-338.

<sup>75</sup> Ibnu Katsir, *Tafsirul Qur'anul Karim (Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir jilid 4)*, alih bahasa Salim Bahreisy, cet. 1 (Surabaya: Bina Ilmu, 1988), hal. 432.

sipil yang diteliti dalam penelitian ini, apa yang dilakukan PNS lah yang dapat menggambarkan hasil dan prestasi yang dapat diperolehnya, namun Allah maha berkehendak dan dapat merubah hasil yang diupayakan manusia. Ketaatan atau kemaksiatan dapat pula merubah hasil yang ingin diperoleh manusia dalam berusaha. Dari uraian tersebut di atas dapat disimpulkan hasil upaya manusia dalam bekerja dapat menghasilkan prestasi, berdasarkan atas apa yang diupayakannya serta ketaatan yang melekat padanya dalam pencapaian ridho Allah untuk penetapan hasilnya.

## 2) Penghargaan.

Penghargaan adalah perbuatan (hal dan sebagainya) menghargai; penghormatan; yang ditujukan kepada pegawai atas apa yang telah dikerjakannya. Penghargaan ini bisa diberikan oleh atasan, rekan sekerja ataupun dari masyarakat yang telah mendapatkan pelayanan dari pegawai yang bersangkutan.: QS. 'Āli 'Imrān (03):148.

فَأَتَاهُمُ اللَّهُ ثَوَابَ الدُّنْيَا وَحُسْنَ ثَوَابِ الْآخِرَةِ ۗ وَاللَّهُ مُجِيبُ الْمُحْسِنِينَ



148. karena itu Allah memberikan kepada mereka pahala di dunia[236] dan pahala yang baik di akhirat. dan Allah menyukai orang-orang yang berbuat kebaikan.<sup>76</sup>

Penjelasan ayat :

[236] Pahala dunia dapat berupa kemenangan-kemenangan, memperoleh harta rampasan, pujian-pujian dan lain-lain.

<sup>76</sup> Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI., *Al-qur'an.*, hal. 87.

Ibnu Katsier menjelaskan ayat ini dengan penjelasan sebagai berikut : Allah berfirman bahwa barangsiapa beramal untuk mengejar hasil-hasil duniawi akan memperolehnya sesuai apa yang ditakdirkan oleh Allah dan tidak akan memperoleh bagiannya di akhirat. Seorang yang bertujuan dengan amalnya untuk memperoleh pahala di akhirat akan diberinyalah oleh Allah pahala itu dengan disertai apa yang menjadi bagiannya di dunia<sup>77</sup>.

### 3) Kenaikan Jabatan.

Kenaikan Jabatan adalah tindakan resmi dalam administrasi kepegawaian yang mengakibatkan perubahan pangkat atau jabatan pegawai negeri sipil, yakni pangkatnya menjadi lebih tinggi dari semula. Di dalam Islam jabatan adalah amanah dan tidak dibenarkan untuk memintanya.

Rasulullah saw. pernah menasihatkan kepada Abdurrahman bin Samurah :

إِنْ أُعْطِيَتْهَا عَنْ يَأِ عِنْدَ الرَّحْمَنِ بْنِ سَمُرَةَ، لَا تَسْأَلُ الْإِمَارَةَ، فَإِنَّكَ مَسْأَلَةٌ أُعِنْتَ عَلَيْهَا وَإِنْ أُعْطِيَتْهَا عَنْ مَسْأَلَةٍ وَكَلْتَ إِلَيْهَا غَيْرَ

“Wahai Abdurrahman bin Samurah, janganlah engkau meminta kepemimpinan. Karena jika engkau diberi tanpa memintanya niscaya engkau akan ditolong (oleh Allah dengan diberi taufik kepada kebenaran). Namun jika diserahkan kepadamu karena permintaanmu niscaya akan dibebankan kepadamu (tidak akan ditolong).” diriwayatkan al-Imam al-Bukhari dalam Shahih-nya no. 7146.<sup>78</sup>

<sup>77</sup> Ibnu Katsier, *Tafsirul Qur'anul Karim (Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir jilid 2)*, alih bahasa Salim Bahreisy, cet. 1 (Surabaya: Bina Ilmu, 1988), hal. 217.

<sup>78</sup> Abu Ishaq Muslim al-Atsari, *Hukum Meminta Jabatan*, dalam <http://asysyariah.com/hukum-meminta-jabatan.html> accessed 28/05/2012.

Pada hadits yang lain yaitu dari Abu Dzar al-Ghifari. Ia berkata, “Wahai Rasulullah, tidakkah engkau menjadikanku sebagai pemimpin?” Mendengar permintaanku tersebut, beliau menepuk pundakku seraya bersabda:

إِلَّا وَتَدَامَةً، خِزْيِ الْقِيَامَةِ يَوْمَ وَإِنَّهَا أَمَانَةٌ وَإِنَّهَا ضَعِيفٌ إِنَّكَ دَرٌّ، أبا يَا  
فِيهَا عَلَيْهِ الَّذِي وَأَدَّى بِحَوَّهَا أَخَذَهَا مِنْ

“Wahai Abu Dzar, engkau seorang yang lemah sementara kepemimpinan itu adalah amanat. Dan nanti pada hari kiamat, ia akan menjadi kehinaan dan penyesalan kecuali orang yang mengambil dengan haknya dan menunaikan apa yang seharusnya ia tunaikan dalam kepemimpinan tersebut.” (Sahih, HR. Muslim no. 1825).<sup>79</sup>

#### 4) Pujian.

Pujian adalah (pernyataan) rasa pengakuan dan penghargaan yang tulus akan kebaikan (keunggulan dan sebagainya) atas sesuatu, dalam hal ini adalah apa yang telah dilakukan atau dikerjakan oleh pegawai. QS. An-Nisā' (4) : 142.

إِنَّ الْمُنْفِقِينَ يُخَادِعُونَ اللَّهَ وَهُوَ خَادِعُهُمْ وَإِذَا قَامُوا إِلَى الصَّلَاةِ  
قَامُوا كَسَالَى يُرَاءُونَ النَّاسَ وَلَا يَذْكُرُونَ اللَّهَ إِلَّا قَلِيلًا ﴿١٤٢﴾

142. Sesungguhnya orang-orang munafik itu menipu Allah, dan Allah akan membalas tipuan mereka[364]. dan apabila mereka berdiri untuk shalat mereka berdiri dengan malas. mereka bermaksud riya[365] (dengan shalat) di hadapan manusia. dan tidaklah mereka menyebut Allah kecuali sedikit sekali[366].<sup>80</sup>

<sup>79</sup> *Ibid.*

<sup>80</sup> Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI., *Al-qur'an.*, hal. 132-133. 142.

Penjelasan ayat:

[364] Maksudnya: Allah membiarkan mereka dalam pengakuan beriman, sebab itu mereka dilayani sebagai melayani Para mukmin. dalam pada itu Allah telah menyediakan neraka buat mereka sebagai pembalasan tipuan mereka itu.

[365] Riya ialah: melakukan sesuatu amal tidak untuk keridhaan Allah tetapi untuk mencari pujian atau popularitas di masyarakat.

[366] Maksudnya: mereka sembahyang hanyalah sekali-sekali saja, Yaitu bila mereka berada di hadapan orang.

5) Kebijakan perusahaan.

Kebijakan perusahaan: kepandaian; kemahiran; kebijaksanaan; rangkaian konsep dan asas yang menjadi garis besar dan dasar rencana dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, kepemimpinan dan cara bertindak (pemerintahan, organisasi); pernyataan cita-cita, tujuan, prinsip, atau maksud sebagai garis pedoman utk manajemen dalam usaha mencapai sasaran. Dalam penelitian ini perusahaan didefinisikan sebagai instansi Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo dimana instansi diartikan sebagai badan pemerintah umum (seperti jawatan, kantor).

Allah SWT. Berfirman dalam QS. An-Nisā' (4): 59

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ  
فَاِنْ تَنٰزَعْتُمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ  
وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا ﴿٥٩﴾

59. Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. kemudian jika kamu berlainan Pendapat tentang sesuatu, Maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.<sup>81</sup>

<sup>81</sup> *Ibid.*, hal. 114.

## 6) Pengawasan.

Ary Ginanjar Agustian pendiri ESQ Leadership Center menekankan pentingnya pengawasan melalui pengendalian emosi dan spiritualitas, yang ternyata lebih efektif dibandingkan sebuah teguran. Masih banyak orang-orang yang melakukan kejahatan-kejahatan kecil apabila memiliki kesempatan dan tidak terlihat oleh orang lain. Mereka umumnya menganggap bahwa hal itu tidak akan diketahui oleh atasan mereka, serta menganggap pelanggaran-pelanggaran etika adalah hal yang biasa. Padahal ini menyangkut sesuatu yang serius, yakni integritas dan kepercayaan.<sup>82</sup>

Supervisor disebut juga pengawas utama; pengontrol utama; penyelia. Supervisi adalah pengawasan utama; pengontrolan tertinggi; penyeliaan. Dimana pengawasan dilakukan oleh atasan langsung ataupun bisa dilakukan oleh rekan sekerja. Supervisor adalah manajer yang bertanggungjawab atas pekerjaan karyawan secara tepat dan efisien sesuai dengan tugas yang ditentukan oleh atasannya. Allah SWT. Berfirman dalam QS. Hūd (11): 84.

﴿ وَإِلَىٰ مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۚ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنِّي غَيْرُهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعُوا الْمَكِّيَالَ وَالْمِيزَانَ ۚ إِنِّي أُرِيكُمْ بَعْضَ الَّذِي تَعْمَلُونَ ۗ وَإِلَىٰ مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۚ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنِّي غَيْرُهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعُوا الْمَكِّيَالَ وَالْمِيزَانَ ۚ إِنِّي أُرِيكُمْ بَعْضَ الَّذِي تَعْمَلُونَ ۗ وَإِلَىٰ مَدْيَنَ أَخَاهُمْ شُعَيْبًا ۚ قَالَ يَا قَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِنِّي غَيْرُهُ ۗ وَلَا تَتَّبِعُوا الْمَكِّيَالَ وَالْمِيزَانَ ۚ إِنِّي أُرِيكُمْ بَعْضَ الَّذِي تَعْمَلُونَ ۗ ﴾

84. dan kepada (penduduk) Madyan (kami utus) saudara mereka, Syu'aib. ia berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tiada

<sup>82</sup> Ary Ginanjar Agustian, *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*, cet. 27. (Jakarta: Penerbit Arga, 2006), hal. 140-141.

Tuhan bagimu selain Dia. dan janganlah kamu kurangi takaran dan timbangan, Sesungguhnya aku melihat kamu dalam Keadaan yang baik (mampu) dan Sesungguhnya aku khawatir terhadapmu akan azab hari yang membinasakan (kiamat)."<sup>83</sup>

QS. 'Āli 'Imrān (3): 29

قُلْ إِنْ تَخْفُوا مَا فِي صُدُورِكُمْ أَوْ تُبْدُوهُ يَعْلَمُهُ اللَّهُ وَيَعْلَمُ مَا فِي السَّمَوَاتِ وَمَا فِي الْأَرْضِ وَاللَّهُ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿٢٩﴾

29. Katakanlah: "Jika kamu Menyembunyikan apa yang ada dalam hatimu atau kamu melahirkannya, pasti Allah Mengetahui". Allah mengetahui apa-apa yang ada di langit dan apa-apa yang ada di bumi. dan Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.<sup>84</sup>

#### 7) Kondisi kerja.

Kondisi kerja diartikan sebagai serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Yang dimaksud disini adalah kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik. Meliputi segala sesuatu yang ada di lingkungan karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja, serta keselamatan dan keamanan kerja, temperatur, kelambapan, ventilasi, penerangan, kebersihan dan lain-lain. QS. Ash-Shu'arā' (26):183.

وَلَا تَبْخَسُوا النَّاسَ أَشْيَاءَهُمْ وَلَا تَعْتُوا فِي الْأَرْضِ مُفْسِدِينَ ﴿١٨٣﴾

183. dan janganlah kamu merugikan manusia pada hak-haknya dan janganlah kamu merajalela di muka bumi dengan membuat kerusakan.<sup>85</sup>

<sup>83</sup> Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI., *Al-qur'an.*, hal. 310.

<sup>84</sup> *Ibid.*, hal. 67.

<sup>85</sup> *Ibid.*, hal. 526.

## 8) Gaji.

Gaji adalah upah kerja yang dibayar dalam waktu yang tetap atau balas jasa yang diterima pekerja dalam bentuk uang berdasarkan waktu tertentu. Allah SWT. Berfirman dalam QS. At-Taubah (9): 105

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ  
عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

105. dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.<sup>86</sup>

Ibnu Majah telah meriwayatkan dari Ibnu Umar radhiallahu ‘anhuma dan Thabrani meriwayatkan dari Jabi radhiallahu ‘anhu serta Abu Ya’la juga meriwayatkan dari Abu Hurairah radhiallahu ‘anhu, ia berkata, Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَفُهُ  
“Berikanlah upah kepada pekerja sebelum keringnya kering.”<sup>87</sup>

Dari ayat-ayat dan hadits di atas memberi gambaran secara tepat potensi, latar belakang, serta sikap manusia dalam upaya mencapai hasil usaha dalam pekerjaannya. Dalam mensikapi hasil usahanya, manusia tidak serta merta bisa menerimanya dengan baik padahal Allah sudah memberi batasan bahwa apapun yang menjadi hasil usahanya adalah sesuai dengan hasil upayanya, sebagaimana dalam QS. An-Najm (53) : 39 Allah berfirman:

<sup>86</sup> *Ibid.*, hal. 273.

<sup>87</sup> Abdullah bin Abdurrahman Al-Jibrin, *Berikanlah Upah Pekerja Sebelum Kering Keringnya* dalam <http://almanhaj.or.id/content/172/slash/0> accessed 30/05/2012

وَأَنْ لَّيْسَ لِلْإِنْسَانِ إِلَّا مَا سَعَى ﴿٣٩﴾

39. dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya.<sup>88</sup>

Ayat tersebut menjelaskan bahwa apa yang diusahakan manusia, dalam hal ini bekerja, merupakan cara untuk mendapatkan sesuatu dari alam ini. Kemajuan dan kekayaan alam dapat diperoleh dengan usaha sungguh-sungguh. Semakin bersungguh-sungguh manusia bekerja semakin banyak hasil dan kekayaan yang mungkin diperoleh. Hal ini diperjelas lagi dalam surat yang lain yaitu QS. An-Nisā' (4): 32

وَلَا تَتَمَنَّوْا مَا فَضَّلَ اللَّهُ بِهِ بَعْضَكُمْ عَلَى بَعْضٍ لِّلرِّجَالِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبُوا وَلِلنِّسَاءِ نَصِيبٌ مِّمَّا أَكْتَسَبْنَ وَسَأَلُوا اللَّهَ مِنْ فَضْلِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُلِّ شَيْءٍ عَلِيمًا ﴿٣٢﴾

32. dan janganlah kamu iri hati terhadap apa yang dikaruniakan Allah kepada sebahagian kamu lebih banyak dari sebahagian yang lain. (karena) bagi orang laki-laki ada bahagian dari pada apa yang mereka usahakan, dan bagi Para wanita (pun) ada bahagian dari apa yang mereka usahakan, dan mohonlah kepada Allah sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui segala sesuatu.<sup>89</sup>

Dari uraian di atas dapat dirumuskan kaidah-kaidah yang mendasari variabel-variabel pada penelitian ini dalam perspektif ekonomi Islam yaitu :

<sup>88</sup> Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI., *Al-qur'an.*, hal. 766.

<sup>89</sup> *Ibid.*, hal. 108.

- 1) Pegawai memperoleh hasil usaha sesuai dengan apa yang diusahakannya, namun ketaatan atau kemaksiatan pada Allah SWT. dapat merubah hasil yang diperoleh.
- 2) Penghargaan terbaik yang bisa diperoleh para pegawai adalah penghargaan langsung dari Allah SWT. yang secara keseluruhan akan diterimanya di akhirat kelak, adapun yang diperolehnya di dunia hanyalah sebagian saja.
- 3) Tidak dibenarkan meminta-minta jabatan.
- 4) Tidak dibenarkan berlaku riya yaitu melakukan sesuatu amal tidak untuk keridhaan Allah tetapi untuk mencari pujian atau popularitas di masyarakat.
- 5) Pemimpin beserta kebijakannya wajib ditaati hanya jika tidak melanggar ketentuan Allah SWT dan Rasul-Nya.
- 6) Pengawasan dapat berlaku efektif jika dimulai dari pribadi masing-masing.
- 7) Hak-hak pekerja wajib dipenuhi sebanding dengan kewajiban yang telah ditunaikan.
- 8) Gaji sebagai hak pegawai harus dipenuhi sesuai dengan kewajiban yang sudah ditunaikan.

b. Kepuasan kerja dan kinerja dalam perspektif ekonomi Islam.

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa faktor-faktor kepuasan kerja yaitu : prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijakan instansi, pengawasan, kondisi kerja dan gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Ini berarti bahwa konsepsi kepuasan kerja melihat kepuasan kerja sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungan kerjanya. Saat berinteraksi dalam pekerjaannya memungkinkan timbul perasaan yang beragam dari masing-masing pekerja. Perasaan yang timbul terhadap pekerjaannya tersebut mau tidak mau akan mempengaruhi kinerja pegawai yang bersangkutan. Jika dipertegas lebih dalam akan diperoleh suatu acuan bahwa pegawai yang mempunyai rasa senang dan menikmati pekerjaannya dapat diasumsikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang baik. Sebaliknya pegawai dengan rasa tidak senang atas pekerjaannya diasumsikan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tidak baik.

Kepuasan kerja dalam Islam tidak hanya menekankan pada apa yang diperoleh di dunia saja. Kepuasan kerja dalam Islam justru menekankan pada keseimbangan antara kepuasan jasmani dan rohani. Hal ini berarti bahwa setiap pegawai muslim mengharapkan kesejahteraan di dunia sekaligus mengharapkan kesejahteraan di akhirat kelak.

Etos kerja dimaknai sebagai sikap atau pandangan manusia terhadap kerja yang dilakukan, yang dilatarbelakangi nilai-nilai yang diyakininya. Nilai-nilai itu dapat berasal dari suatu agama tertentu, adat istiadat, kebudayaan, serta peraturan perundang-undangan tertentu yang berlaku dalam suatu Negara.<sup>90</sup>

Dengan menggunakan pendekatan etos kerja dapat dipahami bahwa etos kerja dilatarbelakangi nilai-nilai yang diyakininya, salah satunya adalah nilai-nilai spiritual yang ada pada pekerja. Hal tersebut dapat digunakan untuk memberi gambaran bahwa nilai-nilai keislaman pada diri seseorang sedikit banyak akan berpengaruh terhadap pola kerja yang dilakukannya. Apakah akan mempunyai kinerja baik ataukah sebaliknya. Lebih lagi jika hal tersebut diniatkan semata-mata untuk mencapai ridha Allah Swt. dimana di setiap kesempatan ingat akan Allah Swt.

Mengingat Allah Swt. merupakan hal mendasar yang bisa membawa pada ketenangan jiwa dan hati yang tenteram, sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS. Ar-Ra'd (13): 28:

الَّذِينَ آمَنُوا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوبُهُمْ بِذِكْرِ اللَّهِ أَلَا بِذِكْرِ اللَّهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوبُ



28. (yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah-lah hati menjadi tenteram.<sup>91</sup>

<sup>90</sup> Nur Kholis, *Etos Kerja Islami*, dalam <http://nurkholis77.staff.uui.ac.id/etos-kerja-islami/> accessed 30/05/2012.

<sup>91</sup> Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI., *Al-qur'an.*, hal. 341.

Ketenteraman dalam hati yang terpancar dalam tindakan manusia termasuk dalam hal pekerjaannya dapat diperoleh manusia dengan senantiasa berupaya mengingat Allah Swt. Berzikir merupakan salah satu yang bisa dilakukan untuk keperluan tersebut. Hikmah berzikir adalah kemanfaatan secara lahir dan batin yang bersifat empiris setelah melakukan zikir. Kemanfaatan itu dapat disaksikan dan dirasakan secara langsung oleh yang berzikir, apabila ia telah benar-benar melakukannya dengan adab yang baik dan benar.<sup>92</sup> Hikmah berzikir dirasakan manfaatnya hanya yang benar-benar melaksanakannya. Menurut Hamdani Bakran Adz-Dzakiey<sup>93</sup> hikmah berzikir diantaranya adalah :

- 1) Menghidupkan keingatan dan kesadaran bersama Allah Swt, sehingga seseorang akan senantiasa memperoleh peringatan, pelajaran, dan pemeliharaan diri dari kehancuran, serta tipu daya setan dan iblis.
- 2) Memperoleh keberuntungan dan kemenangan di dalam perjuangan hidup di dunia hingga di akhirat kelak. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS. Al-'Anfāl (8): 45:

يَتَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا إِذَا لَقِيتُمْ فِئَةً فَاثْبُتُوا وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

45. Hai orang-orang yang beriman. apabila kamu memerangi pasukan (musuh), Maka berteguh hatilah kamu dan sebutlah (nama) Allah sebanyak-banyaknya[620] agar kamu beruntung.<sup>94</sup>

Penjelasan ayat:

[620] Maksudnya ialah: memperbanyak zikir dan doa.

<sup>92</sup> Hamdani Bakran Adz-Dzakiey, *Prophetic Intelligence; Kecerdasan Kenabian*, cet. 3 (Yogyakarta: Pustaka Al-Furqon, 2007), hal. 492.

<sup>93</sup> *Ibid.*, hal 492-496.

<sup>94</sup> Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI., *Al-qur'an.*, hal. 247.

- 3) Memperoleh rahmat Allah Swt. dan hubungan persahabatan dengan para malaikat-Nya, serta akan terlepasnya diri dari kegelapan hidup menuju cahaya kehidupan-Nya. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam QS. Al-'Ahzāb (33) ayat 41-43:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اذْكُرُوْا اللّٰهَ ذِكْرًا كَثِيْرًا ﴿٤١﴾ وَسَبِّحُوْهُ بُكْرَةً وَّاَصِيْلًا ﴿٤٢﴾ هُوَ الَّذِيْ يُصَلِّيْ عَلَيْكُمْ وَمَلَائِكَتُهٗ لِيُخْرِجَكُمْ مِّنَ الظُّلُمٰتِ اِلَى النُّوْرِ وَاٰمَنُوْا بِالْمُؤْمِنِيْنَ رَحِيْمًا ﴿٤٣﴾

41. Hai orang-orang yang beriman, berdzikirlah (dengan menyebut nama) Allah, zikir yang sebanyak-banyaknya.  
42. dan bertasbihlah kepada-Nya diwaktu pagi dan petang.  
43. Dialah yang memberi rahmat kepadamu dan malaikat-Nya (memohonkan ampunan untukmu), supaya Dia mengeluarkan kamu dari kegelapan kepada cahaya (yang terang). dan adalah Dia Maha Penyayang kepada orang-orang yang beriman.<sup>95</sup>

- 4) Melenyapkan kegelisahan, keresahan, dan kecemasan yang berada dalam hati. Sebagaimana firman Allah Swt. dalam Qur'an surat Ar-Ra'd (13) ayat 28:

الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا وَتَطْمَئِنُّ قُلُوْبُهُمْ بِذِكْرِ اللّٰهِ ۗ اِلَّا بِذِكْرِ اللّٰهِ تَطْمَئِنُّ الْقُلُوْبُ ﴿٢٨﴾

28. (yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka manjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingat Allah-lah hati menjadi tenteram.<sup>96</sup>

Jika mengacu pada hikmah berzikir di atas, dapat dipahami bahwa menjaga ketenangan jiwa menjadi intisari dari proses berzikir. Pada setiap upaya manusia dalam pekerjaannya ketenangan hati dan jiwa sangat

<sup>95</sup> *Ibid.*, hal 599.

<sup>96</sup> *Ibid.*, hal. 341.

mempengaruhi proses dan hasil kerjanya. Hal tersebut secara sederhana dapat dirumuskan sebagai ketenangan hati dapat diperoleh dari zikir yang dilakukan. Ketenangan hati yang telah terwujud sudah seharusnya mewarnai seluruh aktivitas manusia dalam setiap aspek kehidupannya termasuk dalam aktivitasnya dalam bekerja.

Selain hikmah berzikir dan penerapannya dalam kehidupan, terdapat pula hikmah yang lain dari aktivitas manusia yaitu hikmah yang diperoleh manusia dari berdo'a yaitu :

- 1) Terjalinnnya hubungan yang sangat dekat dengan Allah Swt, para malaikat-Nya, nabi-Nya dan kekasih-kekasih-Nya.
- 2) Membantu mempercepat tersingkapnya alam ketuhanan, pencerahan ruhani, ketenangan jiwa dan pengkabulan doa dan cita-cita.
- 3) Membantu mempercepat dalam membangun kesempurnaan keimanan, keislaman, dan ketauhidan secara empiric dan transcendental.
- 4) Perwujudan rasa penghambaan, ketidakberdayaan, dan perendahan diri di hadapan Allah Swt, yang mana sikap ini akan menggiring diri ini ke dalam perhatian khusus dan kecintaan-Nya.
- 5) Memberikan keberkahan dan nilai-nilai ruhaniah pada setiap aktivitas keseharian.
- 6) Memberikan perlindungan dari dampak-dampak negatif yang dapat ditimbulkan dari kelalaian diri sebagai manusia yang tidak pernah luput dari kesalahan dan khilaf.

- 7) Memberikan perlindungan dari kejahatan manusia, jin dan setan yang dapat menjelma dalam setiap ruang, waktu, keadaan dan peristiwa.
- 8) Memberikan kesadaran dan potensi untuk menjaga dan memelihara keseimbangan dan kerahmatan antara hubungan vertical dan horizontal.<sup>97</sup>

Dari uraian di atas dapat digarisbawahi bahwa konsep kepuasan kerja dalam Islam tidak hanya sekedar memperhitungkan apa yang didapatkan di dunia saja, melainkan melihat secara keseluruhan apa yang akan didapatkan di akhirat kelak. Kesejahteraan tidak hanya di dunia, melainkan merupakan hal yang diharapkan di akhirat kelak. Nilai-nilai spiritual mendasari setiap perilaku manusia dalam bekerja. Batasan halal dan haram merupakan hal yang harus dipegang teguh dan digunakan sebagai dasar dalam melakukan setiap tindakan.

Kinerja didefinisikan sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kecakapan pekerja menjadi hal penting dan tak terpisahkan dari kinerja pegawai. Tenaga kerja yang merupakan salah satu dari faktor dalam proses produksi, dalam pemilihannya sudah selayaknya didasari atas kriteria-kriteria yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan yang akan dilakukan. Kecakapan tenaga kerja merupakan salah satu kriteria yang digunakan untuk memilih tenaga kerja.

---

<sup>97</sup> Hamdani Bakran Adz-Dzakiey, *Prophetic Intelligence*, hal. 532-534.

Kecakapan tenaga kerja adalah usaha tenaga kerja untuk bekerja pada industri, keahlian dan ketrampilan yang dimilikinya yang mampu meningkatkan modal. Islam menjunjung tinggi hasil kerja yang cakap, memerintahkan umat Islam untuk mengajarkan semua jenis kerja dengan sempurna. Para pengusaha dianjurkan agar mengemas setiap produksi dengan baik, menarik dan tahan lama. Menurut Afzalur Rahman<sup>98</sup> kecakapan tenaga kerja biasanya bergantung kepada:

#### 1) Kesehatan Moral dan Fisik

Pekerja yang sehat dan kuat lebih cakap daripada buruh yang lemah dan sakit. Pekerja yang jujur dan bertanggungjawab, yang menyadari tugas dan tanggung jawabnya akan bekerja lebih tekun, dan orang yang tidak kuat dan tidak jujur tidak akan merasa bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Allah berfieman dalam QS. Al-Qasas (28) ayat 26:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَجَرْتَ الْقَوِيُّ

الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

26. salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".<sup>99</sup>

Ayat tersebut menyatakan bahwa kekuatan fisik (yaitu kesehatan) dan kejujuran (kebagusan akhlak) merupakan sifat yang diperlukan oleh seorang pekerja yang cakap.

<sup>98</sup> Afzalur Rahman, *Economics Doctrines of Islam (Doktrin Ekonomi Islam)*, No. 3, alih bahasa Soeroyo dkk., (Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf, 1995), hal. 262-270.

<sup>99</sup> Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI., *Al-qur'an.*, hal. 547.

## 2) Akal pikiran yang baik.

Akal pikiran yang sehat yaitu daya upaya seseorang di dalam menilai dan mencetuskan segala sesuatu dengan cara sebijaksana mungkin. Allah berfirman dalam QS. Yūsuf (12): 55 :

قَالَ أَجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلِيمٌ ﴿٥٥﴾

55. berkata Yusuf: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); Sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan".<sup>100</sup>

Perkataan yang digunakan حَفِيظٌ عَلِيمٌ menggambarkan kebijaksanaan dan pertimbangan sehingga orang yang bodoh dan tidak berilmu pengetahuan tidak boleh diserahi tugas memimpin bumi.

## 3) Pendidikan dan Latihan

Tenaga kerja yang berpendidikan dan terlatih mampu bekerja lebih teliti daripada yang tidak berpendidikan dan terlatih. Keuntungan pendidikan dan latihan disebutkan dalam firman Allah surat Al-Baqarah (2) : 269 :

يُؤْتِي الْحِكْمَةَ مَن يَشَاءُ ۗ وَمَن يُؤْتَ الْحِكْمَةَ فَقَدْ أُوتِيَ خَيْرًا كَثِيرًا ۗ وَمَا يَذَّكَّرُ إِلَّا أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٢٦٩﴾

269. Allah menganugerahkan Al Hikmah (kefahaman yang dalam tentang Al Quran dan As Sunnah) kepada siapa yang dikehendakinya. dan Barangsiapa yang dianugerahi hikmah, ia benar-benar telah dianugerahi karunia yang banyak. dan hanya orang-orang yang berakallah yang dapat mengambil pelajaran (dari firman Allah).<sup>101</sup>

<sup>100</sup> *Ibid.*, hal. 326.

<sup>101</sup> *Ibid.*, hal. 56.

Ayat di atas menjelaskan bahwa pendidikan dan latihan dianggap sebagai kebajikan dimana sifat-sifat tersebut menyamai harta dan kekayaan yang banyak. Hakekat ini diterangkan Allah dalam surat Az-Zumar (39) : 9:

أَمَّنْ هُوَ قَنِيتٌ ءَأَنَاءَ اللَّيْلِ سَاجِدًا وَقَائِمًا يَحْذَرُ الْآخِرَةَ وَيَرْجُو رَحْمَةً  
رَّبِّهِ ۗ قُلْ هَلْ يَسْتَوِي الَّذِينَ يَعْمُونَ وَالَّذِينَ لَا يَعْلَمُونَ ۗ إِنَّمَا يَتَذَكَّرُ  
أُولُو الْأَلْبَابِ ﴿٩﴾

9. (apakah kamu Hai orang musyrik yang lebih beruntung) ataukah orang yang beribadat di waktu-waktu malam dengan sujud dan berdiri, sedang ia takut kepada (azab) akhirat dan mengharapkan rahmat Tuhannya? Katakanlah: "Adakah sama orang-orang yang mengetahui dengan orang-orang yang tidak mengetahui?" Sesungguhnya orang yang berakallah yang dapat menerima pelajaran.<sup>102</sup>

Jelaslah bahwa hasil pekerjaan dan kemampuan pekerja yang tidak berpengetahuan dan tidak terlatih tidak akan menyamai pekerja yang berpengetahuan dan terlatih.

#### 4) Keindahan dan Kesempurnaan Hasil Kerja.

Dalam Islam ditegaskan bahwa dalam mengerjakan sesuatu haruslah dengan baik, sempurna dan dikerjakan dengan keterampilan sesuai bidangnya. Dalam surat An-Naml (27) ayat 88 Allah berfirman:

وَتَرَى الْجِبَالَ مَحْسَبًا جَامِدَةً وَهِيَ تَمُرُّ مَرَّ السَّحَابِ ۗ صُنِعَ اللَّهُ الَّذِي  
أَتَقَنَ كُلَّ شَيْءٍ ۗ إِنَّهُ خَبِيرٌ بِمَا تَفْعَلُونَ ﴿٨٨﴾

<sup>102</sup> *Ibid.*, hal. 659-660.

88. dan kamu Lihat gunung-gunung itu, kamu sangka Dia tetap di tempatnya, Padahal ia berjalan sebagai jalannya awan. (Begitulah) perbuatan Allah yang membuat dengan kokoh tiap-tiap sesuatu; Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.<sup>103</sup>

Apabila Allah menjadikan setiap perbuatanNya dengan sempurna, menarik dan sangat tahan lama, tentu hamba-hambaNya yang beriman diharapkan juga mengerjakan hal yang sama. Mengerjakan segala sesuatu dengan kesempurnaan, keindahan dan tahan lama.

Islam memberikan penekanan yang lebih terhadap keahlian dan pada saat yang sama menganggap penting kecantikan dan kesempurnaan dalam setiap aspek pekerjaan manusia.

Dari uraian di atas dapat digarisbawahi hal-hal penting yang berhubungan dengan kinerja pegawai dalam perspektif Islam diantaranya:

- 1) Kecakapan tenaga kerja menjadi hal penting dalam upaya memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai.
- 2) Kesehatan moral dan fisik dari setiap pekerja berbanding lurus dengan kecakapan yang dimilikinya.
- 3) حَفِيزٌ عَلِيْمٌ digunakan untuk menggambarkan kebijaksanaan dan kepandaian serta kesehatan akal pikiran, hal ini berarti Islam menempatkan akal fikiran sebagai hal penting dalam proses pekerjaan manusia dalam melakukan aktivitasnya. Dengan kata lain pekerja yang memiliki kesehatan akal pikiran lah yang dapat memenuhi kriteria pekerja berkinerja baik.

<sup>103</sup> *Ibid.*, hal. 542.

- 4) Pendidikan dan latihan diakui dalam Islam sebagai upaya untuk memperbaiki kinerja pegawai.
- 5) Kesempurnaan dalam setiap pekerjaan manusia menjadi hal yang tidak bisa dipisahkan dalam proses bekerja dan berusaha. Dengan senantiasa berupaya meningkatkan kinerja pegawai, proses menuju kesempurnaan hasil pekerjaan diharapkan dapat tercapai.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

1. Dari pengujian penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo secara signifikan dipengaruhi oleh variabel prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijaksanaan instansi, pengawasan, kondisi kerja dan gaji. Hal ini menunjukkan bahwa kenaikan dan atau perbaikan kondisi pada prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, pujian, kebijaksanaan instansi, pengawasan, kondisi kerja dan gaji baik secara parsial atau bersama-sama akan menaikkan kepuasan kerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

Dari hasil penelitian didapatkan pula bahwa variabel gaji mempunyai koefisien regresi terbesar yaitu sebesar 0,234 yang menunjukkan bahwa setiap penambahan gaji sebesar 1000 akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 234. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaji mempunyai pengaruh terbesar dibandingkan variabel yang lain yang diteliti, terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dari uji koefisien determinasi diperoleh besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,946, hal ini berarti 94,6% variasi kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variasi ke delapan variabel independen Gaji, Penghargaan, Prestasi, kondisi kerja, Pujian, Pengawasan, Kenaikan jabatan, dan Kebijakan Instansi.

Sedangkan sisanya ( $100\% - 94,6\% = 5,4\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang tidak diteliti. Dari uraian di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja secara berurutan adalah Gaji, Penghargaan, Prestasi, kondisi kerja, Pujian, Pengawasan, Kenaikan jabatan, dan Kebijakan Instansi.

2. Kepuasan kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan besar pengaruh sebesar 0,584. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan kepuasan kerja sebesar 1000 akan meningkatkan kinerja sebesar 584.

Dari uji koefisien determinasi diperoleh besarnya *adjusted R<sup>2</sup>* adalah 0,167, hal ini berarti 16,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi variabel Kepuasan Kerja, sedangkan sisanya ( $100\% - 16,7\% = 83,3\%$ ) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar variabel yang tidak diteliti.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

## B. Saran

1. Melihat hasil penelitian dimana variabel gaji mempunyai tingkat pengaruh terbesar terhadap kepuasan kerja dan jika dibandingkan dengan kondisi lapangan yang menunjukkan bahwa 48,39% pegawai menerima gaji kurang dari 60%, maka saran yang bisa disampaikan adalah perlu diterapkan kebijaksanaan yang lebih ketat atas pemberian ijin pada pinjaman yang

diajukan setiap pegawai dengan menaikkan batas minimal gaji yang harus diterima pegawai. Jika selama ini kebijaksanaan yang diterapkan adalah pegawai harus menerima gaji minimal Rp 700.000,00 (Tujuh Ratus Ribu Rupiah) maka ke depan perlu diterapkan kebijaksanaan dimana gaji yang diterima pegawai harus di atas 60%. Sehingga setiap pegawai menerima gaji yang relatif lebih besar yang tentunya diharapkan pegawai dapat bekerja lebih baik tanpa dibebatkan dengan kecilnya gaji yang diterima.

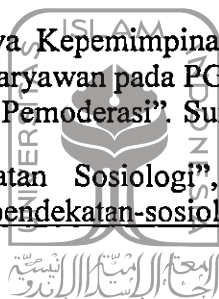
2. Dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh variabel-variabel yang diuji dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai secara signifikan, maka saran yang bisa diajukan adalah perlu upaya serius dalam memperbaiki kondisi dan keadaan variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja. Dengan memperbaiki kondisi dan keadaan variabel pembentuk kepuasan kerja diharapkan kinerja pegawai akan meningkat seiring dengan meningkatnya kepuasan kerja pegawai di kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah bin Abdurrahman Al-Jibrin. "Berikanlah Upah Pekerja Sebelum Kering Keringatnya" dalam <http://almanhaj.or.id/content/172/slash/0> accessed 30/05/2012.
- Abu Ishaq Muslim al-Atsari. "Hukum Meminta Jabatan", dalam <http://asysyariah.com/hukum-meminta-jabatan.html> accessed 28/05/2012.
- Adnyani. "Pendekatan Penelitian". dalam <http://made.blog.unissula.ac.id/2012/02/16/pendekatan-penelitian/> accessed 26 Mei 2012.
- Afzalur Rahman. 1995. *Economics Doctrines of Islam (Doktrin Ekonomi Islam)*. Alih bahasa Soeroyo dkk., Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Anton N. Moeliono. 1989. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Antonius Candra Kusuma. 2011. "Analisis Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja pada Kinerja Karyawan dengan Efikasi Diri sebagai Variabel Mediasi (Studi Pustaka pada Unit Biro Perjalanan Bus Rosalia Indah di Solo)". Surakarta: UNS
- Ary Ginanjar Agustian. 2006. *Rahasia Sukses Membangun Kecerdasan Emosi dan Spiritual ESQ*, cet. 27. Jakarta: Penerbit Arga.
- Departemen Agama RI, 2002 *KMA 373 Tahun 2002 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi dan Kantor Departemen Agama Kabupaten/Kota*. Jakarta: Bagian Biro Organisasi dan Tata Laksana.
- Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI. 2011. *Al-qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta: Direktorat Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah.
- Eva Kris Diana Devi. 2009. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening". Malang: Unibraw.
- Hamdani Bakran Adz-Dzakiey. 2007. *Prophetic Intelligence; Kecerdasan Kenabian*, cet. 3. Yogyakarta: Pustaka Al-Furqon.
- Ibnu Katsier, 1988. *Tafsirul Qur'anul Karim (Terjemah Singkat Tafsir Ibnu Katsir jilid 2)*. alih bahasa Salim Bahreisy, cet. 1. Surabaya: Bina Ilmu.

- Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*. Semarang:Badan Penerbit UNDIP.
- Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo. 2011. *Laporan Akuntabilitas Kinerja Tahun 2010*. Sukoharjo:tnp.
- Khairul Muslim. 2006. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Negeri Lhokseumawe”. Medan:USU.
- Moh As’ad. 1991. *Psikologi Industri*. Yogyakarta:Liberty.
- Moh. Nazir. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta:Ghalia Indonesia..
- Moh. Pabundu Tika. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Muhammad Abdul Manan. 1993. *Islamic Economy: Theory and Practise*. (Houder and Stoughton Ltd). Terjemahan oleh M. Nastangin .Yogyakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf.
- Muhadi. 2007. “Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. Semarang:UNDIP.
- Muliawan Hamdani. 1996. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Percetakan pada PT. Tiga Serangkai Solo”. Surakarta:UNS.
- Nur Kholis. “Etos Kerja Islami”. dalam <http://nurkholis77.staff.uii.ac.id/etos-kerja-islami/> accessed 30/05/2012.
- Pramudya Sunu. 1999. *Peran SDM dalam Penerapan ISO 9000*. Jakarta:Grasindo.
- Rakhmat Nugroho. 2006. “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan”. Semarang:Undip.
- Robbin Stephen P. 1983. *Essentials Of Management, 3rd edition*, Prentice-Hall, Inc, terjemahan oleh Ignatius Hadisoeprobo. Jakarta:Erlangga.
- Robbins Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Organizational Behavior. 12<sup>th</sup>ed.* terjemahan oleh Diana Angelica. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Subakti Syaiin. 2008. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Klinik Spesialis Bestari Medan Tahun 2007”. Medan:USU.

- Stoner James A.F. 1996. *Manajemen*. terjemahan oleh Alexander Sindoro. Jakarta:Prenhallindo.
- Titik Maryuni. 2011. "Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Pada Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai Variabel Pemediasi". Surakarta:UNS.
- Tjahjo Grahito. 1997. "Analisis Kepuasan Kerja Perawat berdasar Faktor Sosial di Rumah Sakit Umum Tegalyoso Klaten". Surakarta:UNS.
- T. Hani Handoko. 2000. *Manajemen*. Yogyakarta BPFE-Yogyakarta.
- Tumidjan. 1988. *Nama-nama Pejabat Kantor Depatemen Agama Kabupaten Sukoharjo*. Sukoharjo:Departemen Agama Kabupaten Sukoharjo.
- Zulham. 2011. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PG. Rejo Agung Madiun dengan Level Karyawan sebagai Pemediasi". Surakarta:UNS.
- Zulkifli, "Pengertian Pendekatan Sosiologi", dikutip dari <http://www.bintan-s.web.id/2011/12/pendekatan-sosiologi.html> Accessed 27-06-2012.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA



# LAMPIRAN-LAMPIRAN

UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA



PROGRAM PASCASARJANA (S2)  
**MAGISTER STUDI ISLAM**  
FAKULTAS ILMU AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Jl. Demangan Baru No. 24 Lantai II, Yogyakarta 55281, Telp./Faks. (0274) 523637, Hp. 08175425758  
Website: www.master.islamic.uui.ac.id; email: msi@uui.ac.id dan msi\_uui@yahoo.com

Nomor : 171.A/PPs-MSI/III/2012  
Hal : Permohonan Izin Penelitian

Yogyakarta, 21 Maret 2012

Kepada Yang Terhormat:  
Kepala Kantor Kementerian Agama  
Kab Sukoharjo  
di-

**Sukoharjo**

*Assalamu'alaikum Wr.Wb*

Program Pascasarjana (S-2) Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama  
Islam Universitas Islam Indonesia Yogyakarta menyatakan bahwa:

Nama : Suciawan Budi Utomo  
NIM : 07913032  
Konsentrasi : Ekonomi Islam

adalah Mahasiswa Program Pascasarjana Magister Studi Islam Fakultas  
Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia dan saat ini yang  
bersangkutan sedang dalam proses penyelesaian Tesis dengan judul:  
"Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil  
di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo".

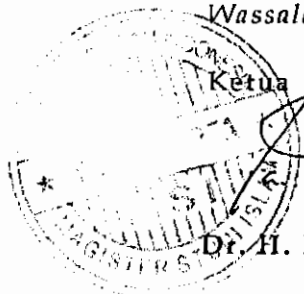
Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kepada Bapak/Ibu untuk  
memberikan izin kepada yang bersangkutan guna melakukan penelitian di  
lembaga yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian permohonan ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya  
diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Ketua Program,

Dr. H. Imam Effendi, MA





**KEMENTERIAN AGAMA  
KANTOR KABUPATEN SUKOHARJO**

Jalan Jaksa Agung R. Suprpto Nomor 3 Telp. (0271) 593143 Sukoharjo 57512

SURAT IJIN MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor : Kd.11.11/1/Kp.01/567 /2012

Kepala Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo

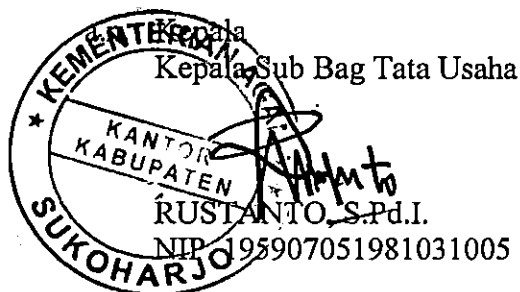
Berdasarkan surat Ketua Program Pasca Sarjana (S2) Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia Nomor : 171.A/PPs-MSI/III/2012, perihal Permohonan Izin Penelitian.

Memberi ijin kepada Saudara  
N a m a : SUCIAWAN BUDI UTOMO  
N I M : 07913032  
Konsentrasi : Ekonomi Islam

Melakukan penelitian di Kantor Kementerian Agama Kab. Sukoharjo mulai tanggal 26 Maret 2012 s/d 05 April 2012 untuk penyelesaian Tesis dengan judul : " **Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Sukoharjo**".

Demikian Surat Ijin ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Sukoharjo, 25 April 2012



Tembusan kepada Yth. :

1. Kepala Kantor Kementerian Agama Kab. Sukoharjo;
2. Ketua Program Pasca Sarjana (S2) Magister Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam Universitas Islam Indonesia.

## IDENTITAS RESPONDEN

(Mohon dilingkari jawaban yang dipilih atau diisi)

Jenis Kelamin :

1. Pria
2. Wanita

Latar belakang pendidikan :

1. SD
1. SLTP
2. SLTA
3. D3
4. S1
5. S2

Usia : ..... tahun

Lama bekerja : ..... tahun

Terima kasih atas partisipasinya.



### I. Kuesioner Kepuasan Kerja

Berilah jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang tersedia.

1. Sangat Tidak Puas
2. Tidak Puas
3. Kurang Puas
4. Puas
5. Sangat Puas

No	Pertanyaan	STP	TP	KP	P	SP
1	Puaskah anda atas apa yang telah anda capai dalam bidang pekerjaan anda? (prestasi)					
2	Puaskah anda atas penghargaan oleh atasan atau rekan kerja dari apa yang anda kerjakan?					
3	Puaskah anda atas kenaikan jabatan dalam bidang pekerjaan anda?					
4	Puaskah anda atas pujian oleh atasan atau rekan kerja dari apa yang anda kerjakan?					
5	Puaskah anda atas kebijakan instansi dimana anda bekerja ?					
6	Puaskah anda atas pengawasan yang dilakukan oleh atasan ataupun oleh rekan sekerja.					
7	Puaskah anda atas kondisi kerja dimana anda bekerja?					
8	Puaskah anda atas gaji yang anda terima?					

## II. Kuesioner Kinerja

Berilah jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan memberi tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.

1. Sangat Buruk Sekali (SBS)
2. Sangat Buruk (SB)
3. Baik (B)
4. Baik Sekali (BS)
5. Sangat Baik Sekali (SBS)

No	Pertanyaan	SBS	SB	B	BS	SBS
1	Bagaimana kemampuan anda dalam menangani dan menyelesaikan tugas pokok sehari-hari yang diberikan?					
2	Bagaimana kemampuan anda dalam menangani dan menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan?					
3	Bagaimana anda menangani volume pekerjaan yang sangat banyak					
4	Bagaimana pengetahuan anda tentang pekerjaan?					
5	Bagaimana kemampuan anda dalam merencanakan pekerjaan?					
6	Sebaik apakah anda menyelesaikan pekerjaan secara efisien?					
7	Sebaik apakah anda menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang tepat (mutu yang baik)?					
8	Bagaimana tingkat keakuratan (jarang membuat kesalahan dalam pekerjaan) anda dalam menyelesaikan pekerjaan?					
9	Bagaimana inisiatif anda untuk bekerja?					
10	Sebaik apakah kreatifitas anda dalam melaksanakan pekerjaan?					
11	Sebaik apakah anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu?					
12	Bagaimana tingkat kehadiran anda selama ini?					
13	Bagaimana kerja anda dengan rekan sekerja?					
14	Bagaimana kerja anda dengan atasan?					
15	Bagaimana cara anda berkomunikasi dengan rekan kerja?					

### III. Petunjuk Wawancara

1. Wawancara dilakukan dengan cara tatap muka langsung antara pewawancara dengan responden.
2. Wawancara dilakukan di tempat kerja responden di sela-sela waktu kerja.
3. Pewawancara menjelaskan secara singkat maksud dan tujuan penelitian.
4. Pewawancara menjelaskan secara singkat tata-cara pengisian kuesioner.
5. Pewawancara memberi kesempatan kepada responden untuk menanyakan hal-hal yang belum jelas dari kuesioner.
6. Pewawancara menampung usul dan saran tambahan dari responden.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

**Daftar Penerimaan Gaji dan Potongan  
Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kab. Sukoharjo \***

NO	GAJI	POTONGAN	BERSIH	prosentase
1	3,178,200	2,821,650	356,550	11.22%
2	2,912,200	2,569,150	343,050	11.78%
3	3,203,300	2,779,783	423,517	13.22%
4	3,436,300	2,765,620	670,680	19.52%
5	3,096,300	2,443,200	653,100	21.09%
6	3,531,100	2,575,799	955,301	27.05%
7	2,948,600	2,033,500	915,100	31.04%
8	2,333,400	1,586,637	746,763	32.00%
9	2,759,300	1,821,601	937,699	33.98%
10	2,007,700	1,314,150	693,550	34.54%
11	2,351,000	1,534,802	816,198	34.72%
12	3,800,100	2,432,550	1,367,550	35.99%
13	1,722,300	1,073,390	648,910	37.68%
14	3,372,600	1,949,850	1,422,750	42.19%
15	3,353,900	1,837,373	1,516,527	45.22%
16	3,128,800	1,650,235	1,478,565	47.26%
17	3,436,300	1,766,000	1,670,300	48.61%
18	2,936,900	1,493,800	1,443,100	49.14%
19	3,969,500	1,994,300	1,975,200	49.76%
20	2,834,700	1,418,902	1,415,798	49.95%
21	2,241,500	1,108,900	1,132,600	50.53%
22	2,821,200	1,361,050	1,460,150	51.76%
23	2,074,200	963,900	1,110,300	53.53%
24	4,019,500	1,769,250	2,250,250	55.98%
25	2,877,500	1,264,000	1,613,500	56.07%
26	2,022,600	886,200	1,136,400	56.19%
27	2,739,100	1,137,952	1,601,148	58.46%
28	3,372,600	1,393,427	1,979,173	58.68%
29	3,434,700	1,392,899	2,041,801	59.45%
30	3,498,000	1,418,400	2,079,600	59.45%
31	2,425,700	966,170	1,459,530	60.17%

NO	GAJI	POTONGAN	BERSIH	prosentase
32	3,452,100	1,369,100	2,083,000	60.34%
33	2,255,200	874,600	1,380,600	61.22%
34	2,164,700	816,700	1,348,000	62.27%
35	2,333,400	788,850	1,544,550	66.19%
36	2,998,900	932,500	2,066,400	68.91%
37	2,808,500	857,800	1,950,700	69.46%
38	4,388,600	1,305,650	3,082,950	70.25%
39	3,422,400	984,903	2,437,497	71.22%
40	3,372,600	760,150	2,612,450	77.46%
41	2,821,200	630,386	2,190,814	77.66%
42	3,088,200	527,300	2,560,900	82.93%
43	2,866,100	426,700	2,439,400	85.11%
44	4,603,700	586,850	4,016,850	87.25%
45	2,255,200	224,600	2,030,600	90.04%
46	1,854,100	183,100	1,671,000	90.12%
47	2,298,000	194,200	2,103,800	91.55%
48	2,912,200	241,900	2,670,300	91.69%
49	2,414,200	192,400	2,221,800	92.03%
50	2,821,200	208,100	2,613,100	92.62%
51	3,409,800	219,800	3,190,000	93.55%
52	3,498,500	225,000	3,273,500	93.57%
53	3,461,100	218,600	3,242,500	93.68%
54	1,722,300	60,600	1,661,700	96.48%
55	2,016,700	68,000	1,948,700	96.63%
56	2,016,700	68,000	1,948,700	96.63%
57	1,468,800	49,300	1,419,500	96.64%
58	2,234,200	72,900	2,161,300	96.74%
59	2,483,600	79,100	2,404,500	96.82%
60	2,692,700	84,900	2,607,800	96.85%
61	3,372,600	101,900	3,270,700	96.98%
62	1,810,000	53,800	1,756,200	97.03%

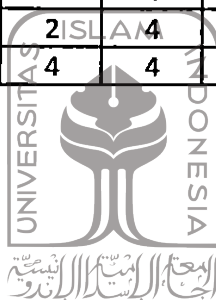
NO	KRITERIA	JUMLAH	%
1	< 29%	6	9.68%
2	30% - 59%	24	38.71%
3	60% - 89%	14	22.58%
4	>90%	18	29.03%
		62	100.00%

1. 30 pegawai (48,39% responden) menerima gaji kurang dari 60%
2. Gaji bersih adalah gaji yang seharusnya diterima dikurangi potongan
3. Potongan terdiri dari angsuran hutang di koperasi/Bank, BAZIS, dan potongan lain
4. Kebijakan yang berlaku setiap pegawai harus menerima gaji minimal Rp. 700.000,00

Lampiran  
Data Jawaban Variabel Kepuasan Kerja

Nomor Responden	Kepuasan Kerja								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
1	4	4	4	4	3	3	4	4	30
2	5	4	2	4	3	5	5	4	31
3	2	2	3	2	3	3	4	4	23
4	5	4	4	4	3	3	4	5	32
5	4	4	4	4	3	4	4	4	31
6	3	4	5	4	3	4	3	4	30
7	2	2	2	4	4	4	4	5	27
8	4	4	4	4	4	4	4	4	32
9	5	5	5	5	5	5	5	5	40
10	4	3	3	3	4	4	4	4	29
11	3	3	4	2	4	2	3	4	25
12	2	2	2	2	4	3	2	3	18
13	2	2	4	2	3	3	2	3	19
14	2	2	4	2	3	3	2	3	19
15	2	2	4	2	3	3	2	3	19
16	4	4	4	4	4	4	3	4	31
17	3	3	4	2	3	3	2	4	24
18	4	4	4	4	4	4	4	4	32
19	3	4	4	4	4	4	4	4	31
20	1	4	2	2	4	3	3	5	24
21	3	4	3	4	4	4	4	4	30
22	3	4	4	4	5	4	5	4	33
23	4	4	4	4	4	4	4	4	32
24	3	4	4	4	3	4	4	4	30
25	4	3	4	3	3	3	3	4	35
26	4	4	4	4	4	4	3	4	31
27	4	4	4	4	4	4	3	4	31
28	4	4	4	2	4	4	4	4	29
29	4	4	5	4	4	5	5	4	35
30	3	3	3	4	3	3	3	4	26
31	2	4	4	4	3	3	2	3	25
32	3	3	3	3	4	4	4	4	28
33	3	3	3	3	4	4	4	4	28
34	3	3	3	3	4	4	4	4	28
35	4	4	4	4	3	4	4	4	31
36	3	4	4	4	4	3	4	4	30
37	4	4	4	4	4	4	4	4	32
38	4	4	5	5	4	4	4	5	35
39	2	2	3	3	3	4	2	4	23
40	3	4	3	2	2	4	4	2	24
41	3	4	4	2	3	3	3	4	26
42	4	4	4	4	4	4	4	4	32
43	3	4	4	2	3	3	3	4	26
44	3	4	4	2	3	3	3	4	26
45	2	2	3	3	2	2	3	4	21

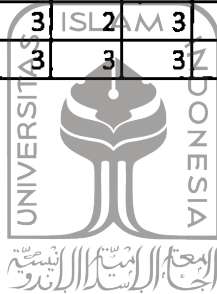
Nomor Responden	Kepuasan Kerja								Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	
46	3	3	4	4	4	5	3	4	30
47	3	2	2	2	1	2	3	4	19
48	4	4	3	4	3	4	3	4	29
49	3	4	4	2	4	3	4	4	28
50	4	4	3	3	4	4	3	4	29
51	4	4	5	4	4	5	4	5	35
52	4	3	5	3	3	3	3	4	28
53	2	4	2	2	4	2	1	4	21
54	3	3	4	4	4	4	4	4	30
55	4	4	4	4	4	4	4	4	32
56	4	4	4	2	4	4	4	4	30
57	4	2	2	2	3	3	4	4	24
58	4	4	5	4	3	4	4	4	32
59	4	4	4	4	3	4	4	4	31
60	4	4	4	4	4	4	4	4	32
61	2	4	2	2	4	2	1	4	21
62	4	4	4	4	4	4	4	4	32



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA



No Resp	Kinerja															Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	5	4	3	50
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
48	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	34
49	3	3	3	3	3	3	3	3	5	4	3	3	5	4	5	53
50	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	41
51	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	61
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
53	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	40
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
57	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	40
58	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	52
59	5	3	5	5	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	65
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45
61	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	41
62	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$

n	k=1		k=2		k=3		k=4		k=5	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
6	0.6102	1.4002								
7	0.6996	1.3564	0.4672	1.8964						
8	0.7629	1.3324	0.5591	1.7771	0.3674	2.2866				
9	0.8243	1.3199	0.6291	1.6993	0.4548	2.1282	0.2957	2.5881		
10	0.8791	1.3197	0.6972	1.6413	0.5253	2.0163	0.3760	2.4137	0.2427	2.8217
11	0.9273	1.3241	0.7580	1.6044	0.5948	1.9280	0.4441	2.2833	0.3155	2.6446
12	0.9708	1.3314	0.8122	1.5794	0.6577	1.8640	0.5120	2.1766	0.3796	2.5061
13	1.0097	1.3404	0.8612	1.5621	0.7147	1.8159	0.5745	2.0943	0.4445	2.3897
14	1.0450	1.3503	0.9054	1.5507	0.7667	1.7788	0.6321	2.0296	0.5052	2.2959
15	1.0770	1.3605	0.9455	1.5432	0.8140	1.7501	0.6852	1.9774	0.5620	2.2198
16	1.1062	1.3709	0.9820	1.5386	0.8572	1.7277	0.7340	1.9351	0.6150	2.1567
17	1.1330	1.3812	1.0154	1.5361	0.8968	1.7101	0.7790	1.9005	0.6641	2.1041
18	1.1576	1.3913	1.0461	1.5353	0.9331	1.6961	0.8204	1.8719	0.7098	2.0600
19	1.1804	1.4012	1.0743	1.5355	0.9666	1.6851	0.8588	1.8482	0.7523	2.0226
20	1.2015	1.4107	1.1004	1.5367	0.9976	1.6763	0.8943	1.8283	0.7918	1.9908
21	1.2212	1.4200	1.1246	1.5385	1.0262	1.6694	0.9272	1.8116	0.8286	1.9635
22	1.2395	1.4289	1.1471	1.5408	1.0529	1.6640	0.9578	1.7974	0.8629	1.9400
23	1.2567	1.4375	1.1682	1.5435	1.0778	1.6597	0.9864	1.7855	0.8949	1.9196
24	1.2728	1.4458	1.1878	1.5464	1.1010	1.6565	1.0131	1.7753	0.9249	1.9018
25	1.2879	1.4537	1.2063	1.5495	1.1228	1.6540	1.0381	1.7666	0.9530	1.8863
26	1.3022	1.4614	1.2236	1.5528	1.1432	1.6523	1.0616	1.7591	0.9794	1.8727
27	1.3157	1.4688	1.2399	1.5562	1.1624	1.6510	1.0836	1.7527	1.0042	1.8608
28	1.3284	1.4759	1.2553	1.5596	1.1805	1.6503	1.1044	1.7473	1.0276	1.8502
29	1.3405	1.4828	1.2699	1.5631	1.1976	1.6499	1.1241	1.7426	1.0497	1.8409
30	1.3520	1.4894	1.2837	1.5666	1.2138	1.6498	1.1426	1.7386	1.0706	1.8326
31	1.3630	1.4957	1.2969	1.5701	1.2292	1.6500	1.1602	1.7352	1.0904	1.8252
32	1.3734	1.5019	1.3093	1.5736	1.2437	1.6505	1.1769	1.7323	1.1092	1.8187
33	1.3834	1.5078	1.3212	1.5770	1.2576	1.6511	1.1927	1.7298	1.1270	1.8128
34	1.3929	1.5136	1.3325	1.5805	1.2707	1.6519	1.2078	1.7277	1.1439	1.8076
35	1.4019	1.5191	1.3433	1.5838	1.2833	1.6528	1.2221	1.7259	1.1601	1.8029
36	1.4107	1.5245	1.3537	1.5872	1.2953	1.6539	1.2358	1.7245	1.1755	1.7987
37	1.4190	1.5297	1.3635	1.5904	1.3068	1.6550	1.2489	1.7233	1.1901	1.7950
38	1.4270	1.5348	1.3730	1.5937	1.3177	1.6563	1.2614	1.7223	1.2042	1.7916
39	1.4347	1.5396	1.3821	1.5969	1.3283	1.6575	1.2734	1.7215	1.2176	1.7886
40	1.4421	1.5444	1.3908	1.6000	1.3384	1.6589	1.2848	1.7209	1.2305	1.7859
41	1.4493	1.5490	1.3992	1.6031	1.3480	1.6603	1.2958	1.7205	1.2428	1.7835
42	1.4562	1.5534	1.4073	1.6061	1.3573	1.6617	1.3064	1.7202	1.2546	1.7814
43	1.4628	1.5577	1.4151	1.6091	1.3663	1.6632	1.3166	1.7200	1.2660	1.7794
44	1.4692	1.5619	1.4226	1.6120	1.3749	1.6647	1.3263	1.7200	1.2769	1.7777
45	1.4754	1.5660	1.4298	1.6148	1.3832	1.6662	1.3357	1.7200	1.2874	1.7762
46	1.4814	1.5700	1.4368	1.6176	1.3912	1.6677	1.3448	1.7201	1.2976	1.7748
47	1.4872	1.5739	1.4435	1.6204	1.3989	1.6692	1.3535	1.7203	1.3073	1.7736
48	1.4928	1.5776	1.4500	1.6231	1.4064	1.6708	1.3619	1.7206	1.3167	1.7725
49	1.4982	1.5813	1.4564	1.6257	1.4136	1.6723	1.3701	1.7210	1.3258	1.7716
50	1.5035	1.5849	1.4625	1.6283	1.4206	1.6739	1.3779	1.7214	1.3346	1.7708
51	1.5086	1.5884	1.4684	1.6309	1.4273	1.6754	1.3855	1.7218	1.3431	1.7701
52	1.5135	1.5917	1.4741	1.6334	1.4339	1.6769	1.3929	1.7223	1.3512	1.7694
53	1.5183	1.5951	1.4797	1.6359	1.4402	1.6785	1.4000	1.7228	1.3592	1.7689
54	1.5230	1.5983	1.4851	1.6383	1.4464	1.6800	1.4069	1.7234	1.3669	1.7684
55	1.5276	1.6014	1.4903	1.6406	1.4523	1.6815	1.4136	1.7240	1.3743	1.7681
56	1.5320	1.6045	1.4954	1.6430	1.4581	1.6830	1.4201	1.7246	1.3815	1.7678
57	1.5363	1.6075	1.5004	1.6452	1.4637	1.6845	1.4264	1.7253	1.3885	1.7675
58	1.5405	1.6105	1.5052	1.6475	1.4692	1.6860	1.4325	1.7259	1.3953	1.7673
59	1.5446	1.6134	1.5099	1.6497	1.4745	1.6875	1.4385	1.7266	1.4019	1.7672
60	1.5485	1.6162	1.5144	1.6518	1.4797	1.6889	1.4443	1.7274	1.4083	1.7671
61	1.5524	1.6189	1.5189	1.6540	1.4847	1.6904	1.4499	1.7281	1.4146	1.7671
62	1.5562	1.6216	1.5232	1.6561	1.4896	1.6918	1.4554	1.7288	1.4206	1.7671
63	1.5599	1.6243	1.5274	1.6581	1.4943	1.6932	1.4607	1.7296	1.4265	1.7671
64	1.5635	1.6268	1.5315	1.6601	1.4990	1.6946	1.4659	1.7303	1.4322	1.7672
65	1.5670	1.6294	1.5355	1.6621	1.5035	1.6960	1.4709	1.7311	1.4378	1.7673
66	1.5704	1.6318	1.5395	1.6640	1.5079	1.6974	1.4758	1.7319	1.4433	1.7675
67	1.5738	1.6343	1.5433	1.6660	1.5122	1.6988	1.4806	1.7327	1.4486	1.7676
68	1.5771	1.6367	1.5470	1.6678	1.5164	1.7001	1.4853	1.7335	1.4537	1.7678
69	1.5803	1.6390	1.5507	1.6697	1.5205	1.7015	1.4899	1.7343	1.4588	1.7680
70	1.5834	1.6413	1.5542	1.6715	1.5245	1.7028	1.4943	1.7351	1.4637	1.7683

Tabel Durbin-Watson (DW),  $\alpha = 5\%$ 

n	k=6		k=7		k=8		k=9		k=10	
	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU	dL	dU
11	0.2025	3.0045								
12	0.2681	2.8320	0.1714	3.1494						
13	0.3278	2.6920	0.2305	2.9851	0.1469	3.2658				
14	0.3890	2.5716	0.2856	2.8477	0.2001	3.1112	0.1273	3.3604		
15	0.4471	2.4715	0.3429	2.7270	0.2509	2.9787	0.1753	3.2160	0.1113	3.4382
16	0.5022	2.3881	0.3981	2.6241	0.3043	2.8601	0.2221	3.0895	0.1548	3.3039
17	0.5542	2.3176	0.4511	2.5366	0.3564	2.7569	0.2718	2.9746	0.1978	3.1840
18	0.6030	2.2575	0.5016	2.4612	0.4070	2.6675	0.3208	2.8727	0.2441	3.0735
19	0.6487	2.2061	0.5494	2.3960	0.4557	2.5894	0.3689	2.7831	0.2901	2.9740
20	0.6915	2.1619	0.5945	2.3394	0.5022	2.5208	0.4156	2.7037	0.3357	2.8854
21	0.7315	2.1236	0.6371	2.2899	0.5465	2.4605	0.4606	2.6332	0.3804	2.8059
22	0.7690	2.0902	0.6772	2.2465	0.5884	2.4072	0.5036	2.5705	0.4236	2.7345
23	0.8041	2.0609	0.7149	2.2082	0.6282	2.3599	0.5448	2.5145	0.4654	2.6704
24	0.8371	2.0352	0.7505	2.1743	0.6659	2.3177	0.5840	2.4643	0.5055	2.6126
25	0.8680	2.0125	0.7840	2.1441	0.7015	2.2801	0.6213	2.4192	0.5440	2.5604
26	0.8972	1.9924	0.8156	2.1172	0.7353	2.2463	0.6568	2.3786	0.5808	2.5132
27	0.9246	1.9745	0.8455	2.0931	0.7673	2.2159	0.6906	2.3419	0.6159	2.4703
28	0.9505	1.9585	0.8737	2.0715	0.7975	2.1884	0.7227	2.3086	0.6495	2.4312
29	0.9750	1.9442	0.9004	2.0520	0.8263	2.1636	0.7532	2.2784	0.6815	2.3956
30	0.9982	1.9313	0.9256	2.0343	0.8535	2.1410	0.7822	2.2508	0.7120	2.3631
31	1.0201	1.9198	0.9496	2.0183	0.8794	2.1205	0.8098	2.2256	0.7412	2.3332
32	1.0409	1.9093	0.9724	2.0038	0.9040	2.1017	0.8361	2.2026	0.7690	2.3058
33	1.0607	1.8999	0.9940	1.9906	0.9274	2.0846	0.8612	2.1814	0.7955	2.2806
34	1.0794	1.8913	1.0146	1.9785	0.9497	2.0688	0.8851	2.1619	0.8209	2.2574
35	1.0974	1.8835	1.0342	1.9674	0.9710	2.0544	0.9079	2.1440	0.8452	2.2359
36	1.1144	1.8764	1.0529	1.9573	0.9913	2.0410	0.9297	2.1274	0.8684	2.2159
37	1.1307	1.8700	1.0708	1.9480	1.0107	2.0288	0.9505	2.1120	0.8906	2.1975
38	1.1463	1.8641	1.0879	1.9394	1.0292	2.0174	0.9705	2.0978	0.9118	2.1803
39	1.1612	1.8587	1.1042	1.9315	1.0469	2.0069	0.9895	2.0846	0.9322	2.1644
40	1.1754	1.8538	1.1198	1.9243	1.0639	1.9972	1.0078	2.0723	0.9517	2.1495
41	1.1891	1.8493	1.1348	1.9175	1.0802	1.9881	1.0254	2.0609	0.9705	2.1356
42	1.2022	1.8451	1.1492	1.9113	1.0958	1.9797	1.0422	2.0502	0.9885	2.1226
43	1.2148	1.8413	1.1630	1.9055	1.1108	1.9719	1.0584	2.0403	1.0058	2.1105
44	1.2269	1.8378	1.1762	1.9002	1.1252	1.9646	1.0739	2.0310	1.0225	2.0991
45	1.2385	1.8346	1.1890	1.8952	1.1391	1.9578	1.0889	2.0222	1.0385	2.0884
46	1.2497	1.8317	1.2013	1.8906	1.1524	1.9514	1.1033	2.0140	1.0539	2.0783
47	1.2605	1.8290	1.2131	1.8863	1.1653	1.9455	1.1171	2.0064	1.0687	2.0689
48	1.2709	1.8265	1.2245	1.8823	1.1776	1.9399	1.1305	1.9992	1.0831	2.0600
49	1.2809	1.8242	1.2355	1.8785	1.1896	1.9346	1.1434	1.9924	1.0969	2.0516
50	1.2906	1.8220	1.2461	1.8750	1.2011	1.9297	1.1558	1.9860	1.1102	2.0437
51	1.3000	1.8201	1.2563	1.8718	1.2122	1.9251	1.1678	1.9799	1.1231	2.0362
52	1.3090	1.8183	1.2662	1.8687	1.2230	1.9208	1.1794	1.9743	1.1355	2.0291
53	1.3177	1.8166	1.2758	1.8659	1.2334	1.9167	1.1906	1.9689	1.1476	2.0224
54	1.3262	1.8151	1.2851	1.8632	1.2435	1.9128	1.2015	1.9638	1.1592	2.0161
55	1.3344	1.8137	1.2940	1.8607	1.2532	1.9092	1.2120	1.9590	1.1705	2.0101
56	1.3424	1.8124	1.3027	1.8584	1.2626	1.9058	1.2222	1.9545	1.1814	2.0044
57	1.3501	1.8112	1.3111	1.8562	1.2718	1.9026	1.2320	1.9502	1.1920	1.9990
58	1.3576	1.8101	1.3193	1.8542	1.2806	1.8995	1.2416	1.9461	1.2022	1.9938
59	1.3648	1.8091	1.3272	1.8523	1.2892	1.8967	1.2509	1.9422	1.2122	1.9889
60	1.3719	1.8082	1.3349	1.8505	1.2976	1.8939	1.2599	1.9386	1.2218	1.9843
61	1.3787	1.8073	1.3424	1.8488	1.3057	1.8914	1.2686	1.9351	1.2312	1.9798
62	1.3854	1.8066	1.3497	1.8472	1.3136	1.8889	1.2771	1.9318	1.2403	1.9756
63	1.3918	1.8058	1.3567	1.8457	1.3212	1.8866	1.2853	1.9286	1.2492	1.9716
64	1.3981	1.8052	1.3636	1.8443	1.3287	1.8844	1.2934	1.9256	1.2578	1.9678
65	1.4043	1.8046	1.3703	1.8430	1.3359	1.8824	1.3012	1.9228	1.2661	1.9641
66	1.4102	1.8041	1.3768	1.8418	1.3429	1.8804	1.3087	1.9200	1.2742	1.9606
67	1.4160	1.8036	1.3831	1.8406	1.3498	1.8786	1.3161	1.9174	1.2822	1.9572
68	1.4217	1.8032	1.3893	1.8395	1.3565	1.8768	1.3233	1.9150	1.2899	1.9540
69	1.4272	1.8028	1.3953	1.8385	1.3630	1.8751	1.3303	1.9126	1.2974	1.9510
70	1.4326	1.8025	1.4012	1.8375	1.3693	1.8735	1.3372	1.9104	1.3047	1.9481
71	1.4379	1.8021	1.4069	1.8366	1.3755	1.8720	1.3438	1.9082	1.3118	1.9452
72	1.4430	1.8019	1.4125	1.8358	1.3815	1.8706	1.3503	1.9062	1.3188	1.9426
73	1.4480	1.8016	1.4179	1.8350	1.3874	1.8692	1.3566	1.9042	1.3256	1.9400
74	1.4529	1.8014	1.4232	1.8343	1.3932	1.8679	1.3628	1.9024	1.3322	1.9375
75	1.4577	1.8013	1.4284	1.8336	1.3988	1.8667	1.3688	1.9006	1.3386	1.9352

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	245	246
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40	19.41	19.42	19.42	19.43
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76	8.74	8.73	8.71	8.70
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94	5.91	5.89	5.87	5.86
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70	4.68	4.66	4.64	4.62
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03	4.00	3.98	3.96	3.94
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60	3.57	3.55	3.53	3.51
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31	3.28	3.26	3.24	3.22
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10	3.07	3.05	3.03	3.01
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94	2.91	2.89	2.86	2.85
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82	2.79	2.76	2.74	2.72
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72	2.69	2.66	2.64	2.62
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63	2.60	2.58	2.55	2.53
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57	2.53	2.51	2.48	2.46
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51	2.48	2.45	2.42	2.40
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46	2.42	2.40	2.37	2.35
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41	2.38	2.35	2.33	2.31
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.31	2.29	2.27
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34	2.31	2.28	2.26	2.23
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31	2.28	2.25	2.22	2.20
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.22	2.20	2.18
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26	2.23	2.20	2.17	2.15
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24	2.20	2.18	2.15	2.13
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22	2.18	2.15	2.13	2.11
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.14	2.11	2.09
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.12	2.09	2.07
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17	2.13	2.10	2.08	2.06
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.09	2.06	2.04
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.08	2.05	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13	2.09	2.06	2.04	2.01
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11	2.08	2.05	2.03	2.00
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10	2.07	2.04	2.01	1.99
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.00	1.98
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.02	1.99	1.97
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07	2.04	2.01	1.99	1.96
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07	2.03	2.00	1.98	1.95
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06	2.02	2.00	1.97	1.95
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.99	1.96	1.94
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04	2.01	1.98	1.95	1.93
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04	2.00	1.97	1.95	1.92
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03	2.00	1.97	1.94	1.92
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03	1.99	1.96	1.94	1.91
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.16	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

**Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05**

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
91	3.95	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
92	3.94	3.10	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.94	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
93	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78
94	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.77
95	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.20	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.86	1.82	1.80	1.77
96	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
97	3.94	3.09	2.70	2.47	2.31	2.19	2.11	2.04	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.80	1.77
98	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
99	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.98	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.31	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.89	1.85	1.82	1.79	1.77
101	3.94	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
102	3.93	3.09	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77
103	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
104	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.82	1.79	1.76
105	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.81	1.79	1.76
106	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
107	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.76
108	3.93	3.08	2.69	2.46	2.30	2.18	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
109	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
110	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
111	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
112	3.93	3.08	2.69	2.45	2.30	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.88	1.84	1.81	1.78	1.76
113	3.93	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.92	1.87	1.84	1.81	1.78	1.76
114	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
115	3.92	3.08	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
116	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.81	1.78	1.75
117	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
118	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.84	1.80	1.78	1.75
119	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
120	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.18	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.78	1.75
121	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
122	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.09	2.02	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
123	3.92	3.07	2.68	2.45	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
124	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.96	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
126	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.87	1.83	1.80	1.77	1.75
127	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
128	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75
129	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
130	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
131	3.91	3.07	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.80	1.77	1.74
132	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
133	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
134	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.79	1.77	1.74
135	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
136	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.74
137	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
138	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
139	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
140	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
141	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.08	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
142	3.91	3.06	2.67	2.44	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
143	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
144	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.95	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
145	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.86	1.82	1.79	1.76	1.74
146	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74
147	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
148	3.91	3.06	2.67	2.43	2.28	2.16	2.07	2.00	1.94	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
149	3.90	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
150	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
151	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
152	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.79	1.76	1.73
153	3.90	3.06	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
154	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
155	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.78	1.76	1.73
156	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
157	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73
158	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
159	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
160	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
161	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
162	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
163	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
164	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
165	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
166	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.07	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
167	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
168	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
169	3.90	3.05	2.66	2.43	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
170	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
171	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.85	1.81	1.78	1.75	1.73
172	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
173	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
174	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
175	3.90	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
176	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
177	3.89	3.05	2.66	2.42	2.27	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
178	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
179	3.89	3.05	2.66	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.78	1.75	1.72
180	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
181	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
182	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
183	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
184	3.89	3.05	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.81	1.77	1.75	1.72
185	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
186	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72
187	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
188	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
189	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
190	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
191	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
192	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
193	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
194	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
195	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
196	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.15	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
197	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
198	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
199	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.99	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
200	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
201	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
202	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.06	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
203	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
204	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
205	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
206	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72
207	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71
208	3.89	3.04	2.65	2.42	2.26	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
209	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
210	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
211	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
212	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
213	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
214	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
215	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
216	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
217	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
218	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
219	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.77	1.74	1.71
220	3.88	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
221	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
222	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
223	3.88	3.04	2.65	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
224	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71
225	3.88	3.04	2.64	2.41	2.25	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.76	1.74	1.71

REGRESSION

/MISSING LISTWISE  
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA  
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
 /NOORIGIN  
 /DEPENDENT Kinerja  
 /METHOD=ENTER KpsnKrj.

Regression

[DataSet1] E:\00tesis\datasmt2.sav

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KpsnKrj <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.167	5.88813

- a. Predictors: (Constant), KpsnKrj

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.232	1	459.232	13.246	.001 <sup>a</sup>
	Residual	2080.203	60	34.670		
	Total	2539.435	61			

- a. Predictors: (Constant), KpsnKrj
- b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.914	4.609		6.490	.000
	KpsnKrj	.584	.160	.425	3.639	.001

- a. Dependent Variable: Kinerja

```

GET
FILE='E:\00tesis\datasmt2.sav'.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT LNKpsKj
/METHOD=ENTER LNprest LNpghrg LNKjb LNPuji LNKbjkl LNPgwsn LNKdsKrj LNGaji.

```

### Regression

[DataSet1] E:\00tesis\datasmt2.sav

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LNGaji, LNKjb, LNKbjkl, LNKdsKrj, LNpghrg, LNPuji, LNprest, LNPgwsn <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.946	.04140

a. Predictors: (Constant), LNGaji, LNKjb, LNKbjkl, LNKdsKrj, LNpghrg, LNPuji, LNprest, LNPgwsn

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.833	8	.229	133.685	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.091	53	.002		
	Total	1.923	61			

a. Predictors: (Constant), LNGaji, LNKjb, LNKbjkl, LNKdsKrj, LNpghrg, LNPuji, LNprest, LNPgwsn

b. Dependent Variable: LNKpsKj

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.064	.065		31.855	.000
	LNprest	.119	.025	.207	4.738	.000
	LNpghrg	.177	.026	.261	6.753	.000
	LNKjb	.083	.024	.123	3.456	.001
	LNPuji	.116	.024	.209	4.784	.000
	LNKbjkl	.083	.028	.114	2.956	.005
	LNPgwsn	.084	.039	.109	2.182	.034
	LNKdsKrj	.119	.024	.220	4.992	.000
	LNGaji	.234	.046	.183	5.053	.000

REGRESSION

```

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER KpsnKrj
/SCATTERPLOT=(*SRESID ,*ZPRED)
/RESIDUALS DURBIN HIST(ZRESID) NORM(ZRESID)
/SAVE RESID.
    
```

Regression

[DataSet1] E:\00tesis\datasmt2.sav

Variables Entered/Removed<sup>b</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	KpsnKrj <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.
- b. Dependent Variable: Kinerja

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.167	5.88813	2.346

- a. Predictors: (Constant), KpsnKrj
- b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	459.232	1	459.232	13.246	.001 <sup>a</sup>
	Residual	2080.203	60	34.670		
	Total	2539.435	61			

- a. Predictors: (Constant), KpsnKrj
- b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.914	4.609		6.490	.000
	KpsnKrj	.584	.160	.425	3.639	.001

- a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KpsnKrj	1.000	1.000

- a. Dependent Variable: Kinerja

**Coefficient Correlations<sup>a</sup>**

Model			KpsnKri
1	Correlations	KpsnKri	1.000
	Covariances	KpsnKri	.026

a. Dependent Variable: Kinerja

**Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>**

Model	Dimension	Variance Proportions			
		Eigenvalue	Condition Index	(Constant)	KpsnKri
1	1	1.987	1.000	.01	.01
	2	.013	12.246	.99	.99

a. Dependent Variable: Kinerja

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

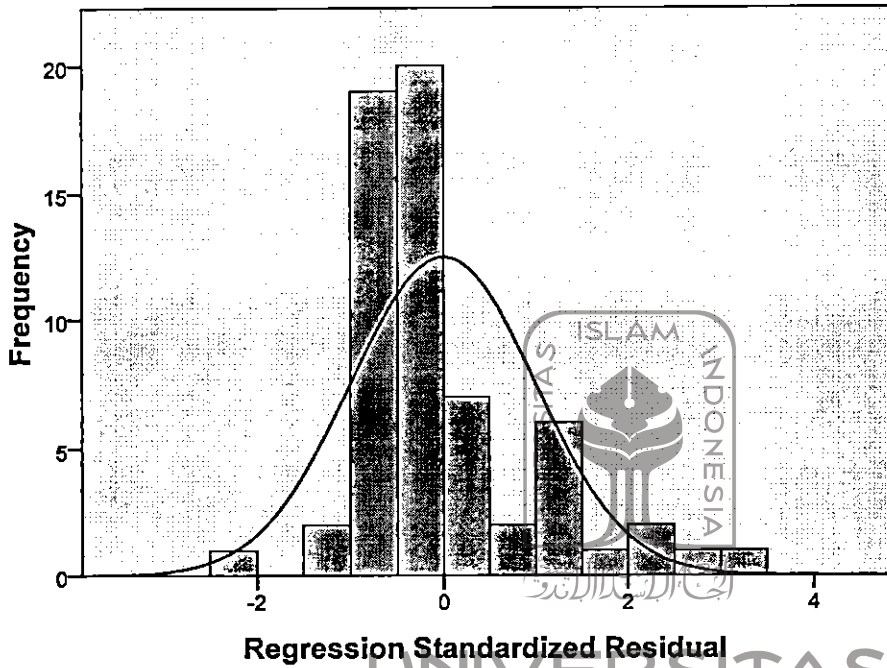
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.4286	53.2795	46.4677	2.74379	62
Std. Predicted Value	-2.201	2.483	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.750	2.015	1.014	.304	62
Adjusted Predicted Value	39.7343	52.3876	46.4562	2.74296	62
Residual	-12.85402	19.56184	.00000	5.83967	62
Std. Residual	-2.183	3.322	.000	.992	62
Stud. Residual	-2.201	3.353	.001	1.006	62
Deleted Residual	-13.06906	19.92406	.01155	6.01506	62
Stud. Deleted Residual	-2.277	3.688	.013	1.045	62
Mahal. Distance	.005	6.163	.984	1.347	62
Cook's Distance	.000	.104	.015	.026	62
Centered Leverage Value	.000	.101	.016	.022	62

a. Dependent Variable: Kinerja

**Charts**

# Histogram

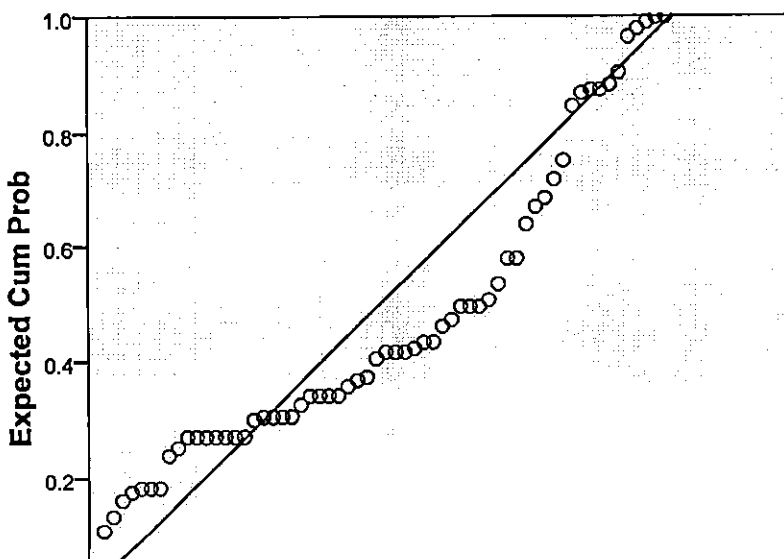
Dependent Variable: Kinerja



Mean = -8.50E-17  
Std. Dev. = 0.992  
N = 62

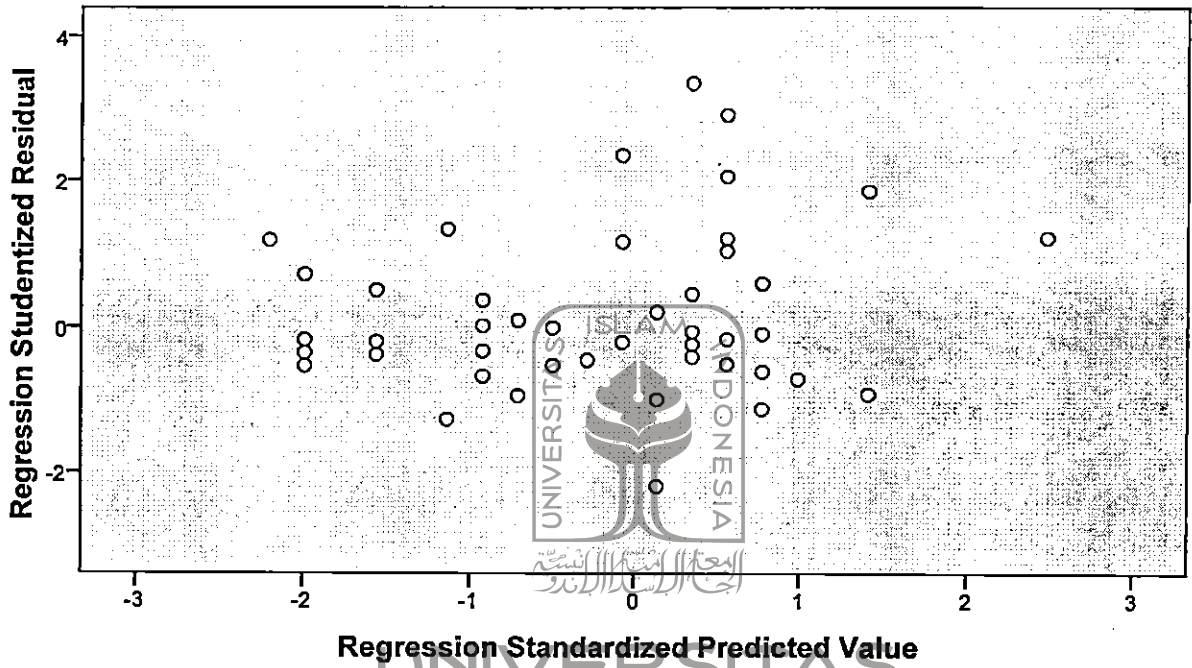
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja



# Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

```

GET
FILE='E:\00tesis\dataamt2.sav'.
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT LNkpskY
/METHOD=ENTER LNprest LNpghrg LNkjb LNpuji LNkdkj LNpgrwn LNgsaj1
/RESIDUALS DURBIN
/SAVE RESID.

```

**Regression**

[DataSet1] E:\00tesis\dataamt2.sav

**Variables Entered/Removed**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LNgsaj1, LNkjb, LNkdkj, LNpghrg, LNpuji, LNprest, LNpgrwn		Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.946	.04140	1.960

a. Predictors: (Constant), LNgsaj1, LNkjb, LNkdkj, LNpghrg, LNpuji, LNprest, LNpgrwn

b. Dependent Variable: LNkpskY

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression Residual Total	1,833 .081 1,923	8 53 61	229 .002	133,685 .000 <sup>b</sup>

a. Predictors: (Constant), LNgsaj1, LNkjb, LNkdkj, LNpghrg, LNpuji, LNprest, LNpgrwn

b. Dependent Variable: LNkpskY

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	2.064	.065	31.855	.000	
	LNprest	.118	.025	4.738	.000	
	LNpghrg	.177	.028	6.753	.000	
	LNkjb	.083	.024	3.456	.001	
	LNpuji	.116	.024	4.784	.000	
	LNkdkj	.083	.028	3.114	.005	
	LNpgrwn	.084	.039	2.109	.034	
	LNkpskY	.118	.024	4.982	.000	
	LNgsaj1	.234	.046	5.053	.000	

a. Dependent Variable: LNkpskY

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9547	3.0982	3.3295	.17333	82
Residual	-.06432	.25040	.00000	.03659	62
Std. Predicted Value	-2.162	2.128	.000	1.000	62
Std. Residual	-1.554	6.049	.000	.932	62

a. Dependent Variable: LNkpskY



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja
/METHOD=ENTER KpsnKrJ
/RESIDUALS DURBIN
/SAVE RESID.

```

### Regression

[DataSet1] E:\00tesis\data\datasm2.sav

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method Entered
1	KpsnKrJ <sup>b</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: Kinerja

#### Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425 <sup>b</sup>	.181	.167	5.88813	2.346

- a. Predictors: (Constant), KpsnKrJ  
b. Dependent Variable: Kinerja

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression Residual Total	459.232 2080.203 2539.435	1 60 61	459.232 34.670	13.246 .001 <sup>b</sup>

- a. Predictors: (Constant), KpsnKrJ  
b. Dependent Variable: Kinerja

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Beta	Standardized Coefficients	
				t	Sig.
1	(Constant) KpsnKrJ	29.914 .584	4.609 .160	.425	.000 .001

- a. Dependent Variable: Kinerja

#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

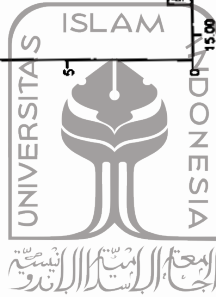
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	40.4288	53.2785	48.4677	2.74379	62
Residual	-12.85402	19.56184	.00000	5.83967	62
Std. Predicted Value	-2.201	2.483	.000	1.000	62
Std. Residual	-2.183	3.322	.000	.992	62

- a. Dependent Variable: Kinerja



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



```
GET
FILE='E:\00tesis\datasmt2.sav'.
NPAR TESTS
/K-S(NORMAL)=TgsPkk TgsTmbhn VolPek Pengetahuan Perencanaan Efisiensi TptGu
na Akurasi Inisiatif Kreatif TptWktu Absensi HubKerdgRe
k HubKerjdggnAks KomKerdgRek
/MISSING ANALYSIS.
```

## NPar Tests

```
[DataSet4] E:\00tesis\datasmt2.sav
```

```
GRAPH
/HISTOGRAM(NORMAL)=TgsPkk.
```

## Graph

```
[DataSet4] E:\00tesis\datasmt2.sav
```

```
NPAR TESTS
/K-S(NORMAL)=KpsnKrf
/MISSING ANALYSIS.
```

## NPar Tests

```
[DataSet4] E:\00tesis\datasmt2.sav
```

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	N	KpsnKrf
Normal Parameters a,b	Mean	28.3387
	Std. Deviation	4.69720
Most Extreme Differences	Absolute Positive	.154
	Negative	.121
	Kolmogorov-Smirnov Z	-.154
	Asymp. Sig. (2-tailed)	1.215
		.104

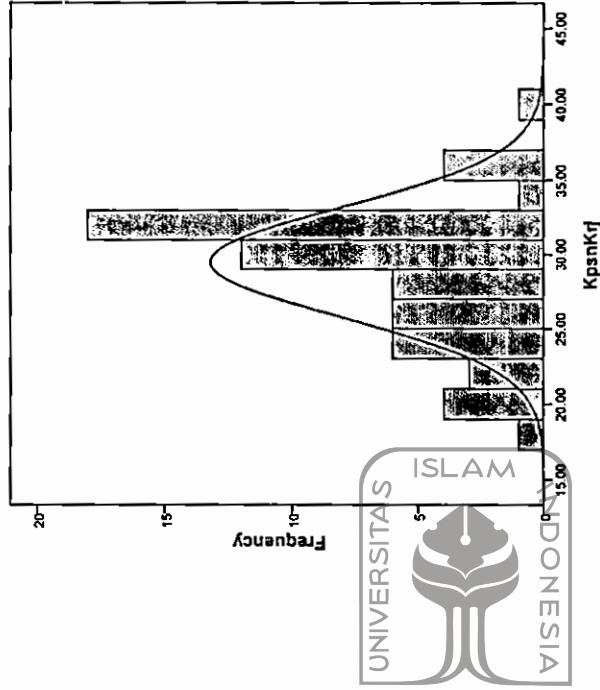
a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

```
GRAPH
```

```
/HISTOGRAM(NORMAL)=KpsnKrf.
```

## Graph

```
[DataSet4] E:\00tesis\datasmt2.sav
```



Mean=28.34  
Std. Dev.=4.697  
N=62

```
REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT KpsnKrf
/METHOD=ENTER Kinerja
/SAVE RESID.
```

## Regression

```
[DataSet4] E:\00tesis\datasmt2.sav
```

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja <sup>a</sup>		Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: KpsnkKj

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.167	4.28860

- a. Predictors: (Constant), Kinerja  
b. Dependent Variable: KpsnkKj

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression 243.391	1	243.391	13.246	.001 <sup>a</sup>
	Residual 1102.496	60	18.375		
	Total 1345.887	61			

- a. Predictors: (Constant), Kinerja  
b. Dependent Variable: KpsnkKj

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	Sig.
1	(Constant)	13.953	3.990		.001
	Kinerja	.310	.085	.425	.001

- a. Dependent Variable: KpsnkKj

**NPAR TESTS**

/K-S(NORMAL)=RES\_8  
/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

[DataSet4] E:\00tests\datasmt2.sav

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	N	Unstandardized Residual
Mean	62	.0000000
Std. Deviation		4.25131882
Most Extreme Differences		.100
Positive		.056
Negative		-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.787
Asymp. Sig. (2-tailed)		.565

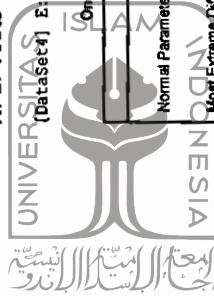
- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

**NPAR TESTS**

/K-S(NORMAL)=kpkjres  
/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

[DataSet4] E:\00tests\datasmt2.sav



**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Normal Parameters <sup>a,b</sup>	N	koljres
Mean	62	.0000000
Std. Deviation		4.25131882
Most Extreme Differences		.100
Positive		.056
Negative		-.100
Kolmogorov-Smirnov Z		.787
Asymp. Sig. (2-tailed)		.565

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

**REGRESSION**

/MISSING LISTWISE  
/STATISTICS COEFF OUTS BCOV R ANOVA COLLIN TOL  
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)  
/NOORIGIN  
/DEPENDENT KpsnkKj  
/METHOD=ENTER Kliner]a  
/SCATTERPLOT=(\*SRESID ,\*ZFRED)

/RESIDUALS DURBIN H1ST (ZRESTD) NORM(ZRESTD)  
/SAVE RESID.

### Regression

[DataSet4] E:\00tesis\dataamc2.sav

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kinerja <sup>a</sup>	.	Enter

- a. All requested variables entered.  
b. Dependent Variable: KpsnKj

#### Model Summary<sup>a</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.425 <sup>a</sup>	.181	.167	4.28660	1.784

- a. Predictors: (Constant), Kinerja  
b. Dependent Variable: KpsnKj

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	243.391	1	243.391	13.246	.001 <sup>a</sup>
	1102.496	60	18.375		
Total	1345.887	61			

- a. Predictors: (Constant), Kinerja  
b. Dependent Variable: KpsnKj

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	13.953	3.990	3.497	.001
	Kinerja	.310	.085	425	3.639

- a. Dependent Variable: KpsnKj

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1	Kinerja	1.000

- a. Dependent Variable: KpsnKj

#### Coefficient Correlations<sup>a</sup>

Model	Correlations	Covariances
1	Kinerja	Kinerja
	1.000	1.000
		Kinerja
		.007

- a. Dependent Variable: KpsnKj

#### Collinearity Diagnostics<sup>a</sup>

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions	
				(Constant)	Kinerja
1	1	1.981	1.000	.00	.00
	2	.009	14.590	1.00	1.00

- a. Dependent Variable: KpsnKj

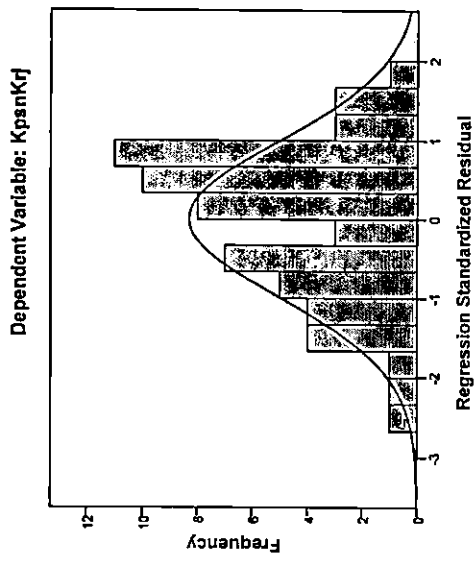
#### Residuals Statistics<sup>a</sup>

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	24.4788	34.6952	28.3387	1.99750	62
Std. Predicted Value	-1.932	3.182	.000	1.000	62
Standard Error of Predicted Value	.546	1.829	.717	.283	62
Adjusted Predicted Value	24.0999	35.7409	28.3653	2.06600	62
Residual	-10.50349	7.47187	.00000	4.25132	62
Std. Residual	-2.450	1.743	.000	.992	62
Stud. Residual	-2.470	1.825	-.003	1.009	62
Deleted Residual	-10.67899	8.19500	-.02861	4.40191	62
Stud. Deleted Residual	-2.585	1.863	-.006	1.022	62
Maehl Distance	.005	10.127	.984	1.957	62
Cook's Distance	.000	.163	.018	.032	62
Centered Leverage Value	.000	.168	.016	.032	62

- a. Dependent Variable: KpsnKj

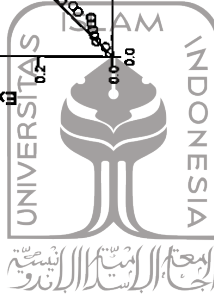
### Charts

Histogram

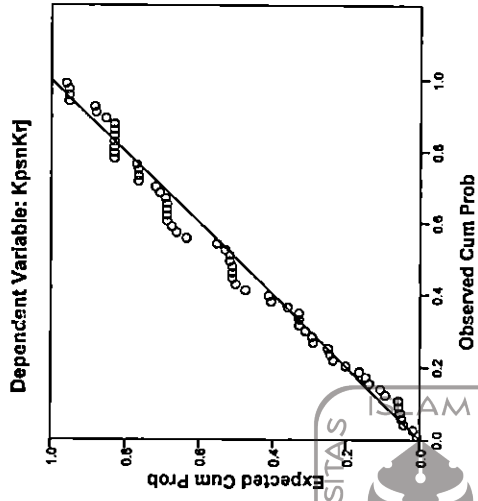


Mean = 4.18E-17  
Std. Dev. = 0.9822  
N = 62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

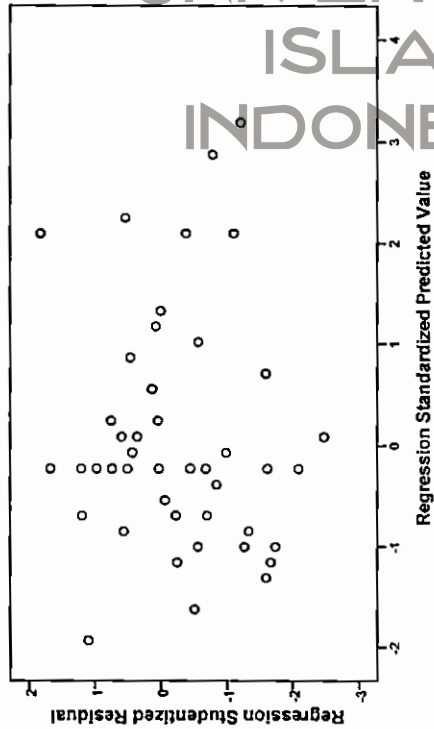


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



**Scatterplot**

Dependent Variable: KpsnKtrj



NPART TESTS  
/K-S(NORMAL)=RES\_8  
/MISSING ANALYSIS.

**NPar Tests**

[DataSet 4] E:\00tesisl\datasmt2.sav

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

	Unstandardized Residual	62
Normal Parameters a.	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.25131882

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

Most Extreme Differences	Absolute Positive	.100
	Negative	.056
	Kolmogorov-Smirnov Z	.787
	Asymp. Sig. (2-tailed)	.565

SAVE OUTFILE='E:\00tesisl\datasmt2.sav'  
/COMPRESSED.



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

GET

```
FILE='E:\00tesis\data\mt\pghrg.sav'.
FREQUENCIES VARIABLES=Prestasi Penghargaan KenaikanJabatan Pujian KbjknInst P
engawasan Kondisikerja Gaji KpsnKrj TgsPkk TgsTmbhn Vol
Pek Pengetahuan Perencanaan Efisiensi TptGuna Akurasi Inisiatif Kreatif Tp
twtkt Absensi HubKerDgRek HubKerJdgnAts
KomKerDgRek Kinerja
/STATISTICS=MEAN MEDIAN MODE SUM
/HISTOGRAM
/ORDER=ANALYSIS.
```

**Frequencies**

[DataSet1] E:\00tesis\data\mt\pghrg.sav

Statistics

	Prestasi	Penghargaan	Kenaikan Jabatan	Pujian	KbjknInst	Perencanaan
N	Valid 62	62	62	62	62	62
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.3228	3.5161	3.6452	3.1935	3.5323	3.6129
Median	3.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000	4.0000
Mode	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00	4.00
Sum	205.00	218.00	226.00	198.00	219.00	224.00

Statistics

	Kondisikerja	Gaji	KpsnKrj	TgsPkk	TgsTmbhn	VolPek
N	Valid 62	62	62	62	62	62
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.4877	3.9839	28.3387	3.0484	2.9839	2.9032
Median	4.0000	4.0000	30.0000	3.0000	3.0000	3.0000
Mode	4.00	4.00	32.00	3.00	3.00	3.00
Sum	215.00	247.00	1757.00	188.00	185.00	180.00

Statistics

	Pengalaman	Perencanaan	Efisiensi	TptGuna	Akurasi	Inisiatif
N	Valid 62	62	62	62	62	62
Missing	0	0	0	0	0	0
Mean	3.0988	3.0000	3.0645	3.1452	3.0000	3.2258
Median	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
Mode	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Sum	192.00	186.00	190.00	195.00	186.00	200.00

Statistics

	Kreatif	TptWktu	Absensi	HubKerDg Rek	HubKerJdgn Ats
N	Valid 62	62	62	62	62
Missing	0	0	0	0	0
Mean	3.1290	3.0323	3.2087	3.2742	3.2419
Median	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000	3.0000
Mode	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Sum	194.00	188.00	199.00	203.00	201.00

Statistics

	KomKerDg Rek	Kinerja
N	Valid 62	62
Missing	0	0
Mean	3.3065	46.4677
Median	3.0000	45.0000
Mode	3.00	45.00
Sum	205.00	2881.00

Frequency Table

Prestasi

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	11	17.7	17.7	19.4
3.00	20	32.3	32.3	51.8
4.00	27	43.5	43.5	95.2
5.00	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Penghargaan

Valid	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2.00	10	16.1	16.1	16.1
3.00	11	17.7	17.7	33.9
4.00	40	64.5	64.5	98.4
5.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Kemalangan/Lababaran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	7	11.3	11.3	12.9
3.00	12	19.4	19.4	32.3
4.00	35	56.5	56.5	88.7
5.00	7	11.3	11.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pujian

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	5	8.1	8.1	8.1
2.00	14	22.6	22.6	30.6
3.00	9	14.5	14.5	45.2
4.00	32	51.6	51.6	96.8
5.00	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Kbjknlntrt

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	2	3.2	3.2	4.8
3.00	24	38.7	38.7	43.5
4.00	33	53.2	53.2	96.8
5.00	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pengawasan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	8.1	8.1	8.1
3.00	19	30.6	30.6	38.7
4.00	33	53.2	53.2	91.9
5.00	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

KondisiKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	2	3.2	3.2	3.2
2.00	7	11.3	11.3	14.5
3.00	17	27.4	27.4	41.9

KondisiKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4.00	32	51.6	51.6	93.5
5.00	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Gaji

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.6	1.6	1.6
3.00	5	8.1	8.1	9.7
4.00	50	80.8	80.8	90.3
5.00	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

KpanKrf

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 18.00	1	1.6	1.6	1.6
19.00	4	6.5	6.5	8.1
20.00	3	4.8	4.8	12.9
21.00	2	3.2	3.2	16.1
22.00	4	6.5	6.5	22.6
23.00	2	3.2	3.2	25.8
24.00	4	6.5	6.5	32.3
25.00	2	3.2	3.2	35.5
26.00	4	6.5	6.5	41.9
27.00	1	1.6	1.6	43.5
28.00	5	8.1	8.1	51.6
29.00	4	6.5	6.5	58.1
30.00	8	12.9	12.9	71.0
31.00	6	9.7	9.7	80.7
32.00	10	16.1	16.1	96.8
33.00	1	1.6	1.6	98.4
34.00	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

TgsPkk

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	9.7	9.7	9.7
3.00	48	77.4	77.4	87.1
4.00	7	11.3	11.3	98.4
5.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	



# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

TgsTmbhn

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	7	11.3	11.3	11.3
3.00	49	79.0	79.0	90.3
4.00	6	9.7	9.7	100.0
Total	62	100.0	100.0	

VoiPek

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	13	21.0	21.0	21.0
3.00	43	69.4	69.4	90.3
4.00	5	8.1	8.1	98.4
5.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Pengerahuan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	9.7	9.7	9.7
3.00	47	75.8	75.8	85.5
4.00	6	9.7	9.7	95.2
5.00	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Perencanaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	9	14.5	14.5	14.5
3.00	44	71.0	71.0	85.5
4.00	9	14.5	14.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Efisiensi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1.00	1	1.6	1.6	1.6
2.00	5	8.1	8.1	9.7
3.00	47	75.8	75.8	85.5
4.00	7	11.3	11.3	96.8
5.00	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

TprGuna

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	8.1	8.1	8.1
3.00	45	72.6	72.6	80.6
4.00	10	16.1	16.1	96.8
5.00	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Akurasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	10	16.1	16.1	16.1
3.00	43	69.4	69.4	85.5
4.00	8	12.9	12.9	98.4
5.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Inisiatif

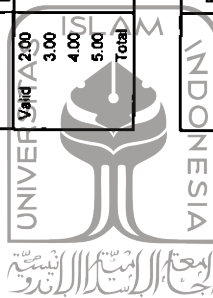
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	4	6.5	6.5	6.5
3.00	44	71.0	71.0	77.4
4.00	10	16.1	16.1	93.5
5.00	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

Kreatif

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	3	4.8	4.8	4.8
3.00	48	79.0	79.0	83.9
4.00	9	14.5	14.5	98.4
5.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	

TprWaktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	8.1	8.1	8.1
3.00	50	80.6	80.6	88.7
4.00	7	11.3	11.3	100.0
Total	62	100.0	100.0	



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

**Absensi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	3.2	3.2	3.2
3.00	49	79.0	79.0	82.3
4.00	7	11.3	11.3	93.5
5.00	4	6.5	6.5	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**HubKerjgRak**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	8.1	8.1	8.1
3.00	38	61.3	61.3	69.4
4.00	16	25.8	25.8	95.2
5.00	3	4.8	4.8	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**HubKerjgMata**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	5	8.1	8.1	8.1
3.00	39	62.9	62.9	71.0
4.00	16	25.8	25.8	96.8
5.00	2	3.2	3.2	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**KomKerjgRek**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	9.7	9.7	9.7
3.00	36	58.1	58.1	67.7
4.00	15	24.2	24.2	91.9
5.00	5	8.1	8.1	100.0
Total	62	100.0	100.0	

**Kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 34.00	1	1.6	1.6	1.6
36.00	1	1.6	1.6	3.2
38.00	1	1.6	1.6	4.8
39.00	2	3.2	3.2	8.1
40.00	3	4.8	4.8	12.9
41.00	2	3.2	3.2	16.1

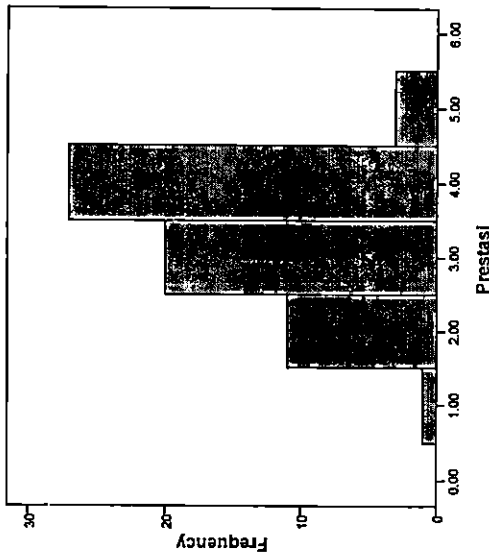
**Kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 42.00	3	4.8	4.8	21.0
43.00	1	1.6	1.6	22.6
44.00	1	1.6	1.6	24.2
45.00	27	43.5	43.5	67.7
46.00	2	3.2	3.2	71.0
47.00	3	4.8	4.8	75.8
48.00	3	4.8	4.8	80.6
50.00	1	1.6	1.6	82.3
51.00	1	1.6	1.6	83.9
52.00	1	1.6	1.6	85.5
53.00	1	1.6	1.6	87.1
54.00	1	1.6	1.6	88.7
55.00	1	1.6	1.6	90.3
60.00	3	4.8	4.8	95.2
61.00	1	1.6	1.6	96.8
65.00	1	1.6	1.6	98.4
67.00	1	1.6	1.6	100.0
Total	62	100.0	100.0	



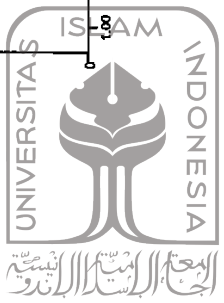
**UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA**

Prestasi

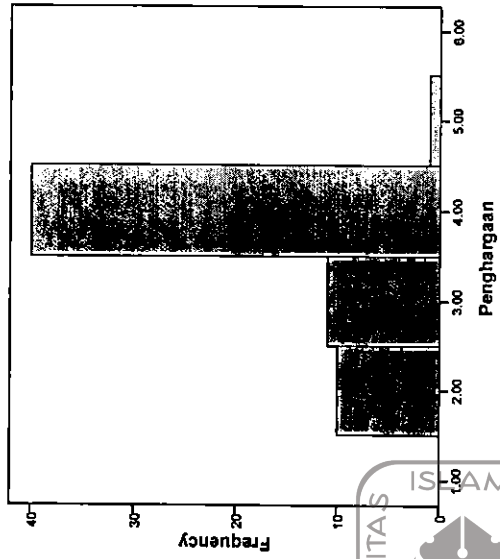


Mean = 3.32  
Std. Dev. = 0.863  
N = 62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

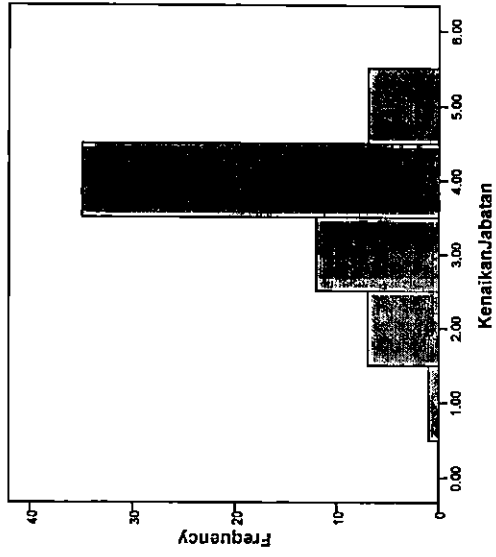


Penghargaan

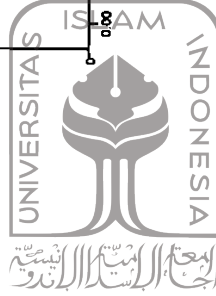


Mean = 3.57  
Std. Dev. = 0.784  
N = 62

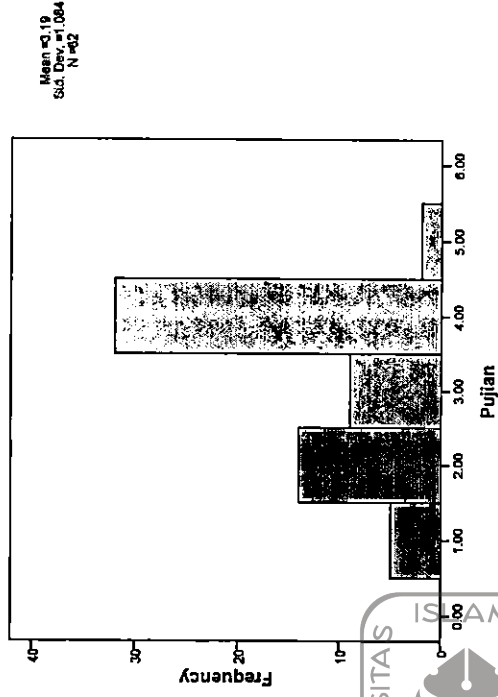
KenaikanJabatan



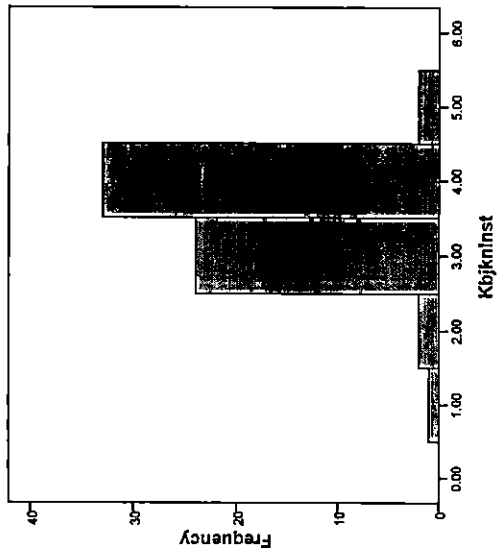
# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



Pujian



KbjknInst

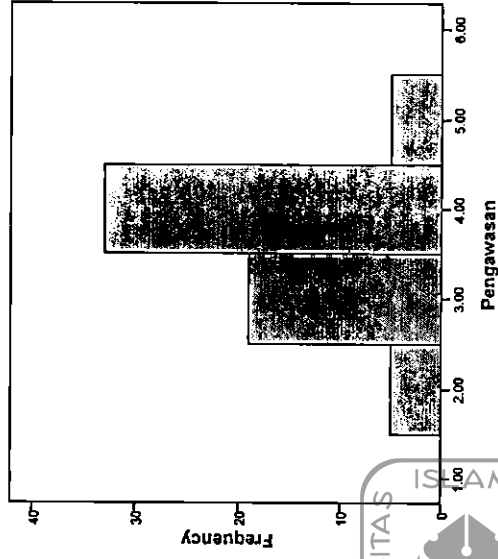


Mean = 3.53  
Std. Dev. = 0.695  
N = 62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

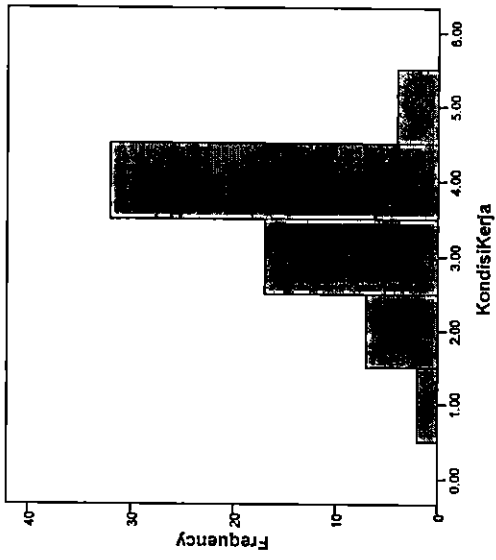


Pengawasan



Mean = 3.81  
Std. Dev. = 0.754  
N = 62

KondisiKerja

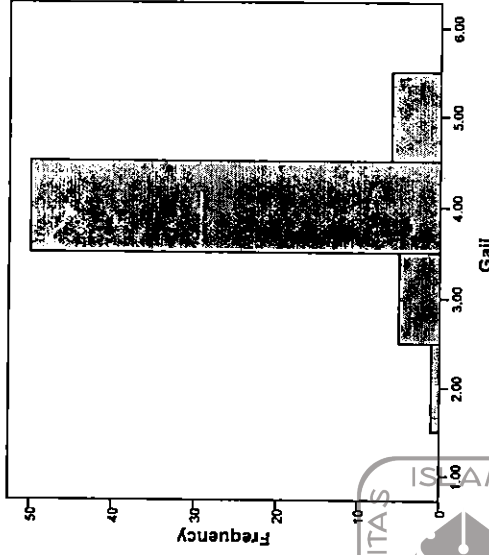


Mean = 3.47  
Std. Dev. = 0.90  
N = 62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

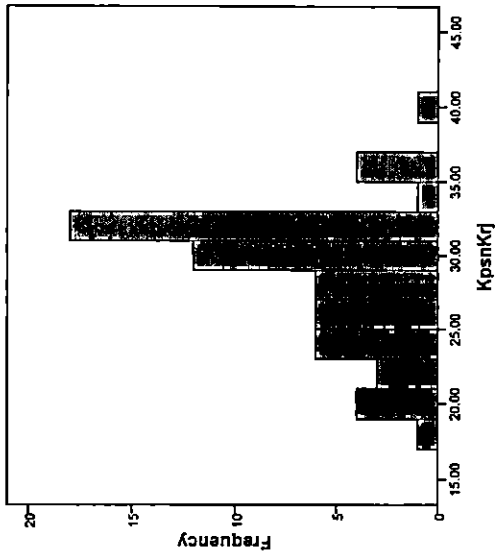


Gaji



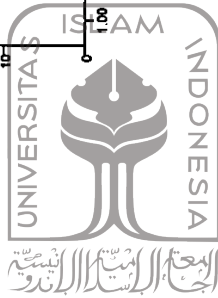
Mean = 3.98  
Std. Dev. = 0.488  
N = 62

KpsnKtj

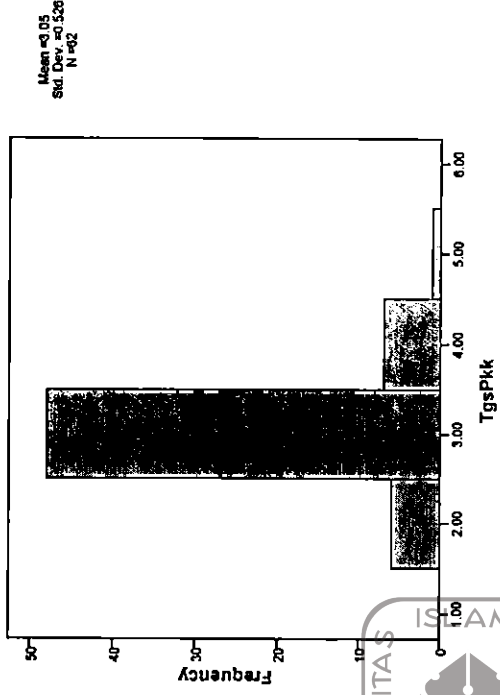


Mean =28.34  
Std. Dev. =4.897  
N =62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

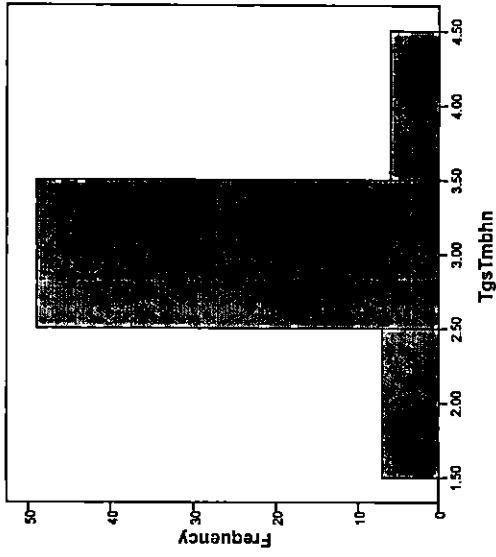


TgsPkk



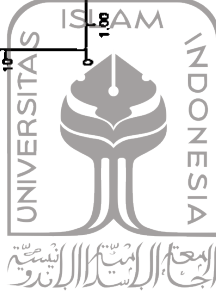
Mean =3.05  
Std. Dev. =.520  
N =62

TgsTmbhn

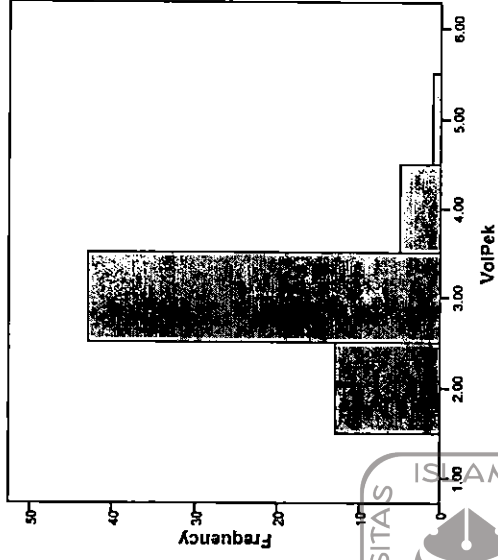


Mean = 2,90  
Std. Dev. = 0,481  
N = 62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

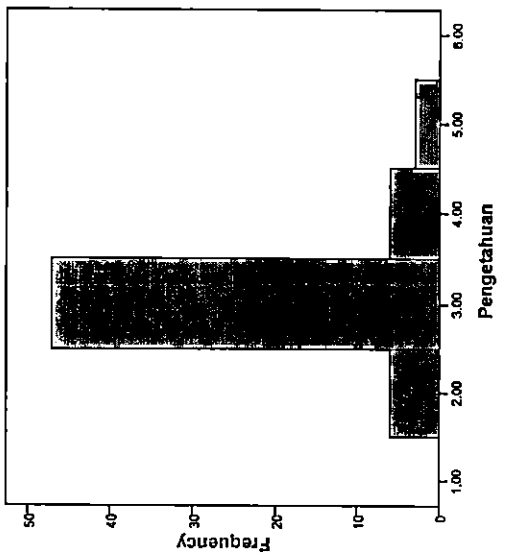


VolPek



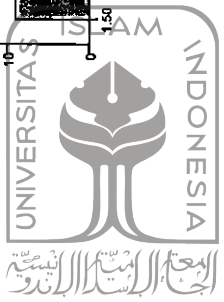
Mean = 2,80  
Std. Dev. = 0,593  
N = 62

Pengertian

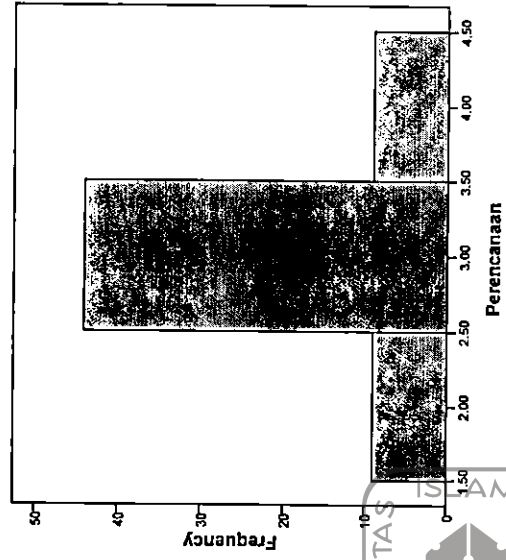


Mean = 3,10  
Std. Dev. = .9082  
N = 62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

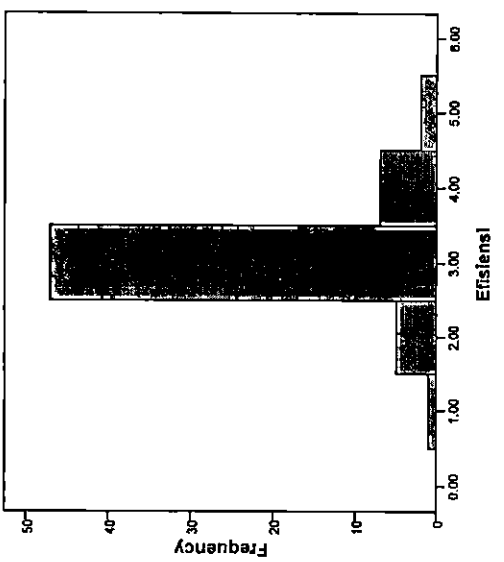


Perencanaan



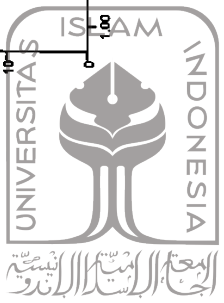
Mean = 3,00  
Std. Dev. = .9443  
N = 62

Efisiensi

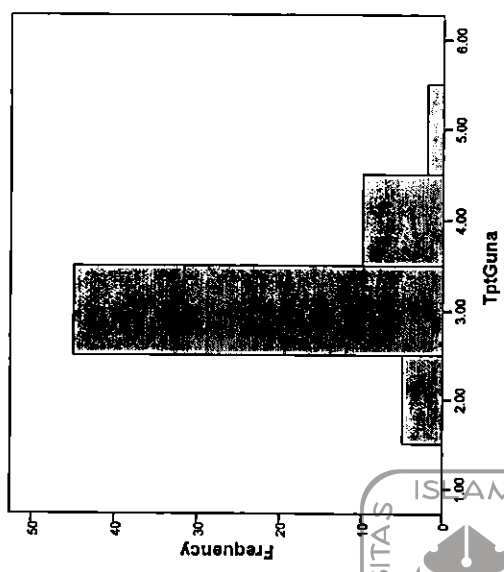


Mean =3,06  
Std. Dev. =0,624  
N =62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

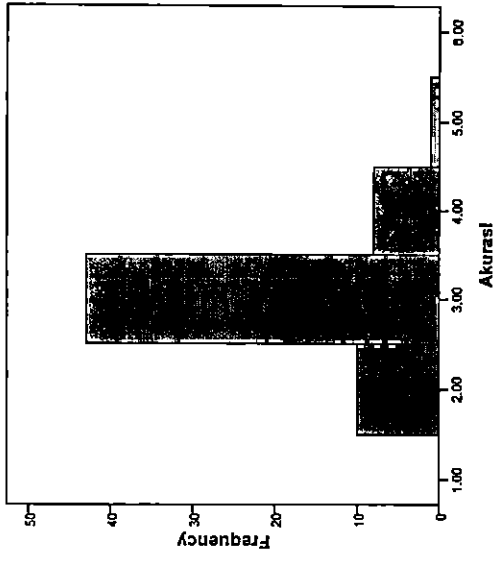


TptGuna



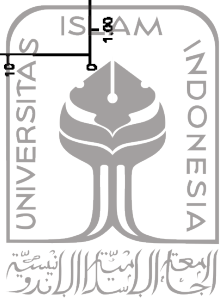
Mean =3,15  
Std. Dev. =0,598  
N =62

Akurasi

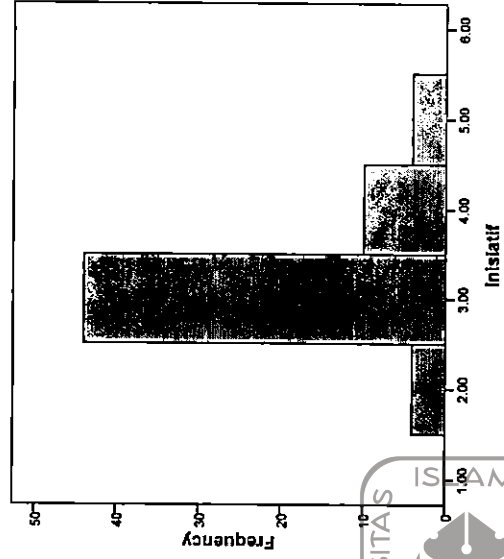


Mean = 3.00  
Std. Dev. = 0.801  
N = 62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

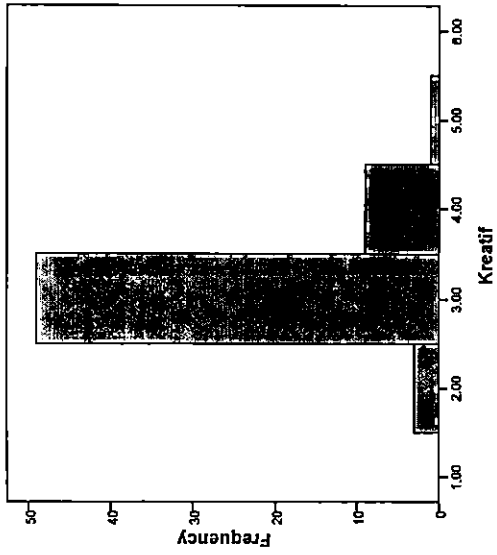


Inisiatif



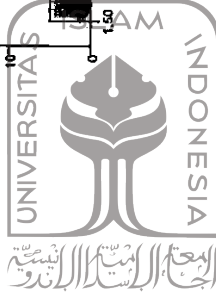
Mean = 3.23  
Std. Dev. = 0.663  
N = 62

Kreatif

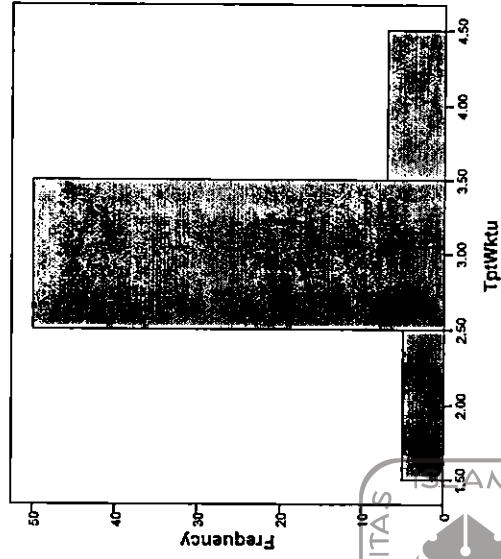


Mean = 3.13  
Std. Dev. = 0.485  
N = 62

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

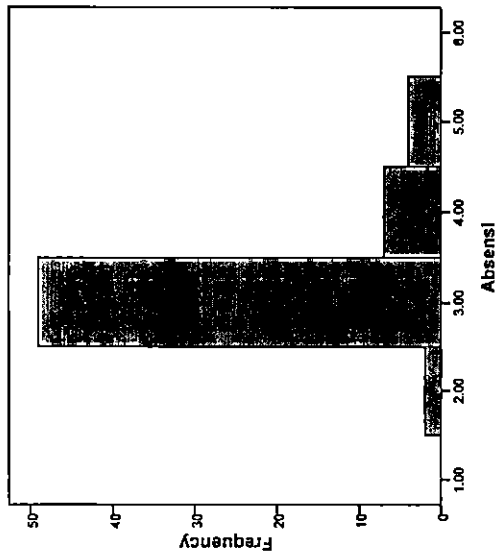


TptWktu



Mean = 3.03  
Std. Dev. = 0.442  
N = 62

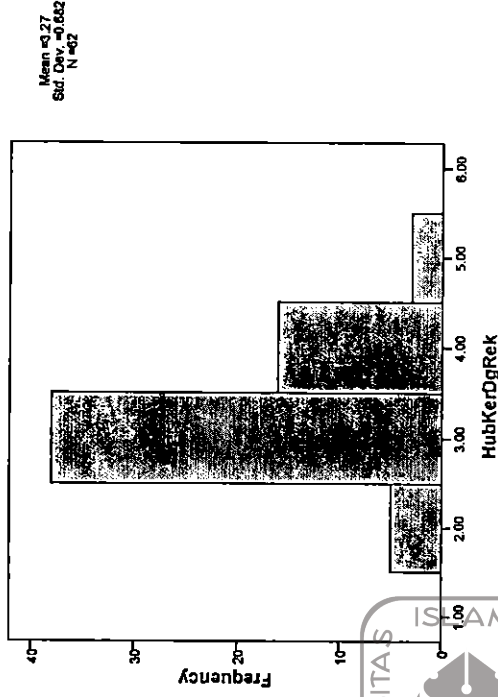
Absensi



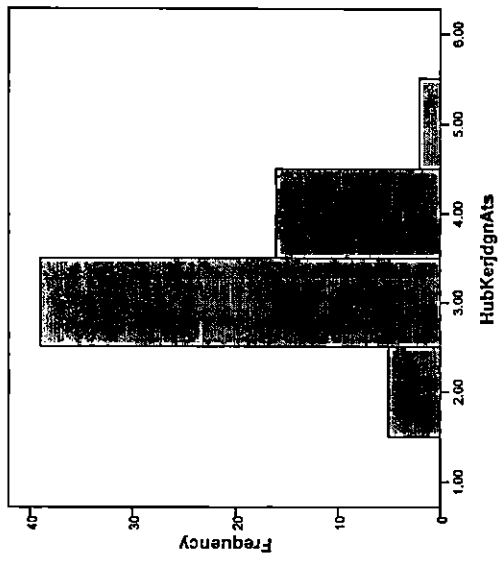
# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



HubKerDgRek

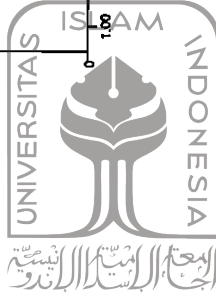


HubKerjdgAts

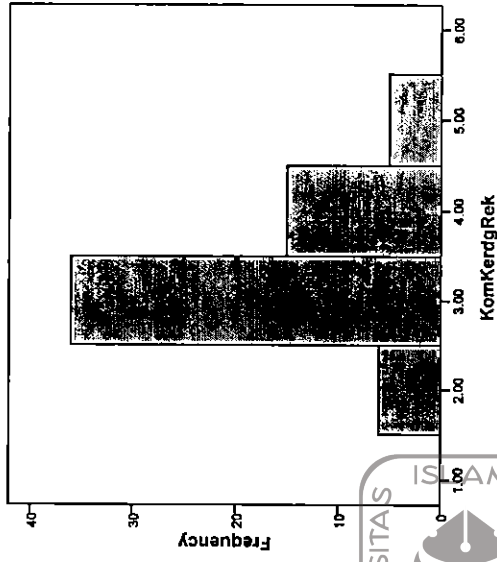


Mean = 3.24  
Std. Dev. = 0.845  
N = 42

# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA



KomKerjdgRek

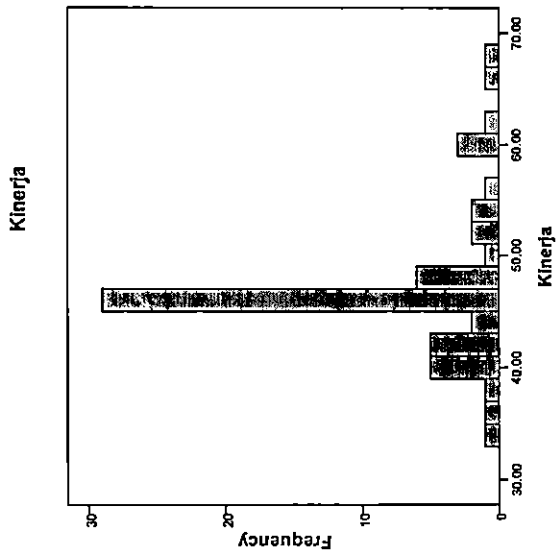


Mean = 3.31  
Std. Dev. = 0.759  
N = 42



# UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

Mean = 6.47  
Std. Dev. = 6.452  
N = 82



GET

FILE='E:\00tesis\datasmt2.sav'.

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT LNKpsKj

/METHOD=ENTER LNprest LNpghrg LNKjb LNPuji LNKbjkl LNPgwsn LNKdsKj LNGaji

/RESIDUALS DURBIN

/SAVE RESID.

## Regression

[DataSet1] E:\00tesis\datasmt2.sav

Variables Entered/Removed

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	LNGaji, LNKjb, LNKbjkl, LNKdsKj, LNpghrg, LNPuji, LNprest, LNPgwsn <sup>a</sup>		Enter

a. All requested variables entered.

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.976 <sup>a</sup>	.953	.946	.04140	1.960

a. Predictors: (Constant), LNGaji, LNKjb, LNKbjkl, LNKdsKj, LNpghrg, LNPuji, LNprest, LNPgwsn

b. Dependent Variable: LNKpsKj

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.833	8	.229	133.685	.000 <sup>a</sup>
	Residual	.091	53	.002		
	Total	1.923	61			

a. Predictors: (Constant), LNGaji, LNKjb, LNKbjkl, LNKdsKj, LNpghrg, LNPuji, LNprest, LNPgwsn

b. Dependent Variable: LNKpsKj

**Coefficients<sup>a</sup>**

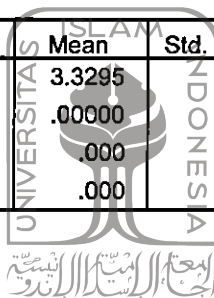
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.064	.065		31.855	.000
	LNprest	.119	.025	.207	4.738	.000
	LNpghrg	.177	.026	.261	6.753	.000
	LNKjb	.083	.024	.123	3.456	.001
	LNPuji	.116	.024	.209	4.784	.000
	LNKbjkl	.083	.028	.114	2.956	.005
	LNPgwsn	.084	.039	.109	2.182	.034
	LNKdsKrj	.119	.024	.220	4.992	.000
	LNGaji	.234	.046	.183	5.053	.000

a. Dependent Variable: LNKpsKj

**Residuals Statistics<sup>a</sup>**

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9547	3.6982	3.3295	.17333	62
Residual	-.06432	.25040	.00000	.03859	62
Std. Predicted Value	-2.162	2.128	.000	1.000	62
Std. Residual	-1.554	6.049	.000	.932	62

a. Dependent Variable: LNKpsKj



UNIVERSITAS  
ISLAM  
INDONESIA

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Suciawan Budi Utomo.  
NIM : 07913032  
Tempat / Tanggal lahir : Sukoharjo, 19 September 1973  
Agama : Islam  
Alamat : Jln. R.Ay. Serang No. 23. Desa Mulur Rt. 01 Rw. 01,  
Bendosari, Sukoharjo.  
Pekerjaan : PNS di Kementerian Agama Kab. Sukoharjo  
Jabatan : Staf Sub.Bag. TU. Keuangan  
Status : Menikah  
Istri : Nurhidayah Budi Hastuti  
Anak : Sabila Rahma Utomo  
Kautsar Fajri Utomo  
Atsmar Hidayati Utomo  
Mayyasa Hasna Utomo

### Pendidikan :

1. SDN Mulur 01 lulus tahun 1986.
2. SMPN 01 Bendosari lulus tahun 1989.
3. SMAN 01 Sukoharjo lulus tahun 1992.
4. S1 Manajemen Universitas Sebelas Maret Surakarta lulus tahun 2000.

### Organisasi :

1. Kepala TPQ Al-Muttaqin Desa Mulur, 1994 – 1997.
2. Ketua Umum Badan Pers Mahasiswa FE UNS, 1994 – 1995.
3. Ketua Ikatan Remaja Masjid Al-Muttaqin Desa Mulur, 1995 -1997.
4. Ketua Umum Karang Taruna “Karya Utama” Desa Mulur, 1999 – 2001.
5. Ketua Umum BADKO TPQ Kecamatan Bendosari, 2000 – 2003, 2003 – 2006.
6. Wakil Ketua RT 01 RW 01, Desa Mulur, 2008 – sekarang.
7. Khotib tetap Masjid Al-Muttaqin Mulur, 2009 – sekarang.