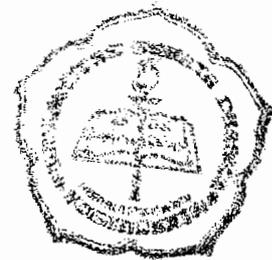


HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN

**Studi Kasus pada Karyawan Bagian Akuntansi
PT. Tunggal Buana Utama Bogor**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi



Oleh:

Yusup Tawanggono

NIM : 96 2114 018

NIRM : 960051121303120016

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SANATA DHARMA
YOGYAKARTA
2004**

S k r i p s i

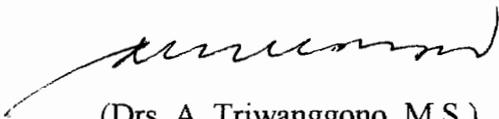
**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN**
Studi Kasus pada Karyawan Bagian Akuntansi
PT. Tunggal Buana Utama Bogor

Oleh:

Yusup Tawanggono
NIM : 96 2114 018
NIRM : 960051121303120016

Telah disetujui oleh:

Pembimbing I



(Drs. A. Triwanggono, M.S.)

Tanggal : 3 Maret 2004

Pembimbing II



(Drs. H. Herry Maridjo, M.Si.)

Tanggal : 27 Maret 2004

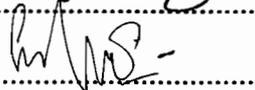
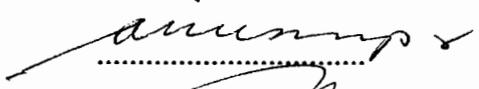
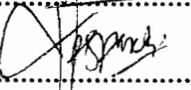
S k r i p s i

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA
DENGAN KINERJA KARYAWAN**
Studi Kasus pada Karyawan Bagian Akuntansi
PT. Tunggal Buana Utama Bogor

Dipersiapkan dan ditulis oleh:
Yusup Tawanggono
NIM : 96 2114 018
NIRM : 960051121303120016

Telah dipertahankan di depan Panitia Penguji
pada tanggal 29 April 2004
dan dinyatakan memenuhi syarat

Susunan Panitia Penguji

	Nama lengkap	Tanda tangan
Ketua	Firma Sulistiyowati, S.E, M.Si.	
Sekretaris	Lisia Apriani, S.E, M.Si, Akt.	
Anggota	Drs. A. Triwanggono, M.S.	
Anggota	Drs. H. Herry Maridjo, M.Si.	
Anggota	Drs. YP. Supardiyono, M.Si, Akt.	

Yogyakarta, 30 April 2004
Fakultas Ekonomi
Universitas Sanata Dharma
Dekan




Drs. H. Suseno TW, M.S.

HALAMAN PERSEMBAHAN

Persembahan yang indah adalah sebuah persembahan yang sederhana namun tulus dari dalam hati.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

Tuhan dan Allahku
Bapak dan Ibu tercinta
Kakak-kakakku tersayang
Keponakan-keponakanku terkasih

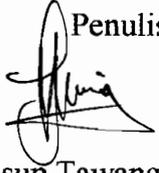
MOTTO

Kesabaran yang diiringi dengan usaha akan membuahkan kesuksesan

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini tidak memuat karya orang lain, kecuali yang telah disebutkan dalam kutipan dan daftar pustaka, sebagaimana layaknya karya ilmiah.

Yogyakarta, 29 April 2004

Penulis

(Yusup Tawanggono)

ABSTRAK

Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Tunggal Buana Utama

**Yusup Tawanggono
Universitas Sanata Dharma
2004**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja dan tingkat kinerja karyawan serta ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian akuntansi. Jenis penelitian ini adalah studi kasus, yaitu studi kasus pada karyawan non manajerial bagian akuntansi PT. Tunggal Buana Utama di Bogor. Sampel yang digunakan untuk penelitian sebanyak 10 karyawan dari 15 karyawan yang ada.

Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan kuesioner. Wawancara yaitu metode pengambilan data dengan metode tanya jawab dengan pihak perusahaan tentang gambaran umum perusahaan, sedangkan kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik kategorisasi dan korelasi *Product Moment Pearson*.

Hasil analisis data menyatakan tingkat kepuasan kerja termasuk dalam kategori cukup sedangkan tingkat kinerja karyawan termasuk dalam kategori tinggi, selanjutnya untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan diperoleh hasil tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tidak semakin tinggi atau rendah kinerja karyawan dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja tidak semakin tinggi atau rendah kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan r sebesar 0,185 dan dibuktikan dengan t_{test} tingkat signifikansi 5%, dan memperoleh $t_{hit} = 0,539 < t_{tabel} = 2,306$.

ABSTRACT

The Relationship of Job Satisfaction and Employee Performance Level A Study Case among Employees of Accounting Department of PT. Tunggal Buana Utama

**Yusup Tawanggono
Sanata Dharma University
2004**

This study was intended to find out the job satisfaction and employees performance level in accounting department and possible relations between them. This research was a case study among nonmanagerial employee of accounting department of Tunggal Buana Utama Ltd in Bogor. The samples were 10 out of 15 employees.

Data gathering technique were interview and questionnaire. Interview was a method in which question-answer used to gather some relevant data. Meanwhile questionnaire was a method in which some written questions manipulated to elicit relevant data from respondents concerning with their personal accounts or knowledge. Data analysing technique used were categorization technique and Correlation Product Moment Pearson.

Finally this study case concluded that job satisfaction was intermediate, while employee's job performance was considered high. There was no significant relation between job satisfaction and employee performance. It meant that the higher satisfaction the employee feel does not necessarily lead to better work performance, or vice versa, namely the lower satisfaction the employee feel does not necessarily caused worse work performance. It was indicated by the calculation of r , which was 0,185 and was proved with t_{test} with level of significance 5%, and the result was $t_{calculated} = 0,539 < t_{table} = 2,306$.

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat dan penyertaannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA KARYAWAN, Studi Kasus pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Tunggal Buana Utama.**

Pada kesempatan ini penulis, juga ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini, baik saran maupun usulan, yaitu kepada :

1. Bapak Drs. Hg. Suseno TW, M.S, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
2. Bapak Drs. A. Triwanggono, M.S., selaku dosen pembimbing I yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
3. Bapak Drs. H. Herry Maridjo, M.Si., selaku dosen pembimbing II yang telah membimbing dan memberikan pengarahan dari awal sampai akhir penulisan skripsi ini.
4. Bapak Dosen penguji yang telah memberikan saran dan masukan guna perbaikan skripsi ini.
5. Ibu Kristina Susilowati, selaku direktur utama dari PT. Tunggal Buana Utama serta seluruh keluarga besar PT. Tunggal Buana Utama khususnya karyawan

bagian akuntansi yang telah meluangkan waktu dan banyak membantu penulis selama penelitian.

6. Segenap dosen dan staf karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta yang telah membantu penulis dalam penyusunan skripsi ini hingga selesai.
7. Bapak dan Ibu tercinta yang telah memberikan kesempatan untuk bisa menikmati dunia perkuliahan, memberikan semangat dan perhatian, nasehat, dukungan, doa, dana, dan kesabarannya.
8. Mbak Ririn dan mas Dion, mbak Lilis dan mas Subur, mas No, dan mbak Yuni yang tidak henti-hentinya memberikan dorongan semangat serta motivasi selama penyusunan skripsi ini.
9. Bapak Gede, Simbok, Bulik Goplem dan lik Men (Alm), Lik To dan mbak Ning, lik Yan dan mbak Yuli, mbak Tres sekeluarga, mbak Ita sekeluarga, mas Toni, Ikak sekeluarga, Uwik, Lala atas doa dan dukungan serta perhatian.
10. Mbah Gelang (Alm), Bulik Magelang dan lik Men, lik Nik dan lik Diyoko, lik Nah dan Mister, mas Yoyok dan keluarga, mas Panto dan keluarga, mbak Wik dan mas Bambang, Nina dan keluarga, Adik, Itom, Io dan mbah Surat dan keluarga atas doa dan dukungan.
11. Konco-koncoku seperjuangan Iwan Cole, Nopek, Bosko dan Mega-nya, Aji Ulo dan Lian, Hendrik Botak dan Si Ling, Andi Kimpul dan Cik Yen-nya, Icoi dan Cik Hera-nya, Cahyo Kancil, Hendrik Gondrong, Decky, Hoho, tetangga sebelahnya 6b Jreng, Yayuk, Hesti, Novi, Indra dan Joe-nya, lan liyane, Aris PD, Wedhus dan Vestra-nya, Gun, T-Plok, Antok dan Riska-nya, Wiwied, Panji Badrun, Wawan, Victor, Andre Gupolo (tranparansine), Andik, Tono

Tonce, Yudi Pitik, Resmi Bencok (canon BJC 2100 SPne), Pangky, Dodot, Buntoro, Drajad, Eko Penyo, Dhani Vedder, Andi Gondel, dan temen-temen kos trembuku 6B lainnya, Komunitas protelon mBoro kabeh bae, bersahabat dengan kalian banyak memberikan warna, pengalaman, dan kesan yang berbeda serta unik untuk menikmati kehidupan ini dari berbagai sisi.

12. Buat Anna, *very big thanks for being the cause driving me finally to finish this very long process to gain my S1 degree. Thanks for every encouragement, prayers, and support you've given to me* (yang artinya, matur nuwun banget Naa!!!).
13. Keceriaan Deo, Elga, Dea, Aril, Dodok, Igna.
14. Warga lingkungan Gebiri tak terkecuali dan semua orang yang kenal maupun yang sekedar basa-basi tanya dan memberikan perhatian dengan pertanyaan-pertanyaannya dan sindirannya: "*Kapan le rampung?*", "*Skripsine tekan ngendi?*", "*ndang dirampungke !!!!!*", lan liya-liyane.
15. Konco-konco akuntansi angkatan 96 kelas A semuanya dan semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan namanya satu persatu, yang telah membantu hingga penyusunan skripsi ini selesai.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak kekurangan, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Yogyakarta, 29 Februari 2004

Penulis



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Pembatasan Masalah.....	4
D. Tujuan Penelitian.....	4
E. Manfaat Penelitian.....	5
F. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II. LANDASAN TEORI.....	8
A. Kepuasan Kerja.....	8
1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	8

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	9
3. Konsekuensi dari Kepuasan Kerja	14
B. Kinerja Karyawan	16
1. Pengertian Kinerja Karyawan	16
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	17
3. Faktor-Faktor yang Dinilai Dalam Kinerja	17
4. Penilaian Kinerja.....	23
5. Tujuan Pengukuran Kinerja	25
C. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan	26
D. Hipotesis.....	28
BAB III. METODE PENELITIAN.....	29
A. Jenis Penelitian.....	29
B. Tempat dan Waktu Penelitian	29
C. Subjek dan Objek Penelitian	29
D. Variabel Penelitian	30
E. Data yang Diperlukan.....	30
F. Teknik Pengumpulan Data	31
G. Populasi dan Sampel	33
H. Teknik Analisis Data	34
1. Analisis Pengujian Instrumen.....	34
2. Analisis Masalah Pertama dan Kedua	35
3. Analisis Masalah Ketiga.....	37

BAB IV. GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	39
A. Sejarah Singkat Perusahaan.....	39
B. Lokasi Perusahaan.....	40
C. Bentuk Perusahaan	40
D. Struktur Organisasi.....	42
E. Personalia	46
F. Proses Jasa Perusahaan.....	51
G. Pemasaran.....	53
H. Keuangan dan Akuntansi.....	54
BAB V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN	56
A. Analisis Data	56
B. Pembahasan.....	65
BAB VI. PENUTUP.....	69
A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	70
C. Keterbatasan Penelitian.....	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 : Distribusi Butir Item Sahih Terpakai Kuesioner Kepuasan Kerja	59
Tabel 5.2 : Distribusi Butir Item Sahih Terpakai Kuesioner Kinerja	59
Tabel 5.3 : Patokan Penilaian Kepuasan Kerja	61
Tabel 5.4 : Patokan Penilaian Kinerja.....	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Bagan Hubungan antara Kinerja dan Kepuasan Kerja	28
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi PT. Tunggal Buana Utama	43
Gambar 4.2 : Struktur Organisasi Kerja di Lapangan PT. Tunggal Buana Utama	53

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk juga kehidupan dalam suatu organisasi perusahaan, faktor manusia merupakan masalah yang penting. Peranan manusia dalam suatu organisasi sangatlah menentukan keberhasilan organisasi tersebut, sehingga masalah karyawan (SDM) merupakan hal yang penting untuk diperhatikan. Meskipun demikian, masih sering pula terjadi ketidakseimbangan antara upaya yang telah dilakukan pihak perusahaan dengan kinerja karyawan yang ada dalam perusahaan.

Betapapun sempurnanya rencana-rencana kerja perusahaan, pengawasan, penelitian-penelitian tentang peningkatan kinerja karyawan, bila para pekerja tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat yang tinggi, rasa gembira dan harapan untuk memperoleh imbalan, maka perusahaan tidak akan mencapai kinerja maksimal seperti yang diharapkan. Beberapa gejala yang sangat merugikan dan bahkan dapat menghancurkan tujuan organisasi perusahaan diantaranya adalah kelambanan kerja, kebosanan kerja, penurunan efisiensi kerja, penurunan semangat kerja, penurunan kinerja, dan penurunan produktivitas kerja.

Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam diri individu (internal) maupun

faktor yang berasal dari luar individu (eksternal). Faktor yang berasal dari individu salah satunya adalah kepuasan kerja.

Dewasa ini, kepuasan kerja semakin menjadi tuntutan dari para karyawan dalam menunjang pelaksanaan tugasnya. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu keadaan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja (Locke, 1976 dalam Luthans, 1995 : 126). Seorang karyawan yang merasa puas secara umum akan mempunyai perasaan positif terhadap pekerjaan yang sedang dijalaninya.

Masalah kepuasan kerja sangat penting untuk diteliti karena berkaitan erat dengan tenaga kerja, khususnya kinerja karyawan, dan kelangsungan hidup perusahaan yang bersangkutan. Kepuasan kerja yang rendah menimbulkan berbagai dampak negatif seperti mangkir kerja, kerja lamban, mogok kerja, pindah kerja, kerusakan yang disengaja, dan sebagainya. Hal ini akan berakibat pada kerugian bagi perusahaan walaupun manifestasi kerugiannya tidak terlalu jelas tampak. Sebaliknya, kepuasan kerja yang tinggi sangat mempengaruhi kondisi kerja yang positif dan dinamis sehingga mampu memberikan keuntungan nyata, tidak hanya bagi perusahaan tetapi juga keuntungan bagi tenaga kerja itu sendiri. Setiap karyawan yang merasa puas diharapkan mempunyai kinerja yang tinggi, dan dengan demikian dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin puas seseorang terhadap pekerjaannya, semakin produktif dalam melaksanakan tugas yang

dijalankannya. Kondisi seperti inilah yang sangat didambakan oleh manajemen perusahaan atau organisasi.

Atas dasar uraian di atas, penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Secara umum penulis tertarik untuk meneliti hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pada karyawan di bagian akuntansi yang mana tenaga kerja manusianya benar-benar dibutuhkan secara optimal.

Bagian akuntansi merupakan salah satu bagian yang mempunyai tanggung jawab besar di samping bagian yang lain dalam suatu perusahaan. Bagian akuntansi dalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh pada baik buruknya suatu perusahaan, karena tolok ukur baik tidaknya suatu perusahaan salah satunya dilihat dari kondisi laporan keuangan, yang mana penyajian laporan keuangan itu bersangkutan dengan bagian akuntansi sebagai penyusunnya. Dengan demikian, perhatian mengenai kepuasan kerja karyawan bagian akuntansi perlu lebih diperhatikan oleh pihak manajemen, agar kinerjanya meningkat mengingat bagian akuntansi mempunyai posisi penting dalam penyelenggaraan sebuah perusahaan.

Oleh sebab itu, peneliti mengambil judul **Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Tunggal Buana Utama.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mengajukan permasalahan sebagai berikut :

- 1 Bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan bagian akuntansi ?
- 2 Bagaimana tingkat kinerja karyawan bagian akuntansi ?
- 3 Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada bagian akuntansi ?

C. Pembatasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah tingkat kepuasan kerja, kinerja karyawan, dan hubungan keduanya, pada karyawan bagian akuntansi PT. Tunggal Buana Utama dilihat dari pelaksanaan tugas karyawan dan dari fasilitas yang diberikan perusahaan sebagai syarat terciptanya kepuasan kerja guna menunjang peningkatan kinerja karyawan.

D. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan pada bagian akuntansi.
2. Mengetahui tingkat kinerja karyawan pada bagian akuntansi.
3. Mengetahui ada tidaknya hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada bagian akuntansi PT. Tunggal Buana Utama.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini dapat digunakan perusahaan, khususnya bagian Personalia sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan mengenai pengembangan sumber daya manusia ke arah yang lebih baik, guna meningkatkan kesejahteraan, baik bagi karyawan maupun perusahaan.

2. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan dalam bekerja.

3. Bagi Penulis

Penelitian ini berguna untuk lebih memperdalam dan memperluas pengetahuan tentang kepuasan kerja dan kinerja karyawan dan secara umum penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana berlatih untuk menambah wawasan dari praktek sebenarnya untuk disesuaikan dengan pengetahuan teori-teori di bangku kuliah dan buku-buku literatur yang ada.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Pendahuluan

Bab ini mengemukakan: latar belakang masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini mengemukakan: pengertian kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, konsekuensi dari kepuasan kerja, pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, faktor-faktor yang dinilai dalam kinerja, penilaian kinerja, tujuan pengukuran kinerja karyawan, hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini mengemukakan: jenis penelitian, tempat dan waktu penelitian, subjek dan objek penelitian, variabel penelitian, data yang diperlukan, teknik pengumpulan data, teknik pengambilan sampel, teknik analisa data.

BAB IV : Gambaran Umum Perusahaan

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat perusahaan, bentuk perusahaan, usaha-usaha perusahaan, struktur organisasi, personalia, proses jasa perusahaan, pemasaran, keuangan dan akuntansi.

BAB V : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan tentang pengujian persyaratan penelitian, pengolahan data dengan teknik yang ditetapkan, dan pembahasan hasil analisis.

BAB VI: Penutup

Bab ini mengemukakan kesimpulan hasil penelitian, saran-saran, dan keterbatasan masalah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kepuasan Kerja

1. Pengertian Kepuasan Kerja

Banyak ahli mengartikan kepuasan kerja, antara lain (dalam Anoraga, 1992: 81-82) :

Hoppecl mengemukakan kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya, kemudian Tiffin mengemukakan kepuasan kerja adalah sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dan sesama karyawan sedangkan Blum mengemukakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja serta Hadi mengemukakan kepuasan kerja pada dasarnya adalah “*security feeling*” (rasa aman) dan mempunyai segi-segi :

1. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
2. Segi sosial psikologi :
 - Kesempatan untuk maju
 - Kesempatan mendapatkan penghargaan
 - Berhubungan dengan masalah pengawasan
 - Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Banyak orang berpendapat bahwa gaji atau upah merupakan faktor utama untuk timbulnya kepuasan kerja. Namun, hal ini tidak selamanya benar. Kenyataan menunjukkan bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja. Banyak bukti yang menunjukkan seseorang mau bekerja bukan hanya berdasarkan unsur ekonomis semata-mata, akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja.

Menurut Burt (dalam Anoraga, 1992: 83), faktor-faktor yang ikut menentukan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain :

- Hubungan langsung antara manajer dengan karyawan
- Faktor psikis dan kondisi kerja
- Hubungan sosial di antara karyawan
- Sugesti dari teman sekerja
- Emosi dan situasi kerja

b. Faktor-faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan :

- Sikap
- Umur

- Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor luar, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan ;
- Keadaan keluarga karyawan
 - Rekreasi
 - Pendidikan

Sedangkan Luthans (1995 : 126-128) menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor pekerjaan

Beberapa unsur pekerjaan yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah tantangan pekerjaan, pekerjaan yang tidak membosankan dan pekerjaan yang menyediakan jenjang karir.

b. Upah atau gaji

Upah atau gaji merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya membantu individu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar mereka tetapi juga sebagai penolong dalam mencapai kebutuhan akan pemuasan pada tingkat paling atas. Para pekerja seringkali memandang gaji atau upah sebagai sebuah refleksi tentang bagaimana pihak manajemen melihat kontribusi para pekerja terhadap perusahaan. Tunjangan tambahan juga merupakan sesuatu yang penting namun bukan sebagai sesuatu yang berpengaruh. Satu alasan yang tidak diragukan lagi adalah bahwa para pekerja seringkali tidak mengetahui berapa banyak keuntungan yang mereka terima. Sebagian justru menurunkan nilai keuntungan ini karena mereka tidak bisa melihat nilai

guna yang ada pada diri mereka. Akan tetapi, penelitian saat ini menunjukkan indikasi bahwa jika para pekerja diberikan keleluasaan dalam menentukan tipe keuntungan, mereka lebih suka dengan paket total yang disebut *flexible benefits plan*, sehingga terdapat penambahan yang signifikan baik dalam kepuasan finansial maupun kepuasan kerja secara keseluruhan.

c. Promosi

Kesempatan promosi menimbulkan efek yang bervariasi pada kepuasan kerja. Individu yang dipromosikan pada kedudukan yang lebih tinggi akan mengalami kepuasan kerja. Promosi pada tingkat eksekutif akan mengalami kepuasan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan promosi yang terjadi pada organisasi tingkat bawah.

d. Supervisi (Pengawasan)

Supervisi juga merupakan sumber penting dalam kepuasan kerja. Ada 2 tipe supervisi, yaitu supervisi yang berorientasi pada pekerja dan supervisi yang berorientasi pada partisipasi pekerja. Supervisi yang berorientasi pekerja adalah jika supervisor memiliki minat personal pada kesejahteraan pekerja seperti berkomunikasi dengan karyawan sebagai seorang individu, memberikan nasehat dan bantuan pada karyawan, mengawasi apakah hubungan antar karyawan baik, dan lain sebagainya. Sedangkan supervisi yang berorientasi pada partisipasi pekerja adalah jika supervisor memperbolehkan pekerja untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan

itu sendiri. Pada berbagai kasus, pendekatan supervisi yang kedua ini menimbulkan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

e. Kelompok kerja

Lingkungan kelompok kerja yang bersahabat, saling bekerja sama antar pekerja, saling memberikan dukungan, nyaman dan saling membantu merupakan sumber kepuasan kerja bagi karyawan. Adanya hubungan yang baik dalam kelompok kerja akan membuat pekerjaan semakin menyenangkan untuk dikerjakan.

f. Kondisi kerja

Jika kondisi kerja bagus, bersih, dan lingkungan menarik maka pekerja akan menemukan kemudahan dan kenyamanan dalam melakukan pekerjaan mereka. Sebaliknya, para pekerja akan mengalami kesulitan dan ketidaknyamanan jika kondisi kerja tidak bagus seperti panas, lingkungan terlalu ramai, dan sebagainya.

Ghiselli dan Brown (dalam As'ad, 1978: 64-65) mengemukakan lima faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya, yaitu :

1. Kedudukan
2. Pangkat jabatan
3. Masalah umur
4. Jaminan finansial dan jaminan sosial
5. Mutu pengawasan

Dari pendapat para ahli tersebut di atas, dapat diambil kesimpulan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor finansial (jaminan kerja), meliputi :

- Gaji
- Macam-macam tunjangan
- Pemberian jasa produksi (bonus)
- Promosi
- Jaminan sosial termasuk uang pensiun dan sebagainya

2. Faktor fisik, meliputi :

- Faktor umur
- Kondisi badan
- Jenis pekerjaan
- Waktu kerja dan sistem istirahat
- Keadaan alat perlengkapan dan mesin-mesin
- Keadaan suara, temperatur dan penerangan

3. Faktor sosial, meliputi :

- Hubungan antara karyawan dengan pimpinan
- Hubungan sesama karyawan
- Hubungan dalam serikat pekerja

4. Faktor psikologis, meliputi :

- Cita-cita dan pandangan hidup
- Minat dan kemauan
- Sikap

- Bakat dan kecakapan

3. Konsekuensi dari Kepuasan Kerja

Konsekuensi dari kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (1992:186), adalah :

1. Ketidakhadiran (*Absenteeism*)

Ketidakhadiran karyawan merupakan hal yang sangat berat bagi perusahaan dan pihak-pihak manajerial selalu berusaha untuk menekan tingkat ketidakhadiran ini. Ada hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan ketidakhadiran. Dengan kata lain, pada saat kepuasan meningkat absensi menurun. Oleh sebab itu, langkah yang diambil pihak manajerial untuk menurunkan tingkat absensi adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja.

2. Pergantian karyawan (*turn over*)

Turn over sangat merugikan perusahaan karena dapat mengganggu kontinuitas perusahaan dan juga membutuhkan biaya yang tinggi. Untuk mengurangi *turn over* maka pihak manajerial akan meningkatkan kepuasan kerja.

3. Tatanan perilaku dalam organisasi

Tatanan perilaku dalam organisasi ini terdiri dari perilaku-perilaku positif dalam peningkatan kerja seperti perawatan inventaris perusahaan, perawatan peralatan kantor, pelatihan terhadap karyawan baru, usulan-usulan pengembangan, sikap terhadap orang lain, dan sebagainya. Pihak manajerial harus membuat para karyawan memiliki perilaku-perilaku

tersebut karena perilaku tersebut berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

4. Komitmen terhadap perusahaan

Merupakan gambaran yang luas dimana para karyawan mengidentifikasi dirinya dengan perusahaan dan disatukan oleh tujuan perusahaan. Penelitian baru-baru ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja dengan komitmen perusahaan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat digunakan untuk meningkatkan komitmen perusahaan, dan dengan komitmen yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja.

5. Kinerja (*Job performance*)

Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja merupakan kontroversial. Beberapa orang mengatakan bahwa kepuasan kerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi, sementara yang lain mengatakan bahwa kinerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja.

6. Tuntutan Serikat Pekerja (*Pro-Union Voting*)

Ada hubungan yang negatif antara kepuasan kerja dengan tuntutan-tuntutan dari pekerja. Jika kepuasan kerja tinggi maka tidak akan ada tuntutan-tuntutan dari para pekerja. Sebaliknya, jika kepuasan kerja rendah maka akan ada banyak tuntutan-tuntutan dari para pekerja.

B. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja lazim disebut prestasi kerja, berikut beberapa pendapat para ahli tentang pengertian dari kinerja:

Echols (1984: 787) mengemukakan kinerja adalah prestasi yang dicapai dalam melaksanakan kewajiban. Prawirosentoro (1992: 2) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok 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 ataupun etika. Poerwodarminto (1976: 768) mengemukakan prestasi adalah hasil yang dicapai, dilakukan, dikerjakan dan sebagainya. Simamora (1995: 327) mengemukakan kinerja adalah tingkat terhadap mana karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan.

Setiap perusahaan pada umumnya mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang optimal, tujuan tersebut dapat tercapai apabila kinerja karyawan baik, dan didukung dengan fasilitas, peralatan yang lengkap. Selain itu kinerja perusahaan juga dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal dalam diri karyawan itu sendiri, bila kondisi karyawan itu baik, maka kinerja akan baik pula dan bila kondisi karyawan buruk maka kinerja karyawan menurun.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Agar tujuan perusahaan tercapai secara optimal, maka perusahaan harus berusaha mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Sebaliknya kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor penunjang. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Simamora, 1995: 327) adalah:

a. Faktor dalam diri karyawan (internal)

1. Faktor psikis seperti: bakat, kemampuan yang dimiliki, kepribadian, kecerdasan, minat, dan lain sebagainya.
2. Faktor fisik yang meliputi kesehatan, jenis kelamin, usia dan lain sebagainya.

b. Faktor dari luar karyawan (eksternal)

1. Gaji
2. Kondisi kerja
3. Hubungan kerja
4. Kebijakan tentang kenaikan pangkat
5. Delegasi wewenang

3. Faktor-faktor yang dinilai dalam kinerja

Bittel & Newstron, (1994: 52) mengemukakan beberapa faktor yang dapat digunakan untuk pengukuran kinerja antara lain:

a. Mutu Pekerjaan

Mutu pekerjaan meliputi ketetapan, kelengkapan dan kerapian pekerjaan yang diselesaikan tanpa memperhatikan kuantitasnya. Karyawan yang

mencapai prestasi sempurna yaitu karyawan yang jarang berbuat kesalahan dan mutu pekerjaan yang selalu baik. Karyawan yang baik adalah karyawan yang hanya kadang-kadang berbuat kesalahan dan mutu pekerjaannya sangat tinggi akan tetapi belum sempurna. Karyawan yang sangat diharapkan yaitu karyawan yang melakukan kesalahan dan hanya sesekali mengganggu, serta mutu pekerjaannya sedang. Karyawan yang di bawah harapan adalah karyawan yang sering melakukan kesalahan dan sering mengganggu, dan mutu pekerjaannya kurang. Sedang karyawan yang tidak memuaskan adalah karyawan yang sering melakukan kesalahan sering mengganggu, dan mutu pekerjaannya sangat mengecewakan.

b. Kuantitas pekerjaan.

Kuantitas pekerjaan meliputi jumlah pekerjaan yang dilakukan dan atau jumlah tugas yang diselesaikan tanpa memperhatikan mutunya. Karyawan yang sempurna secara berkala melebihi keluaran, volume kerja, atau jumlah tugas yang ditetapkan sesuai standar dan secara konsisten menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang luat biasa. Karyawan sangat baik secara berkala melebihi keluaran, volume kerja atau jumlah tugas yang ditetapkan dan secara konsisten menghasilkan pekerjaan yang baik. Karyawan yang sangat diharapkan yaitu biasanya memenuhi keluaran, volume kerja atau jumlah tugas yang ditetapkan selesai secara sedang. Karyawan di bawah harapan yaitu karyawan yang sering gagal memenuhi keluaran, volume kerja atau jumlah pekerjaan

yang telah ditetapkan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan kurang dari rata-rata. Karyawan yang tidak memuaskan bila selalu gagal memenuhi keluaran, volume kerja atau jumlah tugas yang ditetapkan dan jumlah pekerjaan yang diselesaikan selalu di bawah rata-rata.

c. Keandalan

Keandalan meliputi kemampuan memenuhi komitmen-komitmen batas-batas waktu dan luasnya penyelesaian yang diperlukan. Karyawan yang sempurna secara konsisten memenuhi komitmen dan batas waktu, tidak memerlukan penyelia untuk tugas-tugas rutin. Karyawan yang sangat baik adalah karyawan yang memenuhi komitmen atau batas waktu yang lebih dan memerlukan sedikit saja waktu yang lebih dan memerlukan sedikit saja penyelia untuk tugas-tugas rutin. Karyawan yang sangat diharapkan memenuhi komitmen atau batas waktu yang sedang dan memerlukan sekali penyelia untuk tugas-tugas rutin. Karyawan di bawah harapan memenuhi komitmen atau batas waktu di bawah rata-rata dan memerlukan pengecekan terus menerus. Karyawan yang tidak memuaskan memenuhi komitmen dan batas waktu yang sangat kurang, pekerjaan dan kemajuannya harus selalu dicek.

d. Inisiatif

Inisiatif meliputi mengevaluasi kemampuan, mengenali masalah, dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan, dan menerima tanggung jawab untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Karyawan yang sempurna secara berkala

menganalisa masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan dan memprakarsai tindakan korektif dan telah membuat sedikitnya tiga saran yang matang guna peningkatan kinerja tahun lalu. Karyawan yang sangat baik biasanya mengenali masalah-masalah yang berkaitan dan memprakarsai tindakan korektif dan telah mengajukan sedikitnya satu saran yang matang guna peningkatan kinerja tahun lalu. Karyawan yang sangat diharapkan yaitu karyawan yang kadang-kadang mengenali dan bertindak terhadap masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, dan kadang-kadang mengajukan saran-saran yang matang guna peningkatan kinerja. Karyawan dibawah harapan yaitu gagal mengenali masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan atau tidak pernah memprakarsai tindakan korektif dan biasanya menunggu perintah untuk melakukan sesuatu. Sedang karyawan yang tidak diharapkan yaitu karyawan yang gagal mengenali masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan atau tidak pernah memprakarsai tindakan korektif, selalu menunggu perintah untuk melakukan sesuatu dan tidak pernah menunjukkan inisiatif dalam bentuk apapun.

e. Kerumahtanggaan

Kerumahtanggaan meliputi mengevaluasi kebersihan, penataan tempat kerja dan penyimpanan serta keadaan sesudah selesai bekerja. Karyawan yang sempurna yaitu karyawan yang mempertahankan tempat kerja dan tempat penyimpanan dalam keadaan sangat rapi dan tertata, peralatan selalu tersusun rapi, dan diambil begitu selesai jam kerja. Karyawan yang

sangat diharapkan yaitu karyawan yang mempertahankan tempat kerja dan tempat penyimpanan dalam keadaan cukup rapi dan tertata, permukaan tempat kerja bebas dari debu atau sampah dan hanya sesekali peralatan tidak dibereskan. Karyawan di bawah harapan yaitu karyawan yang sering tidak dapat menjaga tempat kerja dan tempat penyimpanan dalam keadaan rapi dan tertata, permukaan tempat kerja tidak bersih dan peralatan sering tidak dibereskan. Sedang karyawan yang tidak memuaskan yaitu karyawan yang selalu tidak dapat menjaga tempat kerja dan tempat penyimpanan dalam keadaan cukup rapi dan tertata, permukaan tempat kerja selalu tidak bersih dan peralatan selalu tidak dibereskan sesudah jam kerja.

f. Sikap

Sikap meliputi mengevaluasi sikap umum terhadap pekerjaan, teman kerja, penyelia, dan perusahaan. Karyawan yang sempurna menunjukkan antusiasme terhadap pekerjaan dan pekerjaan. Bekerja secara bebas dengan rekan kerja. Karyawan yang sangat baik tampak puas dengan pekerjaannya, bekerja sama secara bebas dengan rekan-rekan sekerja dan biasanya menerima saran atau kritik secara konstruktif. Karyawan yang sangat diharapkan menerima sebagian besar tugas tanpa mengeluh, bekerja dengan rekan kerja bila diperlukan dan mengikuti instruksi-instruksi. Karyawan di bawah harapan kerap kali menanyakan kesesuaian dari tugas, selalu mengeluh tentang sifat pekerjaan, bekerja sama dengan rekan sekerja bila diperlukan dan sering menolak kritik dan saran.

Sedangkan karyawan yang tidak diharapkan yaitu karyawan yang selalu mengeluh tentang pekerjaan dan perusahaan, selalu bernada menolak tugas-tugas, tidak mau bekerja sama dengan rekan kerja dan selalu negatif terhadap kritik dan saran.

g. Potensi

Potensi meliputi mengevaluasi potensi peningkatan pengetahuan tentang pekerjaan dan untuk peningkatan ke pekerjaan lain dalam bagian atau dalam organisasi. Karyawan yang sempurna yaitu karyawan yang pada saat diberi kesempatan dapat mengasimilasi lebih banyak pengetahuan tentang operasi perusahaan, dan telah menunjukkan potensi sangat besar bagi seluruh kemajuan organisasi. Karyawan yang sangat baik yaitu karyawan yang pada saat diberi kesempatan dapat mengasimilasi lebih banyak pengetahuan tentang operasi perusahaan, dan telah menunjukkan potensi besar bagi kemajuan bagian. Karyawan yang sangat diharapkan yaitu karyawan yang telah mengasimilasi cukup banyak pengetahuan, dan telah menunjukkan potensi cukup bagi kemajuan bagian. Karyawan yang di bawah harapan yaitu karyawan yang kesulitan dalam mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan, menunjukkan potensi yang sedikit saja untuk pengembangan bagian. Karyawan tidak memuaskan yaitu karyawan yang sangat sulit dalam mengembangkan pengetahuan dan ketrampilan, tidak menunjukkan potensi untuk pengembangan bagian.

h. Kehadiran

Kehadiran meliputi pengevaluasian kehadiran karyawan. Karyawan yang sempurna yaitu karyawan yang tidak ada hari kerja yang hilang dan tidak ada hari yang terlambat. Karyawan yang sangat baik yaitu karyawan yang satu sampai dua hari tidak bekerja karena sakit atau satu hari absen karena keperluan pribadi, atau satu kali terlambat datang. Karyawan yang sangat diharapkan adalah karyawan dua sampai tiga hari tidak kerja karena sakit, atau absen dua hari karena keperluan pribadi, atau dua kali terlambat datang. Karyawan di bawah harapan yaitu karyawan yang tiga sampai lima hari tidak bekerja karena sakit atau tiga hari absen karena keperluan pribadi, atau tiga kali terlambat datang. Karyawan tidak memuaskan yaitu karyawan yang lebih dari lima hari tidak bekerja karena sakit atau lebih dari lima hari absen karena keperluan pribadi atau lebih dari lima kali terlambat datang.

4. Penilaian Kinerja

Simamora (1995: 327) mengemukakan penilaian kinerja adalah proses mengukur kinerja karyawan yang mencakup aspek kualitatif dan aspek kuantitatif. Pada hakikatnya penilaian kinerja dimaksudkan untuk mengetahui efisiensi dan efektivitas pemanfaatan sumber daya manusia oleh perusahaan. Hasil dari penilaian kinerja tersebut mencerminkan baik tidaknya kualitas pekerjaan seorang karyawan.

Beberapa kriteria yang digunakan untuk penilaian kinerja karyawan bagian akuntansi :

a. Kuantitas dan kualitas kerja

Kuantitas dan kualitas dari seorang karyawan bagian akuntansi dalam melaksanakan tugasnya mempunyai pengaruh yang besar pada mutu pekerjaan yang dihasilkan karena penting sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan oleh seorang manajer untuk melakukan inisiatif tertentu yang berhubungan dengan jalur usaha perusahaan yang dipimpinya. Penilaian kuantitas dan kualitas kerja meliputi ketetapan, kelengkapan, kerapian dan jumlah tugas yang diselesaikan.

b. Ketrampilan kerja

Laporan keuangan yang disusun oleh karyawan dalam penyusunan laporan keuangan yang didasarkan pada transaksi-transaksi yang terjadi dalam perusahaan sehingga menghasilkan sebuah laporan keuangan memerlukan ketrampilan dan kecermatan yang tinggi serta komitmen dalam penggunaan waktu, di sisi lain trampil atau tidaknya seseorang dalam penyusunan laporan keuangan berpengaruh pada efisiensi waktu yang dibutuhkan dan kecermatan dalam mengevaluasi potensi atau kesempatan yang ada dengan alasan tersebut di atas maka ketrampilan kerja akan berpengaruh pada mutu kinerja karyawan yang bersangkutan.

c. Pemunculan ide-ide dan tanggung jawab

Pemunculan ide-ide dan tanggung jawab dari para karyawan meliputi kemampuan mengevaluasi dan mengenali masalah, dapat dengan cepat mengambil tindakan korektif dan dapat memberikan saran-saran serta



bertanggung jawab terhadap pekerjaannya karena berhubungan dengan kebenaran dan kewajaran laporan keuangan yang dihasilkannya.

d. Kerjasama

Kerjasama dalam pelaksanaan tugas penyajian laporan keuangan baik dengan teman kerja maupun dengan penyelia merupakan sikap yang baik yang harus dimiliki oleh karyawan karena dengan dapatnya karyawan bekerjasama maka beban dari tugas akan lebih ringan dan dapat saling mengontrol jika melakukan suatu kesalahan.

5. Tujuan Pengukuran Kinerja

Tujuan pengukuran kinerja menurut Amstrong (1998: 175) sebagai berikut:

- a. Membantu memperbaiki prestasi dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan dan dengan melakukan hal-hal yang akan mengembangkan kekuatan dan mengatasi kelemahan.
- b. Mengenal karyawan yang berpotensi untuk menerima tanggung jawab yang lebih besar, sekarang atau di masa yang akan datang dengan memberikan bimbingan mengenai sesuatu yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa potensi ini akan berkembang.
- c. Membantu dalam memutuskan kenaikan gaji yang seimbang antara tingkat gaji dan prestasi.

C. Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Pada umumnya, pimpinan perusahaan menginginkan usaha-usaha yang lebih tinggi untuk menambah kinerja karyawan. Untuk mempertinggi kinerja karyawan ini diperlukan banyak faktor, salah satu hal yang penting dalam masalah tenaga kerja adalah faktor kepuasan kerja.

Kepuasan kerja memiliki arti yang cukup penting karena terbukti besar manfaatnya, baik bagi kepentingan individu, industri, maupun masyarakat pada umumnya. Bagi industri, penelitian mengenai kepuasan kerja dilakukan dalam rangka usaha peningkatan produksi dan pengurangan biaya melalui perbaikan sikap dan tingkah laku karyawan. Selanjutnya, masyarakat tentu akan menikmati hasil kapasitas maksimum dari industri serta naiknya nilai manusia di dalam konteks pekerja.

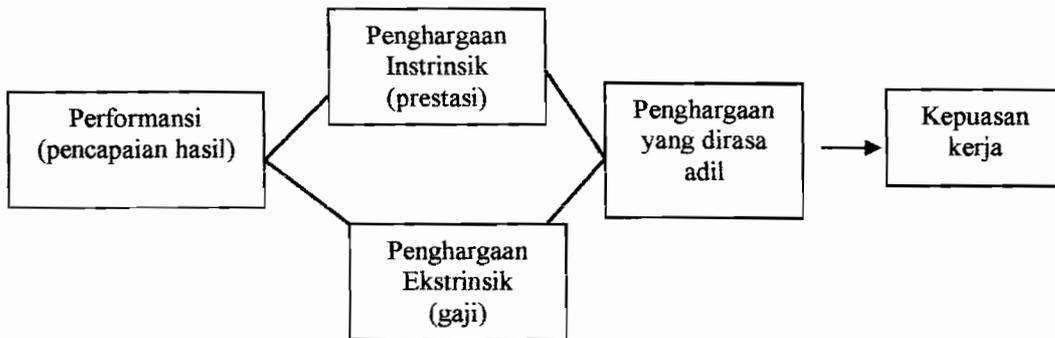
Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja masih merupakan hal yang kontroversial dalam penelitian. Sebagian pendapat mengatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja, sebagian lagi mengatakan bahwa kinerja yang tinggi akan menimbulkan kepuasan kerja. Berikut ini adalah penjelasan dari kedua pendapat tersebut.

Pertama, kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, namun kepuasan kerja tersebut harus dikorelasikan dengan berbagai faktor seperti tanggung jawab, tingkat keahlian, aktivitas-aktivitas kerja yang diharapkan, dan lain-lain. Seperti telah diketahui bahwa hasil kerja akan dipengaruhi oleh motivasi untuk mencapai kepuasan kerja. Pekerja akan bekerja lebih baik, apabila dirasakan adanya balas jasa yang lebih besar dan mencukupi (faktor

finansial). Apabila pekerja merasakan lingkungan kerja yang baik (faktor fisik), kemudian dirasakan adanya hubungan yang harmonis antara berbagai pihak di perusahaan (faktor sosial) dan ada harapan akan cita-cita serta pandangan hidup (faktor psikologis), maka pekerja senantiasa terdorong untuk bekerja lebih baik. Temaluru (2001: 449) berpendapat bahwa penelitian terhadap kepuasan kerja menjadi penting dalam dunia industri karena diyakini bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong peningkatan kinerja individu (karyawan) dan kelompok, yang pada gilirannya akan meningkatkan efektivitas perusahaan secara keseluruhan. Temaluru juga mengemukakan bahwa kepuasan berhubungan dengan variabel-variabel lain seperti kemangkiran, pindah kerja, dan kinerja. Selain itu, Herzberg (dalam Kreitner dan Kinicki, 1995:162) berpendapat bahwa kepuasan kerja membawa orang menuju kinerja yang lebih baik. Jadi antara kepuasan kerja dengan kinerja mempunyai hubungan yang positif, yaitu jika kepuasan kerja tinggi maka orang yang bersangkutan akan meningkat pula kinerjanya sehingga sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Kemungkinan kedua menyatakan bahwa kinerja yang tinggi dapat menimbulkan kepuasan kerja. Hal ini mungkin saja benar, namun kinerja tersebut juga harus dikaitkan dengan beberapa aspek. Lawler dan Porter 1976, (dalam Siegel dan Lane, 1982 : 284) berpendapat bahwa kinerja yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja hanya jika karyawan merasakan adanya penghargaan intrinsik (seperti penghargaan akan prestasi) dan penghargaan

ekstrinsik (seperti gaji) yang sangat adil dan didasarkan pada performansi kerja yang tinggi. Lawler dan Porter membuat bagan hubungan sebagai berikut:



Gambar II.1: Bagan Hubungan antara Kinerja dengan Kepuasan Kerja

Dengan demikian, dapat dilihat hubungan sebab akibat antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Penelitian ini akan mencoba mengungkap hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yang mendasarkan teori pada asumsi pertama, yaitu kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja karyawan.

D. Hipotesis

Ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada karyawan bagian akuntansi.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian korelasi dengan studi kasus yaitu melakukan penelitian terhadap objek tertentu yang populasinya terbatas sehingga hasil kesimpulan yang diambil dari penelitian ini hanya berlaku bagi obyek yang diteliti.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Tempat Penelitian

Penelitian dilakukan di PT. Tunggal Buana Utama pada bagian Akuntansi.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada bulan September tahun 2003.

C. Subjek dan Objek Penelitian

1. Subjek penelitian adalah karyawan bagian akuntansi yang bekerja pada PT Tunggal Buana Utama.
2. Objek penelitian adalah kepuasan kerja dan kinerja karyawan bagian akuntansi.

D. Variabel Penelitian

1. Variabel bebas (*Independent Variable*) adalah kepuasan kerja, yaitu penilaian dari pekerja mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Aspek kepuasan kerja yang akan diteliti meliputi faktor finansial, faktor sosial, faktor fisik dan faktor psikologis. Kepuasan kerja ini diukur dengan sistem skoring, jadi kepuasan kerja ini adalah angka atau skor yang diperoleh subjek melalui angket pengukuran kepuasan kerja.
2. Variabel Tergantung (*Dependent Variable*) adalah kinerja karyawan, yaitu prestasi yang dicapai dalam melaksanakan kewajiban. Aspek kinerja karyawan yang akan diteliti meliputi faktor kuantitas dan kualitas kerja, faktor ketrampilan kerja, faktor pemunculan ide-ide dan tanggung jawab, dan faktor kerjasama. Kinerja karyawan ini diukur dengan sistem skoring, jadi kinerja karyawan ini adalah angka atau skor yang diperoleh subjek melalui angket pengukuran kinerja yang berisi kuantitas dan kualitas kerja, ketrampilan kerja, pemunculan ide-ide dan tanggung jawab kerja, serta kerja sama yang nantinya akan diberikan pada karyawan bagian akuntansi.

E. Data yang diperlukan

1. Data primer

Data primer adalah materi informasi yang diperoleh peneliti secara langsung di tempat penelitian atau di suatu tempat yang menjadi objek

penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi data primer adalah data tentang kepuasan kerja karyawan dan data tentang kinerja karyawan.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan secara tidak langsung dari perusahaan

a. Gambaran umum perusahaan meliputi :

- 1) Sejarah dan perkembangan perusahaan
- 2) Struktur organisasi

b. Produksi

- 1) Proses jasa
- 2) Peralatan yang digunakan
- 3) Jasa yang dihasilkan

c. Personalia

d. Pemasaran

e. Keuangan dan akuntansi

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang dipakai dalam pengumpulan data adalah :

1. Teknik angket

Angket (kuesioner) adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Angket yang digunakan adalah angket kepuasan kerja dan angket kinerja karyawan bagian akuntansi.

Alasan digunakannya angket karena metode ini memiliki beberapa keunggulan yaitu lebih praktis, menghemat waktu dan tenaga serta subjek bisa lebih leluasa dalam menjawab pertanyaannya.

- a. Angket kepuasan kerja ini berisi beberapa pertanyaan yang disusun dengan mengacu pada beberapa aspek yang merupakan komponen dari kepuasan kerja yaitu (1) faktor finansial, (2) faktor fisik, (3) faktor sosial, dan (4) faktor psikologis. Bentuk jawaban yang tersedia disusun berdasarkan skala Ordinal dengan 4 alternatif jawaban, adapun cara pemberian skor tiap jawaban pada angket adalah sebagai berikut:

Untuk pernyataan yang bersifat positif, maka :

Jawaban A mempunyai skor penilaian 4

Jawaban B mempunyai skor penilaian 3

Jawaban C mempunyai skor penilaian 2

Jawaban D mempunyai skor penilaian 1

Untuk pernyataan yang bersifat negatif, maka :

Jawaban A mempunyai skor penilaian 1

Jawaban B mempunyai skor penilaian 2

Jawaban C mempunyai skor penilaian 3

Jawaban D mempunyai skor penilaian 4

- b. Adapun untuk angket kinerja kerja ini berisi beberapa pertanyaan yang disusun dengan mengacu pada beberapa aspek yang merupakan komponen dari kinerja karyawan yaitu (1) faktor kuantitas dan kualitas kerja, (2) faktor ketrampilan kerja, (3) faktor pemunculan ide-ide dan

tanggung jawab kerja, dan (4) faktor kerja sama. Bentuk jawaban yang tersedia disusun berdasarkan skala Ordinal dengan 3 alternatif jawaban.

Adapun cara pemberian skor tiap jawaban pada angket adalah sebagai berikut:

Jawaban A mempunyai skor penilaian 3

Jawaban B mempunyai skor penilaian 2

Jawaban C mempunyai skor penilaian 1

2. Teknik Wawancara

Teknik wawancara yaitu metode pengambilan data dengan cara mengadakan tanya jawab dengan pihak perusahaan untuk mendapatkan data mengenai gambaran umum perusahaan.

G. Populasi dan Sampel

Populasi semua karyawan non manajerial bagian akuntansi. Karyawan bagian akuntansi non manajerial P.T Tunggal Buana Utama berjumlah 15 karyawan, dari jumlah karyawan yang ada tersebut, 5 karyawan digunakan sebagai sampel uji coba validitas dan reliabilitas item pada kuesioner, sedangkan sisanya yaitu 10 karyawan digunakan sebagai sampel penelitian yang sesungguhnya.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Pengujian Instrumen

Setiap alat ukur yang baik harus akan memiliki sifat-sifat yang sama untuk setiap jenis tujuan dan situasi penyelidikan. Dalam pengukuran kepuasan kerja dan kinerja karyawan dengan menggunakan kuesioner ini, juga dibutuhkan suatu alat pengukur yang baik yaitu alat ukur yang mempunyai validitas dan reliabilitas. Adapun yang dimaksud dengan validitas dan reliabilitas menurut (Surakhmad 1990 : 91) sebagai berikut; validitas menunjukkan persesuaian alat pengukur dengan tujuan yang diukur dan reliabilitas menunjukkan pada persesuaian antara yang diukur dengan alat pengukur. Untuk dapat dikatakan memiliki validitas alat ukur harus punya reliabilitas, sedangkan sebuah alat ukur mungkin saja memiliki reliabilitas tanpa validitas.

a. Validitas

Rumus yang digunakan untuk menguji validitas suatu instrumen adalah korelasi pearson moment atau yang lebih dikenal dengan korelasi *product moment* yaitu (Arikunto, 1991: 138)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

X= Jumlah alternatif jawaban yang dipilih setiap responden dari setiap butir pertanyaan.

Y= Jumlah total seluruh alternatif jawaban pada keseluruhan pertanyaan yang dipilih oleh seluruh responden.

N= Jumlah sampel.

2. Reliabilitas

Rumus yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen adalah rumus dari Spearman Brown (Arikunto, 1991: 145)

$$r_{gg} = \frac{2(r_{xy})}{(1 + r_{xy})}$$

Keterangan :

r_{gg} = Reliabilitas instrumen

r_{xy} = Nilai korelasi antara jumlah alternatif jawaban yang dipilih oleh seluruh responden dari setiap butir pertanyaan dengan jumlah hasil total seluruh alternatif jawaban pertanyaan seluruh responden.

2. Analisis Data masalah pertama dan kedua

Untuk menjawab permasalahan pertama dan kedua digunakan teknik kategorisasi untuk menentukan tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

1. Kategorisasi untuk kepuasan kerja karyawan

Kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan adalah rentang maksimum dikurangi rentang minimum dibagi 5, kemudian masing-masing kelas diberi kategori mulai dari sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah, dan sangat rendah. Rentang minimum dicari dengan cara jumlah item dikalikan nilai skor terendah dari tiap item pertanyaan, rentang maksimum dicari dengan cara jumlah item dikalikan nilai skor tertinggi dari tiap item pertanyaan sehingga jarak sebarannya dapat dicari dengan cara rentang maksimum dikurangi rentang minimum. Dengan demikian, standar deviasinya dapat dicari dengan rumus :

$$SD = (X_n - X) / n$$

2. Kategorisasi untuk kinerja karyawan

Kategori yang digunakan untuk mengukur tingkat kinerja karyawan adalah rentang maksimum dikurangi rentang minimum kemudian dibagi 5, kemudian masing-masing kelas diberi kategori mulai dari sangat tinggi, tinggi, cukup, rendah, dan sangat rendah. Rentang minimum dicari dengan cara jumlah item dikalikan nilai skor terendah dari tiap item pertanyaan, rentang maksimum dicari dengan cara jumlah item dikalikan nilai skor tertinggi dari tiap item pertanyaan sehingga jarak sebarannya dapat dicari dengan cara rentang maksimum dikurangi rentang minimum. Dengan demikian, setiap satuan standar deviasinya dapat dicari dengan rumus :

$$SD = (X_n - X) / n$$

3. Analisis masalah ketiga

Korelasi merupakan suatu alat statistik yang dapat digunakan untuk mengukur keeratan hubungan dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel tersebut. Oleh sebab itu, untuk menjawab permasalahan ketiga perlu dicari koefisien korelasi (r) antara kepuasan kerja (x) dengan kinerja karyawan (y), dalam penelitian ini digunakan teknik korelasi *product-moment Pearson*, dengan rumus sebagai berikut Dajan (1986: 376):

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel kepuasan kerja dengan kinerja

X = Skor kepuasan kerja

Y = Skor kinerja karyawan

N = Jumlah sampel

Kemudian untuk menguji ada tidaknya hubungan diadakan uji signifikansi dengan tingkat signifikansi menggunakan rumus t sebagai berikut (Sudjana, 1989: 380):

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

Keterangan :

t = Harga tes yang dicari

r = Koefisien korelasi antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan

n = Jumlah sampel

Langkah-langkah untuk menguji signifikansi r adalah

- a. Menentukan hipotesis nol (H_0), yaitu hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan, dan hipotesis alternatif (H_a) yaitu hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kinerja karyawan.
- b. Menentukan *level of significance* sebesar 5% dan derajat kebebasan $n-2$.
- c. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan ketentuan H_0 diterima jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ dan H_0 ditolak jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$.

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Tunggal Buana Utama didirikan oleh Ibu Kristina Susilowati dan Ibu Theresia Marsinah, tanggal 22 Maret 2000 dengan akte notarias no. 46 di Bogor. PT. Tunggal Buana Utama ini telah mendapatkan ijin resmi dari Departemen Hukum dan Perundang-undangan Republik Indonesia Direktorat Jenderal Administrasi dan Hukum Umum no. Kep-Men C15907.HT.01.01.Th. 2000, Tambahan Berita Negara R.I. tanggal 24 / 11-2000 No 94. Ijin pendukung lainnya yang telah dimiliki : Depnaker-Bogor, TDP (Tanda Daftar Perusahaan), SIUP (Surat Ijin Usaha Perdagangan-kategori besar) dan ijin pendukung resmi lainnya yang diperlukan untuk berdirinya suatu perusahaan. Pemilihan nama PT. Tunggal Buana Utama atau sering disingkat TBU karena perusahaan ini sebenarnya merupakan pembaharuan dari perusahaan sebelumnya, yaitu PT. Tri Bawana Utama (TBU). Pembaharuan ini dilakukan karena ada sedikit kesulitan dalam perijinan dari perusahaan yang lama, sementara nama dari TBU telah dikenal oleh perusahaan-perusahaan besar maupun perusahaan kecil baik di Jakarta ataupun di daerah lain termasuk luar negeri, maka dipilahlah nama yang apabila disingkat dapat menjadi TBU tetapi juga mengandung arti bahwa perusahaan yang baru masih ada hubungan dengan perusahaan yang lama.

B. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan merupakan hal yang sangat penting bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan, pertumbuhan perusahaan ataupun persaingan dengan perusahaan yang sejenis. Pemilihan lokasi perusahaan pada daerah yang strategis akan sangat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan untuk jangka panjang. PT. Tunggal Buana Utama berlokasi di Bogor, tepatnya di Jalan Perdana Raya No. 33 Budi Agung Bogor Jawa Barat. Alasan pemilihan lokasi perusahaan seperti di atas karena mempunyai beberapa keuntungan, antara lain:

1. Segi ekonomi harga tanah dan bangunan di Bogor masih relatif lebih murah dibandingkan dengan Jakarta.
2. Segi kenyamanan Bogor relatif lebih nyaman dan bersih
3. Segi waktu dan jarak perjalanan dari Bogor ke Jakarta tidak membutuhkan waktu lama dan tersedianya fasilitas yang banyak untuk transportasi seperti kereta, bus, dll.
4. Segi letak lokasi perusahaan dekat dengan jalan raya serta lokasi yang mudah dijangkau.

C. Bentuk Perusahaan

Tunggal Buana Utama adalah sebuah perusahaan swasta berbentuk perseroan terbatas yang bergerak di bidang jasa. PT. Tunggal Buana Utama merupakan perseroan dengan status tertutup, yaitu saham perusahaan tidak diperjualbelikan secara umum. Untuk menunjang kelangsungan hidup

perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan, perusahaan melakukan beberapa usaha antara lain dalam bidang jasa adalah memberikan jasa konsultasi, melakukan kegiatan dalam bidang teknik, dalam bidang pertambangan, dan dalam bidang perdagangan.

Di bawah ini merupakan usaha-usaha yang dijalani oleh TBU:

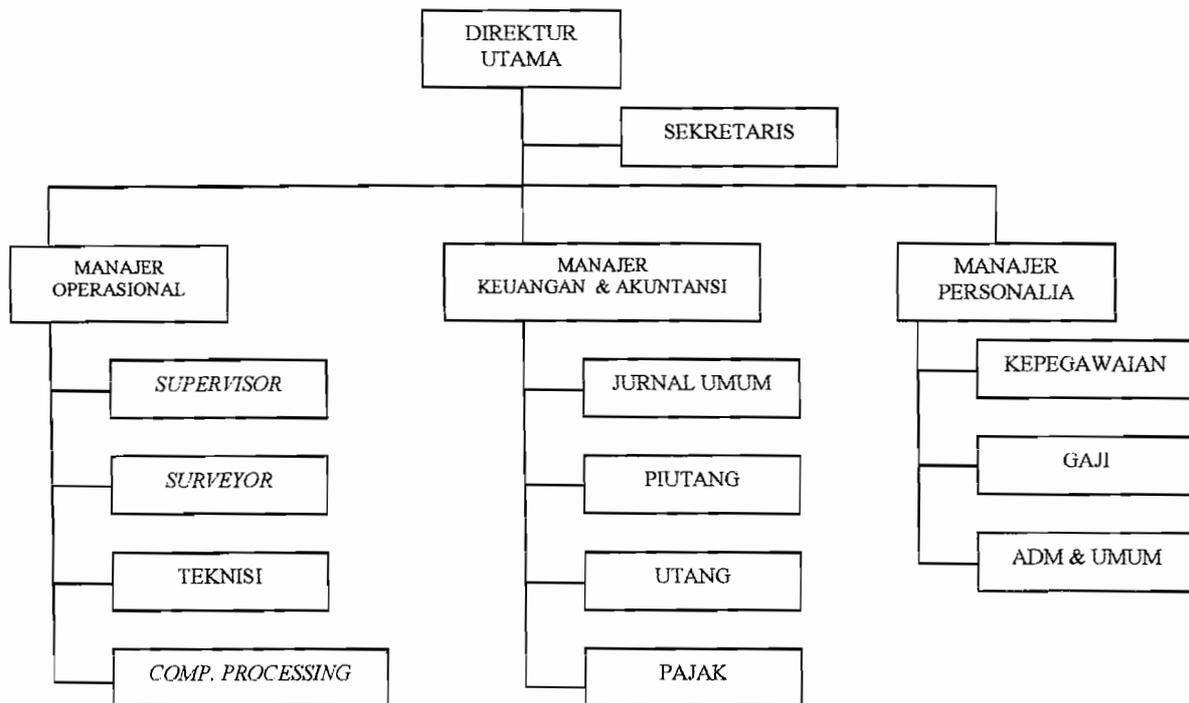
1. Bidang jasa : konsultasi bidang topografi, geofisika, geodesi, eksplorasi, konstruksi, beserta perencanaannya, penilaian, penelitian, perancangan, pengukuran dan pemetaannya, survei keteknikan dan industri (*technical and industry survey*) mengenai tanah / lapisan tanah (batu-batuan), survei mengenai air di permukaan maupun di dalam bumi (*geographical/hydrological survey*), survei lingkungan hidup (*ecological survey*), pengawasan terhadap objek-objek yang dijaminakan dalam kaitannya dengan suatu objek pembiayaan atau supervisi dari persediaan barang dan pergudangan (*supervision of stock and warehousing*), penelitian kuantitas (*quantity surveyor*), dan sertifikat peralatan yang berhubungan dengan keselamatan dan kesehatan kerja, survei perencanaan irigasi, pemetaan dan geoteknik dan pengujian tanpa merusak objek (*non destructiv testing*), termasuk persewaan dan penyediaan peralatannya.
2. Dalam bidang teknik: yaitu sebagai pemborong (kontraktor) bangunan yang antara lain meliputi: arsitektur, perencanaan, pengawasan, pemeliharaan, tata ruang, perbaikan dan pelaksanaan pembuatan berbagai bangunan termasuk diantaranya: rumah-rumah, hotel, pertokoan, jalan,

jembatan irigasi, dermaga, pembukaan lahan, instalasi listrik, air, gas, telekomunikasi.

3. Dalam bidang pertambangan menjalankan usaha-usaha perencanaan dan pelaksanaan dalam bidang pertambangan.
4. Dalam bidang perdagangan menjalankan usaha dalam bidang dagang lokal, interlokal dan interinsulair ekspor-impor dari segala macam barang yang dapat dilakukannya atau diproduksinya terutama barang-barang dalam bidang teknik dan industri, baik untuk perhitungan sendiri maupun atas tanggungan orang lain dengan cara komisi, demikian pula sebagai *grossier*, *leveransier* pemasok barang-barang eceran serta penjualan barang-barang eceran dan distributor dari macam-macam barang dagangan yang dapat diperdagangkan.

D. Struktur Organisasi

Struktur organisasi PT. Tunggal Buana Utama berbentuk garis dengan kekuasaan tertinggi pada satu pimpinan. Struktur organisasi ini berfungsi sebagai bagan yang mengatur, memberi wewenang, tanggungjawab, dan menghubungkan tiap departemen. Adapun bagan struktur organisasi PT. Tunggal Buana Utama dapat dilihat pada gambar 4.1



Gambar 4.1
Struktur Organisasi
PT. Tunggal Buana Utama

Sumber: Dokumen PT. Tunggal Buana Utama

1. Direktur

Direktur memiliki tanggungjawab dan tugas melaksanakan perencanaan pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian, dan pengawasan perusahaan secara menyeluruh dibantu oleh manajer dari setiap departemen yang ada. Di samping itu juga berkewajiban untuk melaporkan setiap perkembangan perusahaan dan kebijakan yang dikeluarkan perusahaan yang dikeluarkan pada saat ini atau saat yang akan datang pada pemilik perusahaan.

2. Sekretaris

Tugas utama yang dimiliki sekretaris adalah menyediakan sarana dan prasarana penunjang pekerjaan direktur.

3. Manajer operasional

Bertanggungjawab atas:

- a. Pelaksanaan pekerjaan di lapangan
- b. Proses pelaksanaan pekerjaan di lapangan agar terjaga kualitas pekerjaan
- c. Kelancaran proses pekerjaan di lapangan
- d. Pengurusan perijinan untuk proyek-proyek yang menjadi tender perusahaan.

Bertugas untuk:

- a. Mengatur kelancaran perijinan untuk pengerjaan proyek di lapangan dan segala usaha yang dilakukan perusahaan dalam menjalankan usahanya..
- b. Menetapkan cara kerja dan prosedur kerja yang berhubungan dengan pekerjaan di lapangan
- c. Menunjuk orang-orang yang disertai tugas untuk mengatur secara langsung pekerjaan di lapangan
- d. Mencari dan memilih tenaga ahli yang diperlukan di lapangan dalam suatu penyelesaian proyek.
- e. Mengajukan anggaran biaya yang diperlukan dalam suatu proyek

- f. Menerima dan menganalisa laporan -laporan yang disampaikan oleh orang yang ada di lapangan.

4. Manajer Keuangan dan akuntansi

Bertanggungjawab:

- a. Penyusunan kebijaksanaan keuangan dan penanaman modal dengan persetujuan direksi.
- b. Menjaga harta kekayaan perusahaan agar tetap terjaga.

Bertugas untuk:

- a. Melaksanakan langkah-langkah yang ditetapkan dalam kebijaksanaan keuangan.
- b. Merencanakan dan mengatur keuangan perusahaan.
- c. Mengesahkan pengeluaran uang tunai dalam jumlah tertentu.

5. Manajer Personalia

Bertanggung jawab:

- a. Penyedia tenaga kerja yang dibutuhkan dalam perusahaan.
- b. Hubungan kerja di perusahaan

Bertugas:

- a. Mencari karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan
- b. Merumuskan kebijaksanaan dan keputusan yang menyangkut gaji, upah, dan kesejahteraan karyawan.
- c. Menjamin terciptanya hubungan yang baik dengan pihak lain.

6. *Supervisor* (pengawas)

Mengawasi secara langsung semua hal yang berhubungan dengan jalannya pekerjaan di lapangan

7. *Surveyor*

Melakukan pengukuran-pengukuran di lapangan yang berkaitan dengan proyek.

8. Teknisi

Merawat dan memperbaiki jika terjadi kerusakan pada peralatan yang digunakan untuk penelitian di lapangan.

9. *Computer processing*

Memproses data di lapangan menjadi hasil akhir yang berupa laporan penelitian tentang pelaksanaan proyek.

E. Personalia

Salah satu faktor yang penting untuk mendukung aktivitas perusahaan adalah tenaga kerja. PT. Tunggal Buana Utama merupakan perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang jasa konsultan, teknik, pertambangan, dan perdagangan. PT. Tunggal Buana Utama menerima tenaga kerja berdasarkan pada kebutuhan saat ini sehingga tenaga kerja akan diterima perusahaan apabila ada tempat yang lowong dan juga dengan mempertimbangkan referensi dari pihak lain yang dapat dipercaya.. Tenaga kerja yang diambil oleh perusahaan berasal dari dalam negeri sedangkan tenaga ahli didatangkan dari luar negeri.

Karyawan PT. Tunggal Buana Utama dibagi dalam 2 bagian yaitu bagian operasional kantor dan bagian operasional lapangan. Perusahaan dalam merekrut tenaga kerja menggunakan beberapa kriteria atau syarat yang harus dipenuhi calon tenaga kerja, antara lain :

1. Pengalaman kerja

Perusahaan mengutamakan calon tenaga kerja yang memiliki pengalaman kerja pada perusahaan lain yang sejenis.

2. Keadaan fisik

Calon tenaga kerja yang diterima perusahaan tidak memiliki cacat fisik yang mengganggu dalam bekerja, selain itu penampilan dan kepribadian masing-masing calon tenaga kerja juga menjadi perhatian perusahaan.

3. Jenis kelamin

Untuk bagian operasional kantor lebih diutamakan karyawan perempuan, sedangkan untuk bagian operasional lapangan lebih diutamakan karyawan laki-laki terkecuali untuk tenaga ahli.

4. Umur

Perusahaan menetapkan calon karyawan yang dapat diterima adalah yang sudah berumur 17 tahun ke atas dan memiliki KTP.

PT. Tunggal Buana Utama memiliki peraturan-peraturan yang harus ditaati oleh karyawan, baik untuk karyawan bagian operasional kantor maupun karyawan operasional lapangan.

1. Jam kerja dan waktu kerja

Untuk karyawan bagian operasional kantor jam kerja dan hari kerja diatur sebagai berikut :

- a. Waktu kerja mulai pukul 08.00 sampai dengan pukul 16.00 dengan waktu istirahat selama 1 jam yaitu jam 12.00 sampai dengan jam 13.00.
- b. Perusahaan menerapkan sistem 5 hari kerja yaitu dari hari senin sampai dengan hari jumat, sedangkan sabtu dan minggu libur.

Sedangkan karyawan bagian operasional lapangan jam kerja dan hari kerjanya diatur sebagai berikut: waktu kerja dimulai pukul 08.00 sampai dengan 17.00 dengan waktu istirahat selama 1 jam yaitu jam 12.00 sampai dengan jam 13.00. Perusahaan menerapkan sistem 6 hari kerja yaitu dari hari senin sampai dengan hari sabtu, sedangkan hari minggu libur.

2. Tenaga kerja

a. Sistem pengupahan

Perusahaan memberikan gaji kepada karyawan sesuai dengan keahlian karyawan, untuk karyawan operasional kantor gaji diberikan tiap bulan sedangkan untuk karyawan operasional lapangan gaji berdasarkan upah harian. Khusus untuk tenaga kerja yang didatangkan dari luar negeri gaji yang diberikan dalam bentuk mata uang dollar, yang dihitung tiap hari kerja. Perusahaan selain memberikan gaji kepada karyawannya juga memberikan fasilitas lain diluar gaji, yaitu bonus kerja dan 1 kali makan siang tiap harinya. Untuk lebih meningkatkan kinerja para karyawannya perusahaan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengikuti pelatihan sesuai dengan bidangnya, biaya pelatihan

ditanggung oleh perusahaan, selain itu perusahaan juga memberikan alat bantu perangkat elektronik yang lebih bagus untuk menunjang pekerjaan dan keakuratan hasil kerja seperti komputer, alat survei yang modern.

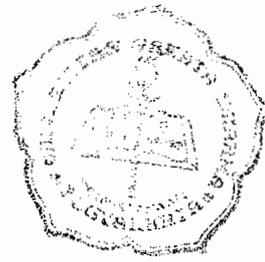
b. Jaminan sosial tenaga kerja

1. Tunjangan kesehatan diberikan penuh apabila karyawan sakit.
2. Tunjangan transportasi yang diterima tiap bulan bersamaan dengan penerimaan gaji.
3. Penyediaan mess/asrama yang memadai bagi karyawan yang rumahnya di luar kota.
4. Perusahaan memberikan pinjaman uang kepada karyawan yang dapat diangsur setiap bulannya tanpa dipungut bunga.
5. Perusahaan juga mengikutkan semua karyawannya kedalam program jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan kematian (JKM) masing-masing sebesar 0,24%, 5,7%, dan 0,3% dari total gaji per bulan.
6. Perusahaan juga memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) tiap tahunnya yang dibayarkan 7 hari sebelum hari raya.

c. Jumlah karyawan

Keseluruhan jumlah karyawan dari perusahaan ada ± 352 orang, adapun perinciannya sebagai berikut :

- | | | |
|------------------------|---|---------|
| 1. Direktur | : | 1 orang |
| 2. Manajer operasional | : | 1 orang |



- a. Supervisor : 5 orang
 - b. Surveyor : 5 orang
 - c. Teknisi : 8 orang
 - d. Computer processing : 3 orang
3. Manajer keuangan dan akuntansi : 1 orang
- a. Bagian Jurnal umum : 6 orang
 - b. Bagian Piutang : 4 orang
 - c. Bagian Utang : 3 orang
 - d. Bagian Pajak : 2 orang
4. Manajer Personalia : 1 orang
- a. Bagian Kepegawaian : 4 orang
 - b. Bagian Gaji : 4 orang
 - c. Bagian Administrasi dan umum : 3 orang
5. *Manager Logistic dan Adm* : 1 orang
- a. *Labor* : ± 250 orang
 - b. *Base-camp* : 10 orang
 - c. *Locals officials* : 8 orang
 - d. *Topography* : 8 orang
 - e. *Safety* : 10 orang
6. *Manager Geophysic and Quality control* : 1 orang
- a. *2 MT crews* : 4 orang
 - b. *Gravity* : 4 orang
 - c. *TDEM crews* : 4 orang

F. Proses Jasa Perusahaan

Cara kerja PT. Tunggal Buana Utama untuk melakukan proses dalam bidang jasa dibagi menjadi 2 bagian yaitu cara kerja karyawan operasional kantor dan cara kerja karyawan operasional lapangan.

1. Cara kerja karyawan operasional bagian kantor

Menyiapkan surat-surat (proposal) yang digunakan untuk mendapatkan kontrak kerja (*tender*), setelah kontrak kerja disetujui maka langkah selanjutnya adalah:

- a. Menyiapkan alat-alat dan perlengkapan yang diperlukan dalam mengerjakan sesuai dengan order yang telah disetujui.
- b. Menyiapkan peta lokasi atau koordinat yang bertujuan untuk memudahkan karyawan operasional lapangan untuk melaksanakan pekerjaannya.
- c. Menyiapkan kebutuhan logistik bagi karyawan operasional lapangan.
- d. Menyiapkan surat ijin tenaga kerja asing (TKA) untuk tenaga ahli yang didatangkan dari luar negeri.
- e. Mencari tenaga kerja yang berasal dari sekitar proyek dengan tujuan menghemat biaya.

2. Cara kerja karyawan operasional bagian lapangan

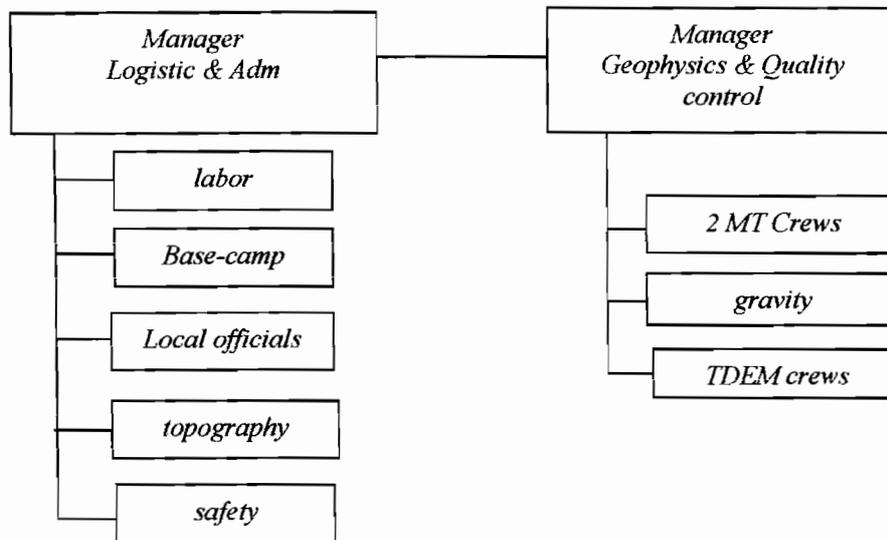
- a. Melakukan aktivitas sesuai dengan kontrak kerja yang telah disetujui yang antara lain adalah proses pendataan lokasi proyek dengan menggunakan alat-alat yang telah disiapkan sebelumnya.
- b. Mendapatkan data kasar yang berasal dari lokasi proyek

- c. Memproses data yang diperoleh dari observasi di lapangan untuk memperoleh informasi yang lebih akurat dan mendetail mengenai objek yang diteliti.
- d. Melaporkan hasil akhir observasi ke manajer operasional di kantor.

Setelah semua laporan penelitian di lapangan selesai dan diberikan ke manajer operasional langkah selanjutnya adalah:

Menyusun dan membuat semua rincian biaya yang yang dikeluarkan kemudian menyerahkan ke bagian akuntansi untuk diketahui jumlah pajaknya, setelah itu diserahkan kembali ke manajer operasional untuk dilampiri bukti-bukti pendukung seperti surat kontrak, kemudian tagihan diserahkan ke direktur untuk diperiksa dan diteliti, setelah disetujui kemudian ditandatangani dan selanjutnya diserahkan ke pemberi kerja.

Untuk lebih menunjang kelancaran kerja di lapangan maka dibuat struktur operasional kerja di lapangan.



Gambar 4.2

Struktur Operasional Kerja di lapangan
PT. Tunggal Buana Utama

Sumber: Dokumen PT. Tunggal Buana Utama.

G. Pemasaran

PT. Tunggal Buana Utama dalam memasarkan atau mencari pengguna jasa tidak melalui jasa periklanan atau promosi, ini disebabkan perusahaan sudah mempunyai nama yang terkenal, baik di dalam negeri maupun di luar negeri sebagai perusahaan jasa konsultan dan penyedia alat-alat survei. Pengguna jasa adalah badan usaha atau perusahaan yang secara umum memerlukan jasa, kebanyakan pengguna jasa adalah perusahaan yang bergerak pada bidang pertambangan, eksplorasi gas dan minyak bumi ataupun perusahaan yang membutuhkan alat-alat survei, dan lain-lain. Pengguna jasa perusahaan tidak hanya terbatas dari dalam negeri akan tetapi banyak juga yang berasal dari luar

negeri. Para pengguna jasa dapat menghubungi perusahaan baik secara langsung melalui telepon maupun tidak langsung melalui situs internet.

Perusahaan selalu memelihara kepercayaan yang diberikan oleh pengguna jasa dengan selalu memberikan pelayanan yang baik dan laporan hasil survei yang benar-benar dapat dipercaya kebenarannya dan keakuratan datanya. Untuk menjaga kualitas dan menjaga nama baik perusahaan. Selain itu perusahaan juga sering diminta untuk melakukan kerjasama dengan perusahaan lain sejenis yang berada di dalam negeri maupun luar negeri.

H. Keuangan dan Akuntansi

Bagian akuntansi PT. Tunggal Buana Utama dipimpin oleh seorang manajer membawahi 15 karyawan. Karyawan tersebut dibagi menjadi: 6 orang untuk bagian jurnal umum, 4 orang untuk bagian piutang, 3 orang untuk bagian utang, dan 2 orang untuk bagian pajak. Laporan keuangan yang dihasilkan bagian keuangan terdiri dari laporan neraca, laporan rugi laba, dan catatan atas laporan keuangan yang disusun dengan komputer kemudian dilaporkan setiap bulan paling lambat tanggal 20 ke KPP dan tahun.

Untuk menjaga mutu karyawan khususnya bagian akuntansi: sistem komputerisasi yang baik untuk penyusunan laporan keuangan, penyediaan ruangan yang nyaman, pemberian bonus yang lebih besar dibandingkan bagian yang lain, dilakukan *training* terlebih dahulu pada karyawan baru bagian akuntansi.

Adapun tugas dari masing-masing bagian dalam akuntansi yang ada di perusahaan:

- a. Penjurnalan umum bertugas:
 1. menjurnal setiap tiap transaksi yang terjadi.
 2. setiap bulan dan membuat laporan keuangan bulanan dan tahunan.
- b. Bagian piutang bertugas mencatat semua transaksi piutang yang terjadi di perusahaan.
- c. Bagian utang bertugas mencatat semua transaksi di perusahaan yang berhubungan dengan utang.
- d. Bagian pajak bertugas
 1. menghitung pajak-pajak yang harus dibayar oleh perusahaan.
 2. membayarkan pajak perusahaan ke kantor pajak.

BAB V

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Data

1. Pengujian Persyaratan Penelitian

Pengujian persyaratan penelitian dilakukan agar hasil dari penelitian yang dilakukan tidak menyimpang dari yang seharusnya. Dalam pengujian persyaratan penelitian ini digunakan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap item pertanyaan dalam kuesioner.

a. Uji Validitas

Uji validitas item ini dilakukan mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang ada di kuesioner benar-benar sudah memenuhi persyaratan jika digunakan untuk melakukan penelitian. Sebab alat ukur yang baik adalah yang benar-benar mengukur apa yang akan diukur. Uji validitas item ini menggunakan analisis korelasi *product moment Pearson* dengan taraf signifikansi 5%. Kriteria pengujian validitas item ini akan memenuhi syarat jika menghasilkan korelasi yang tinggi terhadap skor total item. Pengujian validitas ini dilakukan dengan bantuan komputer dengan menggunakan *program SPSS.10 for Windows*. Hasil analisis uji validitas terhadap kuesioner dapat dilihat sebagai berikut:

- 1). Berdasar uji validitas item yang dilakukan pada kuesioner kepuasan kerja dengan taraf signifikansi 5%, $n=5$, dari 30 pertanyaan yang diujicobakan, diperoleh hasil 22 item pertanyaan sah karena r_{hitung}

> dari $r_{\text{tabel}} 0,878$ dan diperoleh 8 pertanyaan gugur karena $r_{\text{hitung}} <$ dibanding $r_{\text{tabel}} 0,878$. Dari penghitungan yang dilakukan tersebut maka, 8 item pertanyaan yang gugur dibuang dan tidak dipakai untuk pengambilan data yang sebenarnya. Selanjutnya, dari 22 pertanyaan yang sah tersebut diuji kembali korelasinya dan diperoleh hasil semua item sah. Untuk lebih jelasnya ringkasan hasil pengujian validitas kepuasan kerja dapat dilihat pada lampiran 2.

- 2). Berdasar uji validitas item yang dilakukan pada kuesioner kinerja dengan taraf signifikansi 5%, $n=5$ dari 25 pertanyaan yang diujicobakan diperoleh hasil 15 pertanyaan sah karena $r_{\text{hitung}} >$ dibandingkan r_{tabel} yaitu sebesar 0,878 dan diperoleh 10 pertanyaan gugur karena $r_{\text{hitung}} <$ dibandingkan r_{tabel} . Dari penghitungan yang dilakukan tersebut maka, 10 item pertanyaan yang gugur dibuang dan tidak dipakai untuk pengambilan data yang sebenarnya. Selanjutnya, dari 15 pertanyaan yang sah tersebut diuji kembali korelasinya dan diperoleh hasil semua item sah. Untuk lebih jelasnya ringkasan hasil pengujian validitas kinerja dapat dilihat pada lampiran 2.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kepercayaan terhadap alat tes (instrumen). Suatu instrumen dapat memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi jika hasil dari pengujian tersebut

menunjukkan hasil yang tetap. Dalam pengujian reliabilitas ini digunakan pengujian dengan metode Belah dua (*split half method*), yaitu dengan cara mengkorelasikan antara total skor pada item pertanyaan yang ganjil dengan total skor item pertanyaan yang genap dari pertanyaan dalam kuesioner yang sah. Kemudian dilanjutkan dengan pengujian dengan rumus *Spearman-Brown*.

- 1). Dari 22 pertanyaan dalam kuesioner kepuasan kerja yang memenuhi syarat dihitung reliabilitasnya dengan cara memisahkan item pertanyaan yang bernomor ganjil dengan item yang bernomor genap, kemudian total skor keduanya dikorelasikan dan diperoleh hasil 0,996 ini berarti terdapat tingkat signifikansi yang tinggi. Dari hasil penghitungan *Spearman-Brown* diperoleh $r_{11} = 0,997$ maka diperoleh korelasi yang tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa item-item pada kuesioner kepuasan kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 2.
- 2). Dari 15 pertanyaan dalam kuesioner kinerja yang memenuhi syarat dihitung reliabilitasnya dengan cara mengkorelasikan total skor yang ganjil dengan total skor yang genap pada item pertanyaan kinerja yang sah diperoleh korelasi sebesar 0,984 yang berarti tingkat signifikansi tinggi. Dari hasil penghitungan *Spearman-Brown* diperoleh $r_{11} = 0,991$ maka diperoleh korelasi yang tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa item-item pada kuesioner

kinerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 2.

Berikut ini adalah tabel distribusi butir item sah terpakai kuesioner kepuasan kerja dan kuesioner kinerja.

Tabel 5.1: Distribusi Butir Item Sah Terpakai Kuesioner Kepuasan Kerja

Faktor-faktor	Pertanyaan		Total
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1. Finansial	1(1), 5(4)	3(2), 4(3)	4
2. Fisik	6(5), 11(9), 13(11), 14(12), 15(13), 17(15),	7(6), 8(7), 9(8), 12(10), 16(14)	11
3. Sosial	18(16), 22(18), 24(19)	20(17)	4
4. Psikologis	27(20), 28(21), 29(22)		3
TOTAL	14	8	22

Keterangan:

Angka cetak tipis : nomor item sah terpakai setelah uji coba

Angka dalam kurung : nomor urut item sah terpakai setelah uji coba

Tabel 5. 2: Distribusi Butir Item Sah Terpakai Kuesioner Kinerja

Faktor-faktor	Pertanyaan	Total
1. Kuantitaas dan Kualitas Kerja	1(1), 2(2), 3(3), 4(4), 5(5), 6(6), 7(7)	7
2. Ketrampilan	8(8), 10(9), 13(10)	3
3. Pemunculan ide dan tanggungjawab	15(11), 18(12)	2
4. Kerjasama	21(13), 23(14), 24(15)	3
TOTAL	15	15

Keterangan:

Angka cetak tipis : nomor item sah terpakai setelah uji coba

Angka dalam kurung : nomor urut item sah terpakai setelah uji coba

2. Analisis masalah pertama dan kedua

Untuk menganalisis masalah pertama dan kedua digunakan teknik kategorisasi untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

a. Variabel Kepuasan Kerja

Rentang skor yang digunakan adalah 1-4. Oleh karena jumlah pertanyaan dalam kuesioner 22 maka secara teoretik, skor terendah yang mungkin dicapai sebesar $1 \times 22 = 22$, dan skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar $4 \times 22 = 88$. Dari data penelitian tentang variabel kepuasan kerja, dengan menggunakan bantuan *SPSS.10 for Windows* diperoleh rata-rata skor kepuasan kerja karyawan sebesar 59,7 dengan deviasi standarnya sebesar 7,602. Dengan diperoleh nilai deviasi standar yang kecil dibandingkan dengan rata-rata, ini berarti data yang diperoleh bersifat homogen dan dapat dipercaya.

Untuk mengetahui bagaimana tingkat kepuasan kerja karyawan digunakan patokan sebagai berikut:

Jumlah kasus (n) : 10

Skor data tertinggi : 88

Skor data terendah : 22

Maka dari data tersebut diperoleh

Range : $88 - 22 = 66$

Banyaknya kelas : $1 + (3,322) \log n$

: $1 + 3,322 \log 10$

$$: 1+3,322(1)$$

: 4,322 dibulatkan menjadi 5

Panjang interval kelas

$$i = \frac{\text{jarak}}{k}$$

$$i = \frac{88 - 22}{5} = \frac{66}{5}$$

$i = 13,2$ dibulatkan menjadi 13

Dari data tersebut kemudian dapat dibuat tabel patokan kepuasan kerja dengan 5 kelas dan panjang interval 13, hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 3: Patokan penilaian Kepuasan Kerja

No	Interval kelas	Kategori
1	76-89	Sangat tinggi
2	62-75	Tinggi
3	48-61	Cukup
4	34-47	Rendah
5	20-33	Sangat rendah

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean rata-rata kepuasan kerja sebesar 59,7 dengan deviasi standar 7,602. Nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 59,7 terletak pada interval kelas 48-61, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja karyawan bagian akuntansi PT. Tunggal Buana Utama termasuk dalam kategori cukup.

b. Variabel Kinerja Karyawan

Rentang skor yang digunakan adalah 1-3. Oleh karena jumlah pertanyaan dalam kuesioner 15 maka secara teoritik, skor terendah yang mungkin dicapai sebesar $1 \times 15 = 15$ dan skor tertinggi yang mungkin dicapai sebesar $3 \times 15 = 45$. Dari data yang diperoleh dalam penelitian tentang variabel kinerja, dengan bantuan *SPSS.10 for Windows* diketahui rata-rata kinerja karyawan sebesar 33,7 dengan deviasi standar sebesar 3,401. Dengan diperoleh nilai deviasi standar yang kecil dibandingkan dengan rata-rata, ini berarti data yang diperoleh bersifat homogen dan dapat dipercaya.

Jumlah kasus (n) : 10

Skor data tertinggi : 45

Skor data terendah : 15

Maka dari data tersebut diperoleh

Range : $45 - 15 = 25$

Banyaknya kelas = $1 + (3,322) \log n$

= $1 + 3,322 \log 10$

= $1 + 3,322(1)$

= 4,322 dibulatkan menjadi 5

Panjang interval kelas

$$i = \frac{\text{jarak}}{k}$$

$$i = \frac{45 - 15}{5}$$

$$i = \frac{30}{5}$$

$$i = 6$$

Dari data tersebut kemudian dapat dibuat tabel penilaian kinerja karyawan dengan 5 kelas dan panjang interval 6 , hal ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5. 5: Patokan penilaian Kinerja

No	Interval kelas	Kategori
1	41 – 47	Sangat tinggi
2	34 – 40	Tinggi
3	27 – 33	Cukup
4	20 – 26	Rendah
5	13 – 19	Sangat Rendah

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh mean rata-rata kinerja karyawan sebesar 33,7 dengan deviasi standar 3,401. Nilai rata-rata skor kinerja sebesar 33,7 tersebut masuk dalam interval kelas antara 34-40, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan bagian akuntansi PT. Tunggal Buana Utama termasuk dalam kategori tinggi.

3. Analisis Masalah Ketiga.

Dalam permasalahan ketiga dalam penelitian ini terdapat hipotesis yang akan diuji:

a. Pengujian Hipotesis

Menentukan H_0 dan H_a :

H_0 adalah tidak ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bagian akuntansi.

H_a adalah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bagian akuntansi.

- b. Mencari besarnya (tingkat) hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan dengan rumus korelasi *product moment pearson*:

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

Dari data induk penelitian dengan bantuan *SPSS.10 for Windows* diperoleh hasil korelasi sebesar 0,185. Dari hasil perhitungan tersebut maka dapat diketahui bahwa antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan tidak terdapat hubungan. Untuk lebih jelasnya perhitungan terdapat pada lampiran 3.

Untuk mengetahui apakah korelasi menunjukkan hubungan yang signifikan, maka dilakukan pengujian terhadap nilai r tersebut dengan menggunakan uji t .

Perhitungan selengkapnya sebagai berikut:

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

$$t = \frac{0,185 \sqrt{10 - 2}}{\sqrt{1 - (0,185)^2}}$$

$$t = \frac{0,185 (\sqrt{8})}{\sqrt{1 - (0,185)^2}}$$

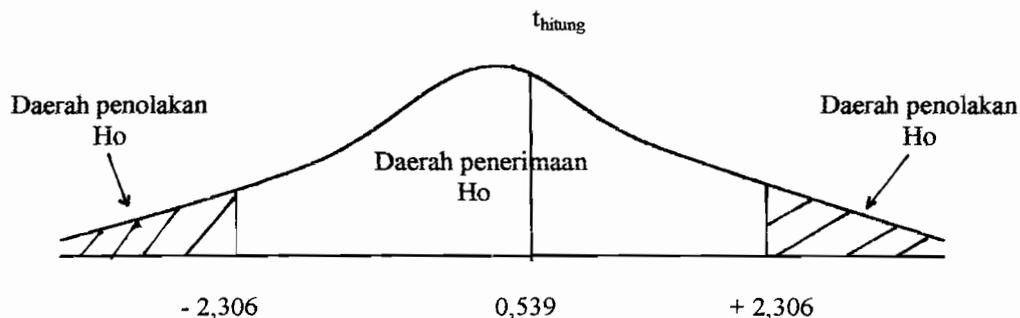
$$t = \frac{0,521}{0,965}$$

$$t = 0,539$$

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ maka terdapat hubungan yang signifikan, sebaliknya apabila $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ maka tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Uji t dilakukan dengan menggunakan taraf signifikan 5% dan derajat kebebasan $n-2$. Dari hasil perhitungan diperoleh t_{hitung} sebesar 0,539 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,306. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bagian akuntansi tidak terdapat hubungan. Hal ini berarti hipotesis alternatifnya ditolak dan hipotesis nolnya diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tidak semakin tinggi atau semakin rendah kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja tidak semakin tinggi atau semakin rendah kinerja.

Daerah penerimaan dan penolakan hipotesis nol (H_0) sebagai berikut:



B. Pembahasan

Setelah menganalisis data yang diperoleh dengan menggunakan statistik maka selanjutnya penulis akan membahas hasil analisis tersebut sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan bagian akuntansi

Dari hasil analisis, diketahui rata-rata skor kepuasan kerja karyawan bagian akuntansi sebesar 59,7 angka ini termasuk dalam kategori kepuasan **cukup** karena terletak pada interval kelas 48-61. Kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi faktor finansial, fisik, sosial, dan psikologis ini dirasakan oleh karyawan bagian akuntansi belum semua memuaskan, ada beberapa faktor sudah memberikan kepuasan kerja dan perlu untuk dipertahankan, akan tetapi masih ada beberapa yang dirasakan masih kurang memberikan kepuasan. Beberapa faktor yang belum maksimal memberikan kepuasan bagi karyawan dan perlu ditingkatkan yaitu tentang kebijakan tentang penggajian di perusahaan yang dirasakan kurang adil. Besarnya gaji yang diterima juga dirasakan masih kurang untuk memenuhi kebutuhan. Kemudian promosi jabatan yang kurang terbuka bagi karyawan sehingga karyawan tidak dapat mengembangkan karir secara maksimal. Penyediaan vasilitas yang berhubungan dengan kesehatan yang kurang baik dan penyediaan makan siang untuk karyawan yang dirasakan perlu variasi, serta tingkat keamanan lingkungan perusahaan yang kurang mendukung. Faktor-faktor tersebut saling terkait dalam menciptakan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dalam menjalani pekerjaannya sehari-hari. Perusahaan atau pihak manajemen harus lebih kreatif dalam usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan dan meninjau kembali kebijakan-kebijakan yang selama ini diterapkan di perusahaan agar kepuasan karyawan selalu terjaga dan meningkat, karena posisi karyawan akuntansi

memegang peranan yang penting dalam menjaga kelangsungan kehidupan perusahaan.

2. Tingkat kinerja karyawan bagian akuntansi

Dari hasil perhitungan diketahui rata-rata skor kinerja karyawan bagian akuntansi sebesar 33,7 angka ini termasuk dalam kategori kinerja tinggi, karena termasuk pada interval 34-40. Ini berarti karyawan bagian akuntansi mempunyai semangat kerja yang tinggi terhadap pekerjaan yang menjadi tanggungjawab mereka sehingga menciptakan kinerja yang baik. Kinerja karyawan yang sudah ada perlu dipertahankan dan ditingkatkan terutama mengenai kejelasan-kejelasan hasil kerja yang dihasilkan dan disiplin kerja yang masih kurang maksimal serta penggunaan peralatan penunjang kerja yang kurang maksimal.

3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan bagian akuntansi

Dari hasil analisis, diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan bagian akuntansi. Pernyataan ini berdasar pada analisis koefisien korelasi t_{hitung} yang menunjukkan bahwa t_{hitung} sebesar 0,539 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,306 dengan r_{hitung} sebesar 0,185 yang mana r_{hitung} lebih kecil dibanding r_{tabel} yaitu sebesar 0,632 sehingga dari perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_A ditolak. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan tidak semakin tinggi atau semakin rendah kinerja karyawan, dan sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja tidak semakin tinggi atau semakin rendah kinerja. Tidak terdapat hubungan

antara kepuasan kerja dengan kinerja ini terjadi karena dengan tingkat kepuasan kerja karyawan yang termasuk kategori cukup tidak mampu menjadi motivator untuk peningkatan kinerja karyawan. Ini terjadi karena adanya sistem balas jasa yang dirasa kurang memuaskan bagi karyawan, sehingga konsentrasi kerja karyawan menjadi kurang fokus pada pekerjaan, kebijakan masalah gaji yang kurang adil menimbulkan kerja yang kurang maksimal, selain itu kurang terbukanya kesempatan untuk promosi jabatan bagi karyawan sehingga terjadi kelesuan dalam bekerja. Penyediaan makan siang yang kurang bervariasi, vasilitas kesehatan yang kurang dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Selain itu tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja karyawan dengan kinerja karyawan disebabkan oleh jumlah sampel penelitian yang sedikit dan kurangnya variasi jawaban yang ada, sehingga diperoleh hasil yang kurang maksimal.

BAB VI

PENUTUP

Pada bab ini akan penulis kemukakan kesimpulan, saran, dan keterbatasan masalah dari penelitian ini.

A. Kesimpulan

Setelah menganalisis data mengenai kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada karyawan bagian akuntansi PT. Tunggal Buana Utama maka penulis dapat menyimpulkan bahwa:

1. Tingkat kepuasan kerja karyawan termasuk dalam kategori **cukup**. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata kepuasan karyawan sebesar 59,7 yang terletak pada interval kelas 48-61.
2. Tingkat kinerja karyawan termasuk dalam kategori **tinggi**. Hal ini dapat dilihat dari rata-rata kinerja karyawan yang bernilai sebesar 33,7 yang termasuk pada interval kelas 34-40.
3. Antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan tidak terdapat hubungan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai r_{hitung} sebesar 0,185 . Uji hipotesis menunjukkan nilai t_{hitung} $0,539 < t_{tabel}$ 2,306 ini berarti **tidak terdapat hubungan** antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan. Artinya, tidak terbukti bahwa semakin tinggi kepuasan kerja semakin tinggi kinerja karyawan atau semakin rendah kepuasan kerja semakin rendah kinerja karyawan.

B. Saran

Karyawan bagian akuntansi merupakan karyawan yang mempunyai tugas dan posisi sangat penting dalam penyelenggaraan sebuah perusahaan karena karyawan bagian akuntansi lah yang menghasilkan sebuah laporan keuangan. Laporan keuangan tersebut sangat berguna sebagai bahan pertimbangan untuk mengambil keputusan oleh pihak manajemen dalam menyusun langkah atau rencana bagi perusahaan untuk masa yang akan datang dan dengan laporan keuangan juga, pihak-pihak yang berkepentingan terhadap perusahaan menilai kinerja pihak manajemen dalam mempertanggungjawabkan kepemimpinannya di perusahaan. Dengan alasan tersebut maka perusahaan harus memperhatikan secara sungguh-sungguh kebutuhan karyawan bagian akuntansi dan penghargaan atas keberadaannya dalam lingkup lingkungan kerja bukan hanya semata-mata sebagai karyawan penghasil laporan keuangan semata, akan tetapi sebagai karyawan yang benar-benar membutuhkan keahlian khusus dalam pelaksanaan tugasnya.

Berdasarkan data yang terkumpul dan dianalisis, maka penulis akan memberikan beberapa saran kepada perusahaan berupa:

1. Kepuasan kerja karyawan bagian akuntansi PT. Tunggal Buana Utama terhadap berbagai fasilitas yang diberikan perusahaan berada pada kategori cukup, ini berarti perusahaan perlu meningkatkan pelayanan baik yang berhubungan penyediaan fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan sehari-hari maupun fasilitas yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan sehingga karyawan merasakan puas. Peninjauan kembali

kebijakan tentang penggajian, balas jasa atau gaji, kesempatan promosi yang lebih terbuka, penyediaan makan yang lebih bervariasi, penyediaan fasilitas kesehatan yang perlu diperbaiki dan juga peningkatan kenyamanan lingkungan pekerjaan dan kantor. Selain itu ada baiknya pihak perusahaan secara langsung menanyakan ketidakpuasan apa saja yang yang dirasakan dan bersangkutan dengan karyawan bagian akuntansi.

2. Kinerja karyawan bagian akuntansi PT. Tunggal Buana Utama termasuk dalam kategori tinggi. Perusahaan diharapkan mempertahankan kinerja yang sudah ada dan meningkatkannya terutama yang berhubungan dengan kejelasan hasil kerja, disiplin kerja dan penggunaan peralatan penunjang kerja. Pada dasarnya kebijakan-kebijakan perusahaan yang diterapkan oleh PT. Tunggal Buana Utama untuk karyawan bagian akuntansi sudah baik. Beberapa kebijakan perlu dikaji ulang agar senantiasa menjamin kinerja karyawan terus meningkat berjalan seiring dengan keinginan karyawan tanpa harus menyimpang dari tujuan perusahaan.
3. Kepuasan kerja yang termasuk dalam kategori cukup belum mampu menjadi motivator yang baik untuk meningkatkan kinerja karyawan bagian akuntansi. Ini berarti perusahaan perlu meningkatkan kepuasan kerja dari cukup menjadi tinggi, penyediaan fasilitas yang berhubungan dengan pekerjaan sehari-hari maupun fasilitas yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan perlu ditingkatkan sehingga karyawan merasakan puas. Selain itu tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan

kinerja karyawan disebabkan jumlah sampel penelitian yang sedikit dan kurangnya variasi jawaban yang ada.

C. Keterbatasan penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan kelemahan antara lain:

1. Sedikitnya subjek penelitian yang dijadikan sampel karena jenis pekerjaan yang diteliti yaitu bagian akuntansi, hal ini yang mungkin menyebabkan tidak terujinya hipotesis, bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan dikarenakan jumlah sampel sebanyak 10 menyebabkan penyebaran jawaban kurang normal sehingga bentuk kurva menjadi kurang simetris dan berpengaruh pada ketelitian sampel untuk meramalkan keadaan yang sesungguhnya sehingga sifat normalitas kurang terpenuhi. Dalam penelitian berbentuk korelasi, sampel penelitian diandaikan berdistribusi normal, sehingga hasil penelitian ini kemungkinan bias data.
2. Keterbatasan responden dalam menjawab kuesioner seperti waktu yang dimiliki responden untuk mengisi kuesioner sehingga mungkin tidak diisi dengan teliti.
3. Kekurangmampuan penulis dalam melacak kejujuran responden dalam memberikan jawaban pada kuesioner sehingga data yang diberikan kurang maksimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael (alih bahasa Bambang Hartono) 1998. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Anoraga, P. (1992). *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (1987). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- Arikunto, S. (1991). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT. Bina Aksara.
- As'ad, M. (1978). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Bittel, Letster. L dan Newstrom John. W (alih bahasa Bambang Hartono) 1994. *Pedoman Bagi Penyelia, Seri Manajemen PT*. Pusaka Bina Pesindo.
- Dajan, Anto. (1993). *Pengantar Metode Statistik Deskriptif*. Jakarta: LP3S.
- Echols, John, M. (1984). *Kamus Inggris Indonesia Cetakan (XIII)*, Jakarta.
- Simamora, Henry. (1995). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi 1 Yogya: STIE YKPN.
- Kreitner, R dan Kinicki, A. (1992). *Organizational Behavior*. USA: Richard D. Irwin Inc.
- Luthans, F. (1995) *Organizational Behaviour*. Singapore: McGraw-Hill, Co.
- Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas Psikologi (2001). *Pengembangan Kualitas SDM dari Perspektif PIO*. (2001): UI Depok.
- Prawirosentono, Suyadi. (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Siegel, L dan Lane, I. M. (1982). *Personnel and Organizational Psychology*. Illinois: Ricard D. Irwin, Inc.
- Sudjana. (1989). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito
- Surakhmad, Winarno (1990). *Pengantar Penelitian Ilmiah*. Bandung: Tarsito.

LAMPIRAN I

Daftar Pertanyaan dan Kuesioner

PEDOMAN WAWANCARA

I. Sejarah Perusahaan

A. Pendirian Perusahaan

1. Perusahaan didirikan oleh siapa ?
2. Didirikan pada tahun berapa dengan akte notaris tahun berapa ?
3. Mendapatkan ijin resmi dari siapa ?
4. Siapa yang meresmikan perusahaan dan mengapa memilih nama tersebut?

B. Letak Perusahaan

5. Di wilayah mana perusahaan didirikan?
6. Pemilihan tempat berdasarkan apa?
7. Alasan apa yang menjadi dasar pemilihan lokasi tersebut?

C. Bentuk Perusahaan

8. Perusahaan berbentuk apa?
9. Siapa yang bertanggung jawab terhadap perusahaan?
10. Bagaimana susunan pimpinan perusahaan?
11. Apakah saham perusahaan dapat diperjualbelikan?

II. Proses Jasa

- A. Peralatan apa saja yang dipakai?
- B. Bagaimana gambaran jalannya proses jasa ?
- C. Jasa apa yang dihasilkan?



III. Personalia

A. Fasilitas

1. Adakah jaminan sosial bagi karyawan yang diadakan perusahaan?
2. Apakah jenis jaminan sosial tersebut?
3. Apakah ada fasilitas-fasilitas yang lainnya? Berupa apa aja?
4. Apakah ada tunjangan bagi karyawan dan bentuknya apa?

B. Masalah Tenaga Kerja

5. Siapa pemimpin perusahaan?
6. Siapa yang memimpin bagian produksi?
7. Berapa jumlah seluruh karyawan perusahaan?
8. Berapa jumlah karyawan bagian produksi?
9. Bagaimana cara memperoleh tenaga kerja?
10. Apa saja yang dilakukan perusahaan dalam rangka meningkatkan mutu karyawan?
11. Bagaimana hubungan antar personil dan tanggung jawab karyawan bagian produksi selama ini?

IV. Pemasaran

- A. Siapa pembelinya?
- B. Dimana dipasarkan?
- C. Bagaimana saluran distribusinya?
- D. Bagaimana cara pembayarannya?
- E. Bagaimana dengan kegiatan iklan dan promosi?

V. Akuntansi dan Keuangan

1. Siapa yang memimpin bagian akuntansi dan akuntansi ?
2. Berapa karyawan yang bekerja di bagian akuntansi ?
3. Bagaimana cara kerja bagian akuntansi ?
4. Apa saja yang dilakukan bagian akuntansi dalam meningkatkan mutu ?
5. Apakah sering terjadi keluhan yang ditujukan ke bagian akuntansi ?
6. Bagaimana cara pertanggungjawaban kerja bagian akuntansi ?
7. Standar apa yang digunakan dalam melakukan pekerjaan ?
8. Bagaimana pengaturan keluar masuknya uang di bagian akuntansi ?
9. Laporan akuntansi apa saja yang disusun ?
10. Kapan disusun laporan akuntansi tersebut dan dilaporkan ?
11. Dengan menggunakan manual apa komputerasi penyusunan laporan akuntansi tersebut ?

Yogyakarta,

Kepada Yth.

Karyawan non-Manajerial

Bagian Akuntansi PT. Tunggal Buana Utama

di Tempat

Dengan hormat,

Bersama dengan ini, saya Y.Tawanggono, mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, dalam rangka menyelesaikan skripsi dengan judul *Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Bagian Akuntansi PT. Tunggal Buana Utama* memohon kesediaan Bapak/Ibu meluangkan waktu untuk mengisi beberapa pertanyaan dalam kuesioner berikut (terlampir).

Kuesioner ini dimaksudkan untuk menyusun skripsi dan tidak ada maksud lain yang merugikan Bapak/Ibu. Untuk mencapai maksud itu, saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi semua pertanyaan yang disediakan dengan jujur dan sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu saat ini dan data isian untuk penelitian ini terjamin kerahasiaannya. Selain itu saya mohon Bapak/Ibu sudi mengisi identitas diri pada tempat yang sudah disediakan dalam kuesioner agar tidak terjadi kerancuan identitas. Untuk mempermudah pengisian, telah tersedia petunjuk pengisian di bagian depan kuesioner.

Demikian permohonan saya, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu saya ucapkan banyak terima kasih

Mengetahui

Pimpinan perusahaan

Hormat saya,

(Y. Tawanggono)

I. Identitas Responden

Nama :
Jenis kelamin :
Umur :
Pendidikan terakhir :
Pekerjaan utama di Perusahaan :
Lama bekerja di perusahaan :

PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Anda dimohon untuk memahami setiap pernyataan tersebut dan memilih salah satu alternatif jawaban yang telah disediakan. Adapun caranya dengan melingkari pada alternatif jawaban a,b,c, atau d sesuai dengan kondisi yang Anda rasakan selama menjadi karyawan di sini.

Setiap orang dapat mempunyai pandangan yang berbeda. Pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri Anda sendiri dan tidak ada pilihan yang dianggap salah.

II. Pertanyaan Mengenai Kepuasan Kerja

Faktor Finansial:

1. Besarnya gaji yang Anda terima selama ini:
 - a. Lebih dari cukup
 - b. Cukup
 - c. Kurang dari cukup
 - d. Sangat kurang
2. Promosi jabatan atau kenaikan jabatan tersedia untuk Anda yang ada di perusahaan selama ini:
 - a. Tidak ada promosi jabatan
 - b. Sangat kurang kesempatan promosi jabatan.
 - c. Cukup terbuka untuk Anda.
 - d. Terbuka luas bagi Anda.

3. Prosedur peminjaman uang yang ada di kantor atau perusahaan untuk kepentingan pribadi Anda:
 - a. Sangat sulit.
 - b. Sulit.
 - c. Mudah
 - d. Sangat mudah
4. Kebijakan perusahaan dalam hal penggajian yang Anda alami:
 - a. Sangat adil.
 - b. Adil.
 - c. Kurang adil.
 - d. Tidak adil.

Faktor Fisik:

5. Peralatan kerja (komputer, printer, dll) yang Anda gunakan tiap hari:
 - a. Sangat membantu dalam penyelesaian tugas.
 - b. Cukup membantu dalam penyelesaian tugas.
 - c. Kurang membantu penyelesaian tugas
 - d. Tidak membantu penyelesaian tugas.
6. Peralatan kerja (komputer, printer, dll) yang disediakan kantor untuk Anda kondisinya:
 - a. Mudah sekali rusak
 - b. Mudah rusak
 - c. Jarang rusak
 - d. Sangat jarang rusak.
7. Waktu istirahat yang diberikan perusahaan bagi Anda, selama ini :
 - a. Sangat kurang.
 - b. Kurang.
 - c. Cukup.
 - d. Lebih dari cukup.
8. Suasana tempat Anda bekerja :
 - a. Sangat tenang.
 - b. Tenang

- c. Tidak tenang.
 - d. Sangat tidak tenang.
9. Kondisi penerangan tempat Anda bekerja:
- a. Sangat kurang memadai
 - b. Kurang memadai
 - c. Memadai
 - d. Sangat memadai.
10. Ruang gerak di tempat Anda bekerja :
- a. Sangat sempit.
 - b. Sempit.
 - c. Leluasa
 - d. Sangat leluasa.
11. Penyediaan fasilitas penunjang pekerjaan Anda oleh kantor selama ini:
- a. Sangat cepat.
 - b. Cepat.
 - c. Lambat.
 - d. Sangat lambat.
12. Penyediaan makanan dan minuman (snack) :
- a. Sangat enak.
 - b. Enak
 - c. Tidak enak
 - d. Sangat tidak enak
13. Penyediaan fasilitas yang berhubungan dengan kesehatan bagi Anda oleh perusahaan:
- a. Sangat baik.
 - b. Baik.
 - c. Kurang baik.
 - d. Sangat kurang baik.
14. Prosedur pengambilan cuti pekerjaan bagi Anda:
- a. Sangat sulit.
 - b. Sulit.

- c. Mudah.
 - d. Sangat mudah.
15. Keamanan lingkungan perusahaan (mis: tempat parkir) yang Anda alami:
- a. Sangat aman
 - b. Aman.
 - c. Tidak aman.
 - d. Sangat tidak aman

Faktor Sosial:

16. Selama ini perlakuan pimpinan kepada Anda:
- a. Sangat adil
 - b. Adil.
 - c. Kurang adil
 - d. Tidak adil
17. Tanggapan pimpinan bila Anda melakukan kesalahan sewaktu bekerja atau pada hasil kerja:
- a. Sangat marah.
 - b. Marah.
 - c. Diam saja.
 - d. Ditegur
18. Perhatian pimpinan kepada Anda selama bekerja di kantor:
- a. Sangat baik.
 - b. Baik.
 - c. Cukup baik.
 - d. Kurang baik.
19. Hubungan antara Anda dengan teman seprofesi selama ini di kantor:
- a. Sangat hangat
 - b. Hangat.
 - c. Sebatas basa-basi.
 - d. Jarang sekali ada komunikasi.

Faktor Psikologis:

20. Tanggapan keluarga Anda terhadap pekerjaan Anda saat ini :
- a. Sangat mendukung.
 - b. Cukup mendukung.
 - c. Kurang mendukung.
 - d. Sangat kurang mendukung.
21. Setelah sekian lama Anda bekerja di perusahaan ini membuat Anda :
- a. Sangat betah.
 - b. Betah.
 - c. Kurang betah.
 - d. Sangat kurang betah.
22. Pekerjaan yang selama ini anda tekuni sudah sesuai dengan harapan anda:
- a. Sangat sesuai.
 - b. Sesuai.
 - c. Kurang sesuai.
 - d. Sangat kurang sesuai.

III. Pertanyaan Mengenai Kinerja Karyawan

Mutu Pekerjaan:

1. Selama ini pekerjaan yang Anda hasilkan termasuk:
 - a. Tidak pernah dikoreksi oleh pimpinan
 - b. Jarang dikoreksi pimpinan
 - c. Kadang-kadang dikoreksi pimpinan
2. Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dari segi kecepatan, Anda termasuk karyawan yang relatif:
 - a. Lebih cepat dibandingkan rekan kerja
 - b. Sama dengan rekan kerja
 - c. Lebih lama dibandingkan rekan kerja
3. Dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari di kantor, Anda termasuk karyawan yang:
 - a. Sangat jarang melakukan kesalahan
 - b. Jarang melakukan kesalahan
 - c. Kadang-kadang melakukan kesalahan
4. Dalam melaksanakan pekerjaan di kantor, Anda termasuk karyawan yang:
 - a. Hampir tidak pernah menerima teguran dari pimpinan
 - b. Jarang menerima teguran dari pimpinan
 - c. Kadang-kadang menerima teguran dari pimpinan
5. Selama ini hasil pekerjaan yang Anda hasilkan termasuk:
 - a. Jauh di atas standar perusahaan
 - b. Di atas standar perusahaan
 - c. Sesuai dengan standar perusahaan
6. Dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari, Anda termasuk karyawan yang relatif:
 - a. Membutuhkan waktu yang lebih singkat dari waktu yang ditentukan
 - b. Membutuhkan waktu yang sama dari waktu yang ditentukan
 - c. Membutuhkan waktu yang sedikit lebih lama dari waktu yang ditentukan

7. Dari segi kejelasan, hasil pekerjaan Anda termasuk:
 - a. Tidak pernah ada yang menanyakan tentang kejelasan
 - b. Jarang ada yang menanyakan kejelasan
 - c. Kadang-kadang ada yang menanyakan kejelasan

Ketrampilan:

8. Dalam penggunaan alat penunjang pekerjaan (komputer, internet, dll) yang disediakan oleh perusahaan untuk meningkatkan mutu hasil pekerjaan Anda termasuk karyawan yang:
 - a. Langsung bisa menggunakan
 - b. Membutuhkan sedikit waktu dan penyesuaian
 - c. Membutuhkan bantuan dan pemahaman dari orang lain
9. Dalam melaksanakan tugas baru, Anda termasuk karyawan yang:
 - a. Langsung bisa penyesuaian dengan tugas baru
 - b. Membutuhkan waktu yang sedikit lebih longgar untuk penyesuaian dengan tugas baru
 - c. Membutuhkan bantuan pemahan dan penjelasan dari orang lain tentang tugas baru
10. Dibandingkan dengan rekan kerja, dalam hal menerima pekerjaan baru dari kantor Anda termasuk karyawan yang relatif:
 - a. Lebih sering menerima pekerjaan baru
 - b. Kadang-kadang menerima pekerjaan baru
 - c. Jarang menerima pekerjaan baru

Pemunculan Ide dan Tanggung jawab :

11. Dalam rangka menanggapi kesempatan yang diberikan oleh pimpinan dalam rangka pemecahan masalah yang berhubungan dengan kesejahteraan karyawan maka Anda termasuk karyawan yang:
 - a. Banyak mengajukan usul
 - b. Kadang-kadang mengajukan usul
 - c. Jarang mengajukan usul

12. Dalam menjalankan ataupun menggunakan peralatan kerja, Anda termasuk karyawan yang relatif:
- Tidak pernah menimbulkan kerusakan
 - Jarang menimbulkan kerusakan
 - Kadang-kadang menimbulkan kerusakan

Kerjasama :

13. Bila ada teman kerja yang mengalami kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan maka sikap Anda:
- Segera membantu tanpa diminta terlebih dahulu
 - Membantu setelah diminta
 - Membantu setelah menyelesaikan pekerjaan sendiri
14. Jika ada pekerjaan yang dapat dikerjakan sendiri atau bersama, maka sikap Anda:
- Lebih senang dikerjakan bersama
 - Lebih senang dikerjakan sendiri
 - Sama saja antara dikerjakan sendiri dengan dikerjakan bersama
15. Jika ada rekan kerja yang meminta pendapat tentang pekerjaannya, maka sikap Anda:
- Selalu siap memberikan pendapat
 - Kadang-kadang memberikan pendapat
 - Jarang memberikan pendapat



PT. TUNGGAL BUANA UTAMA

JL. PERDANA RAYA No. 33 BUDI AGUNG BOGOR JAWA BARAT INDONESIA 16710

Telp. 0251-357827, 357828, Fax. 0251-331970

E-MAIL : barker@indo.net.id.

SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya selaku Direktur Utama PT. Tunggal Buana Utama, berkec'udukan di Jl. Perdana raya No. 33 Budi Agung Bogor 16710, dengan ini menerangkan bahwa :

Nama	: Y. Tawanggono
NIM	: 96 2114 018
Program Studi	: Akuntansi
Jurusan	: Akuntansi
Semester	: XV

telah melakukan penelitian / survey yang berhubungan dengan judul skripsi di perusahaan kami.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sesungguhnya untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Bogor, 15 September 2003
PT. Tunggal Buana Utama



Kristina Susilowati
Direktur Utama

LAMPIRAN II

Uji Validitas dan Reliabilitas

validitaskepuasan

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12
1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
3	2	2	1	2	1	1	2	2	1	2	2	2
4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3

validitaskepuasan

	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24
1	4	4	3	1	3	3	2	3	2	3	2	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2
3	1	1	2	1	1	2	1	2	2	2	2	1
4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3

validitaskepuasan

	x25	x26	x27	x28	x29	x30	tot
1	2	3	3	3	3	3	92
2	3	2	2	2	2	3	64
3	2	2	2	1	2	2	48
4	2	1	2	2	2	1	61
5	3	3	3	3	3	3	91

Correlations

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5
X1	Pearson Correlation	1	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	.764	1	.786	.764	.786
	Sig. (2-tailed)	.133	.	.115	.133	.115
	N	5	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	.873	.786	1	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.115	.	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.873	.786	1.000**	.873	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.115	.	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	.873	.786	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.115	.	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.881*	.891*	.943*	.881*	.943*
	Sig. (2-tailed)	.049	.042	.016	.049	.016
	N	5	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.764	1.000**	.786	.764	.786
	Sig. (2-tailed)	.133	.	.115	.133	.115
	N	5	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.881*	.891*	.943*	.881*	.943*
	Sig. (2-tailed)	.049	.042	.016	.049	.016
	N	5	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.881*	.891*	.943*	.881*	.943*
	Sig. (2-tailed)	.049	.042	.016	.049	.016
	N	5	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	.881*	.891*	.943*	.881*	.943*
	Sig. (2-tailed)	.049	.042	.016	.049	.016
	N	5	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	.873	.786	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.115	.	.053	.
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5
X18	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.667	.327	.764	.667	.764
	Sig. (2-tailed)	.219	.591	.133	.219	.133
	N	5	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	.167	-.327	.327	.167	.327
	Sig. (2-tailed)	.789	.591	.591	.789	.591
	N	5	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	.327	-.286	.286	.327	.286
	Sig. (2-tailed)	.591	.641	.641	.591	.641
	N	5	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.873	.786	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.115	.	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.167	-.327	.327	.167	.327
	Sig. (2-tailed)	.789	.591	.591	.789	.591
	N	5	5	5	5	5
X26	Pearson Correlation	.873	.429	.643	.873	.643
	Sig. (2-tailed)	.053	.472	.242	.053	.242
	N	5	5	5	5	5
X27	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X28	Pearson Correlation	.873	.786	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.115	.	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X29	Pearson Correlation	1.000**	.764	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.133	.053	.	.053
	N	5	5	5	5	5
X30	Pearson Correlation	.612	.134	.535	.612	.535
	Sig. (2-tailed)	.272	.830	.353	.272	.353
	N	5	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.951*	.785	.978**	.951*	.978**
	Sig. (2-tailed)	.013	.116	.004	.013	.004
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X6	X7	X8	X9	X10
X1	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	.786	.764	.764	.891*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.115	.133	.133	.042	.
	N	5	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.943*	.786
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.016	.115
	N	5	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.943*	.786
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.016	.115
	N	5	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	1	.873	.873	.943*	.786
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.016	.115
	N	5	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	.873	1	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	.873	1.000**	1	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.943*	.881*	.881*	1	.891*
	Sig. (2-tailed)	.016	.049	.049	.	.042
	N	5	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.786	.764	.764	.891*	1
	Sig. (2-tailed)	.115	.133	.133	.042	.
	N	5	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.943*	.881*	.881*	1.000**	.891*
	Sig. (2-tailed)	.016	.049	.049	.	.042
	N	5	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.943*	.881*	.881*	1.000**	.891*
	Sig. (2-tailed)	.016	.049	.049	.	.042
	N	5	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	.943*	.881*	.881*	1.000**	.891*
	Sig. (2-tailed)	.016	.049	.049	.	.042
	N	5	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.943*	.786
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.016	.115
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X6	X7	X8	X9	X10
X18	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.764	.667	.667	.520	.327
	Sig. (2-tailed)	.133	.219	.219	.369	.591
	N	5	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	.327	.167	.167	.080	-.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.789	.789	.898	.591
	N	5	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	.286	.327	.327	.157	-.286
	Sig. (2-tailed)	.641	.591	.591	.801	.641
	N	5	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.943*	.786
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.016	.115
	N	5	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.327	.167	.167	.080	-.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.789	.789	.898	.591
	N	5	5	5	5	5
X26	Pearson Correlation	.643	.873	.873	.681	.429
	Sig. (2-tailed)	.242	.053	.053	.205	.472
	N	5	5	5	5	5
X27	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X28	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.943*	.786
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.016	.115
	N	5	5	5	5	5
X29	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	.881*	.764
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.049	.133
	N	5	5	5	5	5
X30	Pearson Correlation	.535	.612	.612	.539	.134
	Sig. (2-tailed)	.353	.272	.272	.348	.830
	N	5	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.978**	.951*	.951*	.952*	.785
	Sig. (2-tailed)	.004	.013	.013	.013	.116
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15
X1	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	.764	.764	.891*	.891*	.764
	Sig. (2-tailed)	.133	.133	.042	.042	.133
	N	5	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	.873	.873	.943*	.943*	.873
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.016	.016	.053
	N	5	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.873	.873	.943*	.943*	.873
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.016	.016	.053
	N	5	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	.873	.873	.943*	.943*	.873
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.016	.016	.053
	N	5	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.881*	.881*	1.000**	1.000**	.881*
	Sig. (2-tailed)	.049	.049	.	.	.049
	N	5	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.764	.764	.891*	.891*	.764
	Sig. (2-tailed)	.133	.133	.042	.042	.133
	N	5	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	1	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	1.000**	1	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.881*	.881*	1	1.000**	.881*
	Sig. (2-tailed)	.049	.049	.	.	.049
	N	5	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.881*	.881*	1.000**	1	.881*
	Sig. (2-tailed)	.049	.049	.	.	.049
	N	5	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	.881*	.881*	1.000**	1.000**	.881*
	Sig. (2-tailed)	.049	.049	.	.	.049
	N	5	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	.873	.873	.943*	.943*	.873
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.016	.016	.053
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15
X18	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.667	.667	.520	.520	.667
	Sig. (2-tailed)	.219	.219	.369	.369	.219
	N	5	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	.167	.167	.080	.080	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.789	.898	.898	.789
	N	5	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	.327	.327	.157	.157	.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.591	.801	.801	.591
	N	5	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.873	.873	.943*	.943*	.873
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.016	.016	.053
	N	5	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.167	.167	.080	.080	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.789	.898	.898	.789
	N	5	5	5	5	5
X26	Pearson Correlation	.873	.873	.681	.681	.873
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.205	.205	.053
	N	5	5	5	5	5
X27	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X28	Pearson Correlation	.873	.873	.943*	.943*	.873
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.016	.016	.053
	N	5	5	5	5	5
X29	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	.881*	.881*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.	.049	.049	.
	N	5	5	5	5	5
X30	Pearson Correlation	.612	.612	.539	.539	.612
	Sig. (2-tailed)	.272	.272	.348	.348	.272
	N	5	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.951*	.951*	.952*	.952*	.951*
	Sig. (2-tailed)	.013	.013	.013	.013	.013
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X16	X17	X18	X19	X20
X1	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	.891*	.786	.764	.327	.764
	Sig. (2-tailed)	.042	.115	.133	.591	.133
	N	5	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	.943*	1.000**	.873	.764	.873
	Sig. (2-tailed)	.016	.	.053	.133	.053
	N	5	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.943*	1.000**	.873	.764	.873
	Sig. (2-tailed)	.016	.	.053	.133	.053
	N	5	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	.943*	1.000**	.873	.764	.873
	Sig. (2-tailed)	.016	.	.053	.133	.053
	N	5	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	1.000**	.943*	.881*	.520	.881*
	Sig. (2-tailed)	.	.016	.049	.369	.049
	N	5	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.891*	.786	.764	.327	.764
	Sig. (2-tailed)	.042	.115	.133	.591	.133
	N	5	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	1.000**	.943*	.881*	.520	.881*
	Sig. (2-tailed)	.	.016	.049	.369	.049
	N	5	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	1.000**	.943*	.881*	.520	.881*
	Sig. (2-tailed)	.	.016	.049	.369	.049
	N	5	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	1	.943*	.881*	.520	.881*
	Sig. (2-tailed)	.	.016	.049	.369	.049
	N	5	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	.943*	1	.873	.764	.873
	Sig. (2-tailed)	.016	.	.053	.133	.053
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X16	X17	X18	X19	X20
X18	Pearson Correlation	.881*	.873	1	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.520	.764	.667	1	.667
	Sig. (2-tailed)	.369	.133	.219	.	.219
	N	5	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	.080	.327	.167	.667	.167
	Sig. (2-tailed)	.898	.591	.789	.219	.789
	N	5	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	.157	.286	.327	.491	.327
	Sig. (2-tailed)	.801	.641	.591	.401	.591
	N	5	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.943*	1.000**	.873	.764	.873
	Sig. (2-tailed)	.016	.	.053	.133	.053
	N	5	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.080	.327	.167	.667	.167
	Sig. (2-tailed)	.898	.591	.789	.219	.789
	N	5	5	5	5	5
X26	Pearson Correlation	.681	.643	.873	.491	.873
	Sig. (2-tailed)	.205	.242	.053	.401	.053
	N	5	5	5	5	5
X27	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X28	Pearson Correlation	.943*	1.000**	.873	.764	.873
	Sig. (2-tailed)	.016	.	.053	.133	.053
	N	5	5	5	5	5
X29	Pearson Correlation	.881*	.873	1.000**	.667	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.049	.053	.	.219	.
	N	5	5	5	5	5
X30	Pearson Correlation	.539	.535	.612	.408	.612
	Sig. (2-tailed)	.348	.353	.272	.495	.272
	N	5	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.952*	.978**	.951*	.736	.951*
	Sig. (2-tailed)	.013	.004	.013	.157	.013
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25
X1	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	-.327	.764	-.286	.786	-.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.133	.641	.115	.591
	N	5	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	.327	.873	.286	1.000**	.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.053	.641	.	.591
	N	5	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.327	.873	.286	1.000**	.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.053	.641	.	.591
	N	5	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	.327	.873	.286	1.000**	.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.053	.641	.	.591
	N	5	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.080	.881*	.157	.943*	.080
	Sig. (2-tailed)	.898	.049	.801	.016	.898
	N	5	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	-.327	.764	-.286	.786	-.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.133	.641	.115	.591
	N	5	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.080	.881*	.157	.943*	.080
	Sig. (2-tailed)	.898	.049	.801	.016	.898
	N	5	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.080	.881*	.157	.943*	.080
	Sig. (2-tailed)	.898	.049	.801	.016	.898
	N	5	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	.080	.881*	.157	.943*	.080
	Sig. (2-tailed)	.898	.049	.801	.016	.898
	N	5	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	.327	.873	.286	1.000**	.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.053	.641	.	.591
	N	5	5	5	5	5

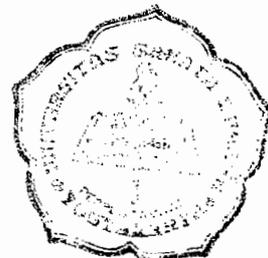
Correlations

		X21	X22	X23	X24	X25
X18	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.667	.667	.491	.764	.667
	Sig. (2-tailed)	.219	.219	.401	.133	.219
	N	5	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	1	.167	.873	.327	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.	.789	.053	.591	.
	N	5	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	.167	1	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	.873	.327	1	.286	.873
	Sig. (2-tailed)	.053	.591	.	.641	.053
	N	5	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.327	.873	.286	1	.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.053	.641	.	.591
	N	5	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	1.000**	.167	.873	.327	1
	Sig. (2-tailed)	.	.789	.053	.591	.
	N	5	5	5	5	5
X26	Pearson Correlation	.327	.873	.643	.643	.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.053	.242	.242	.591
	N	5	5	5	5	5
X27	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X28	Pearson Correlation	.327	.873	.286	1.000**	.327
	Sig. (2-tailed)	.591	.053	.641	.	.591
	N	5	5	5	5	5
X29	Pearson Correlation	.167	1.000**	.327	.873	.167
	Sig. (2-tailed)	.789	.	.591	.053	.789
	N	5	5	5	5	5
X30	Pearson Correlation	.612	.612	.869	.535	.612
	Sig. (2-tailed)	.272	.272	.056	.353	.272
	N	5	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.295	.951*	.350	.978**	.295
	Sig. (2-tailed)	.630	.013	.564	.004	.630
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X26	X27	X28	X29
X1	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	.429	.764	.786	.764
	Sig. (2-tailed)	.472	.133	.115	.133
	N	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	.643	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.242	.053	.	.053
	N	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.643	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.242	.053	.	.053
	N	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	.643	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.242	.053	.	.053
	N	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.681	.881*	.943*	.881*
	Sig. (2-tailed)	.205	.049	.016	.049
	N	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.429	.764	.786	.764
	Sig. (2-tailed)	.472	.133	.115	.133
	N	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.681	.881*	.943*	.881*
	Sig. (2-tailed)	.205	.049	.016	.049
	N	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.681	.881*	.943*	.881*
	Sig. (2-tailed)	.205	.049	.016	.049
	N	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	.681	.881*	.943*	.881*
	Sig. (2-tailed)	.205	.049	.016	.049
	N	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	.643	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.242	.053	.	.053
	N	5	5	5	5

Correlations



		X26	X27	X28	X29
X18	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.491	.667	.764	.667
	Sig. (2-tailed)	.401	.219	.133	.219
	N	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	.327	.167	.327	.167
	Sig. (2-tailed)	.591	.789	.591	.789
	N	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	.643	.327	.286	.327
	Sig. (2-tailed)	.242	.591	.641	.591
	N	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.643	.873	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)	.242	.053	.	.053
	N	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.327	.167	.327	.167
	Sig. (2-tailed)	.591	.789	.591	.789
	N	5	5	5	5
X26	Pearson Correlation	1	.873	.643	.873
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.242	.053
	N	5	5	5	5
X27	Pearson Correlation	.873	1	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X28	Pearson Correlation	.643	.873	1	.873
	Sig. (2-tailed)	.242	.053	.	.053
	N	5	5	5	5
X29	Pearson Correlation	.873	1.000**	.873	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.053	.
	N	5	5	5	5
X30	Pearson Correlation	.869	.612	.535	.612
	Sig. (2-tailed)	.056	.272	.353	.272
	N	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.779	.951*	.978**	.951*
	Sig. (2-tailed)	.121	.013	.004	.013
	N	5	5	5	5

Correlations

		X30	TOT
X1	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X2	Pearson Correlation	.134	.785
	Sig. (2-tailed)	.830	.116
	N	5	5
X3	Pearson Correlation	.535	.978**
	Sig. (2-tailed)	.353	.004
	N	5	5
X4	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X5	Pearson Correlation	.535	.978**
	Sig. (2-tailed)	.353	.004
	N	5	5
X6	Pearson Correlation	.535	.978**
	Sig. (2-tailed)	.353	.004
	N	5	5
X7	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X8	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X9	Pearson Correlation	.539	.952*
	Sig. (2-tailed)	.348	.013
	N	5	5
X10	Pearson Correlation	.134	.785
	Sig. (2-tailed)	.830	.116
	N	5	5
X11	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X12	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X13	Pearson Correlation	.539	.952*
	Sig. (2-tailed)	.348	.013
	N	5	5
X14	Pearson Correlation	.539	.952*
	Sig. (2-tailed)	.348	.013
	N	5	5
X15	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X16	Pearson Correlation	.539	.952*
	Sig. (2-tailed)	.348	.013
	N	5	5
X17	Pearson Correlation	.535	.978**
	Sig. (2-tailed)	.353	.004
	N	5	5

Correlations

		X30	TOT
X18	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X19	Pearson Correlation	.408	.736
	Sig. (2-tailed)	.495	.157
	N	5	5
X20	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X21	Pearson Correlation	.612	.295
	Sig. (2-tailed)	.272	.630
	N	5	5
X22	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X23	Pearson Correlation	.869	.350
	Sig. (2-tailed)	.056	.564
	N	5	5
X24	Pearson Correlation	.535	.978**
	Sig. (2-tailed)	.353	.004
	N	5	5
X25	Pearson Correlation	.612	.295
	Sig. (2-tailed)	.272	.630
	N	5	5
X26	Pearson Correlation	.869	.779
	Sig. (2-tailed)	.056	.121
	N	5	5
X27	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X28	Pearson Correlation	.535	.978**
	Sig. (2-tailed)	.353	.004
	N	5	5
X29	Pearson Correlation	.612	.951*
	Sig. (2-tailed)	.272	.013
	N	5	5
X30	Pearson Correlation	1	.625
	Sig. (2-tailed)	.	.259
	N	5	5
TOT	Pearson Correlation	.625	1
	Sig. (2-tailed)	.259	.
	N	5	5

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

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

Ringkasan uji validitas kepuasan kerja

Nomor	Nama item	Hasil korelasi dengan variabel y	Keterangan
1	X1	0,951*	Valid
2	X2	0,785	Tidak valid
3	X3	0,978**	Valid
4	X4	0,951*	Valid
5	X5	0,978**	Valid
6	X6	0,978**	Valid
7	X7	0,951*	Valid
8	X8	0,951*	Valid
9	X9	0,952*	Valid
10	X10	0,785	Tidak valid
11	X11	0,951*	Valid
12	X12	0,951*	Valid
13	X13	0,952*	Valid
14	X14	0,952*	Valid
15	X15	0,951*	Valid
16	X16	0,952*	Valid
17	X17	0,978**	Valid
18	X18	0,951*	Valid
19	X19	0,736	Tidak valid
20	X20	0,951*	Valid
21	X21	0,295	Tidak valid
22	X22	0,951*	Valid
23	X23	0,350	Tidak valid
24	X24	0,978**	Valid
25	X25	0,295	Tidak valid
26	X26	0,779	Tidak valid
27	X27	0,951*	Valid
28	X28	0,989**	Valid
29	X29	0,951*	Valid
30	X30	0,625	Tidak valid

Correlations

Correlations

		GANJIL	GENAP
GANJIL	Pearson Correlation	1	.996**
	Sig. (2-tailed)	.	.000
	N	5	5
GENAP	Pearson Correlation	.996**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	5	5

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

validitaskinerja

	x1	x2	x3	x4	x5	x6	x7	x8	x9	x10	x11	x12
1	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2
4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
5	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1

validitaskinerja

	x13	x14	x15	x16	x17	x18	x19	x20	x21	x22	x23	x24
1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1
2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	3	3
3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2
4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3
5	2	2	2	1	3	2	1	2	2	2	2	1

validitaskinerja

	x25	tot
1	2	41
2	2	69
3	2	52
4	3	69
5	2	44

Correlations

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5
X1	Pearson Correlation	1	1.000**	1.000**	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)053
	N	5	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	1.000**	1	1.000**	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)053
	N	5	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)053
	N	5	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1	.873
	Sig. (2-tailed)053
	N	5	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.873	.873	.873	.873	1
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.053	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)053
	N	5	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	.873	.873	.873	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.053	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	.873	.873	.873	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.053	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.102	.102	.102	.102	-.134
	Sig. (2-tailed)	.870	.870	.870	.870	.830
	N	5	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.913*	.913*	.913*	.913*	.896*
	Sig. (2-tailed)	.030	.030	.030	.030	.039
	N	5	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	.764	.764	.764	.764	.786
	Sig. (2-tailed)	.133	.133	.133	.133	.115
	N	5	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	.645	.645	.645	.645	.423
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.239	.239	.478
	N	5	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.873	.873	.873	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.053	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.612	.612	.612	.612	.535
	Sig. (2-tailed)	.272	.272	.272	.272	.353
	N	5	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	.873	.873	.873	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.053	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	.645	.645	.645	.645	.423
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.239	.239	.478
	N	5	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	-.645	-.645	-.645	-.645	-.423
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.239	.239	.478
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X1	X2	X3	X4	X5
X18	Pearson Correlation	.873	.873	.873	.873	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.053	.053	.053	.053	.
	N	5	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.327	.327	.327	.327	.286
	Sig. (2-tailed)	.591	.591	.591	.591	.641
	N	5	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	.645	.645	.645	.645	.845
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.239	.239	.071
	N	5	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)053
	N	5	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	.612	.612	.612	.612	.535
	Sig. (2-tailed)	.272	.272	.272	.272	.353
	N	5	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	1.000**	1.000**	1.000**	1.000**	.873
	Sig. (2-tailed)053
	N	5	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.913*	.913*	.913*	.913*	.896*
	Sig. (2-tailed)	.030	.030	.030	.030	.039
	N	5	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.612	.612	.612	.612	.535
	Sig. (2-tailed)	.272	.272	.272	.272	.353
	N	5	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.954*	.954*	.954*	.954*	.937*
	Sig. (2-tailed)	.012	.012	.012	.012	.019
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X6	X7	X8	X9	X10
X1	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.102	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.870	.030
	N	5	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.102	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.870	.030
	N	5	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.102	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.870	.030
	N	5	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.102	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.870	.030
	N	5	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	-.134	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.830	.039
	N	5	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	1	.873	.873	.102	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.870	.030
	N	5	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	.873	1	1.000**	-.134	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.830	.039
	N	5	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	.873	1.000**	1	-.134	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.830	.039
	N	5	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.102	-.134	-.134	1	.280
	Sig. (2-tailed)	.870	.830	.830	.	.649
	N	5	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.913*	.896*	.896*	.280	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.039	.039	.649	.
	N	5	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	.764	.786	.786	.468	.896*
	Sig. (2-tailed)	.133	.115	.115	.427	.039
	N	5	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	.645	.423	.423	.395	.707
	Sig. (2-tailed)	.239	.478	.478	.510	.182
	N	5	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	-.134	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.830	.039
	N	5	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.612	.535	.535	-.250	.559
	Sig. (2-tailed)	.272	.353	.353	.685	.327
	N	5	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	-.134	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.830	.039
	N	5	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	.645	.423	.423	.791	.707
	Sig. (2-tailed)	.239	.478	.478	.111	.182
	N	5	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	-.645	-.423	-.423	-.791	-.707
	Sig. (2-tailed)	.239	.478	.478	.111	.182
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X6	X7	X8	X9	X10
X18	Pearson Correlation	.873	1.000**	1.000**	-.134	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.	.	.830	.039
	N	5	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.327	.286	.286	.535	.598
	Sig. (2-tailed)	.591	.641	.641	.353	.287
	N	5	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	.645	.845	.845	.000	.707
	Sig. (2-tailed)	.239	.071	.071	1.000	.182
	N	5	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.102	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.870	.030
	N	5	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	.612	.535	.535	-.250	.559
	Sig. (2-tailed)	.272	.353	.353	.685	.327
	N	5	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	1.000**	.873	.873	.102	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.053	.053	.870	.030
	N	5	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.913*	.896*	.896*	.280	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.030	.039	.039	.649	.
	N	5	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.612	.535	.535	-.250	.559
	Sig. (2-tailed)	.272	.353	.353	.685	.327
	N	5	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.954*	.937*	.937*	.167	.989**
	Sig. (2-tailed)	.012	.019	.019	.788	.001
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15
X1	Pearson Correlation	.764	.645	.873	.612	.873
	Sig. (2-tailed)	.133	.239	.053	.272	.053
	N	5	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	.764	.645	.873	.612	.873
	Sig. (2-tailed)	.133	.239	.053	.272	.053
	N	5	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	.764	.645	.873	.612	.873
	Sig. (2-tailed)	.133	.239	.053	.272	.053
	N	5	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	.764	.645	.873	.612	.873
	Sig. (2-tailed)	.133	.239	.053	.272	.053
	N	5	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.786	.423	1.000**	.535	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.115	.478	.	.353	.
	N	5	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	.764	.645	.873	.612	.873
	Sig. (2-tailed)	.133	.239	.053	.272	.053
	N	5	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	.786	.423	1.000**	.535	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.115	.478	.	.353	.
	N	5	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	.786	.423	1.000**	.535	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.115	.478	.	.353	.
	N	5	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.468	.395	-.134	-.250	-.134
	Sig. (2-tailed)	.427	.510	.830	.685	.830
	N	5	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.896*	.707	.896*	.559	.896*
	Sig. (2-tailed)	.039	.182	.039	.327	.039
	N	5	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	1	.423	.786	.134	.786
	Sig. (2-tailed)	.	.478	.115	.830	.115
	N	5	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	.423	1	.423	.791	.423
	Sig. (2-tailed)	.478	.	.478	.111	.478
	N	5	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.786	.423	1	.535	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.115	.478	.	.353	.
	N	5	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.134	.791	.535	1	.535
	Sig. (2-tailed)	.830	.111	.353	.	.353
	N	5	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	.786	.423	1.000**	.535	1
	Sig. (2-tailed)	.115	.478	.	.353	.
	N	5	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	.845	.500	.423	.000	.423
	Sig. (2-tailed)	.071	.391	.478	1.000	.478
	N	5	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	-.845	-.500	-.423	.000	-.423
	Sig. (2-tailed)	.071	.391	.478	1.000	.478
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X11	X12	X13	X14	X15
X18	Pearson Correlation	.786	.423	1.000**	.535	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.115	.478	.	.353	.
	N	5	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.429	.845	.286	.535	.286
	Sig. (2-tailed)	.472	.071	.641	.353	.641
	N	5	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	.845	.000	.845	.000	.845
	Sig. (2-tailed)	.071	1.000	.071	1.000	.071
	N	5	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	.764	.645	.873	.612	.873
	Sig. (2-tailed)	.133	.239	.053	.272	.053
	N	5	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	.134	.791	.535	1.000**	.535
	Sig. (2-tailed)	.830	.111	.353	.	.353
	N	5	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	.764	.645	.873	.612	.873
	Sig. (2-tailed)	.133	.239	.053	.272	.053
	N	5	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.896*	.707	.896*	.559	.896*
	Sig. (2-tailed)	.039	.182	.039	.327	.039
	N	5	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.134	.791	.535	1.000**	.535
	Sig. (2-tailed)	.830	.111	.353	.	.353
	N	5	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.870	.660	.937*	.584	.937*
	Sig. (2-tailed)	.055	.226	.019	.301	.019
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X16	X17	X18	X19	X20
X1	Pearson Correlation	.645	-.645	.873	.327	.645
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.053	.591	.239
	N	5	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	.645	-.645	.873	.327	.645
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.053	.591	.239
	N	5	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	.645	-.645	.873	.327	.645
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.053	.591	.239
	N	5	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	.645	-.645	.873	.327	.645
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.053	.591	.239
	N	5	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.423	-.423	1.000**	.286	.845
	Sig. (2-tailed)	.478	.478	.	.641	.071
	N	5	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	.645	-.645	.873	.327	.645
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.053	.591	.239
	N	5	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	.423	-.423	1.000**	.286	.845
	Sig. (2-tailed)	.478	.478	.	.641	.071
	N	5	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	.423	-.423	1.000**	.286	.845
	Sig. (2-tailed)	.478	.478	.	.641	.071
	N	5	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.791	-.791	-.134	.535	.000
	Sig. (2-tailed)	.111	.111	.830	.353	1.000
	N	5	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.707	-.707	.896*	.598	.707
	Sig. (2-tailed)	.182	.182	.039	.287	.182
	N	5	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	.845	-.845	.786	.429	.845
	Sig. (2-tailed)	.071	.071	.115	.472	.071
	N	5	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	.500	-.500	.423	.845	.000
	Sig. (2-tailed)	.391	.391	.478	.071	1.000
	N	5	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.423	-.423	1.000**	.286	.845
	Sig. (2-tailed)	.478	.478	.	.641	.071
	N	5	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.000	.000	.535	.535	.000
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.353	.353	1.000
	N	5	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	.423	-.423	1.000**	.286	.845
	Sig. (2-tailed)	.478	.478	.	.641	.071
	N	5	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	1	-1.000**	.423	.423	.500
	Sig. (2-tailed)	.	.	.478	.478	.391
	N	5	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	-1.000**	1	-.423	-.423	-.500
	Sig. (2-tailed)	.	.	.478	.478	.391
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X16	X17	X18	X19	X20
X18	Pearson Correlation	.423	-.423	1	.286	.845
	Sig. (2-tailed)	.478	.478	.	.641	.071
	N	5	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.423	-.423	.286	1	.000
	Sig. (2-tailed)	.478	.478	.641	.	1.000
	N	5	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	.500	-.500	.845	.000	1
	Sig. (2-tailed)	.391	.391	.071	1.000	.
	N	5	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	.645	-.645	.873	.327	.645
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.053	.591	.239
	N	5	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	.000	.000	.535	.535	.000
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.353	.353	1.000
	N	5	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	.645	-.645	.873	.327	.645
	Sig. (2-tailed)	.239	.239	.053	.591	.239
	N	5	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.707	-.707	.896*	.598	.707
	Sig. (2-tailed)	.182	.182	.039	.287	.182
	N	5	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.000	.000	.535	.535	.000
	Sig. (2-tailed)	1.000	1.000	.353	.353	1.000
	N	5	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.660	-.660	.937*	.491	.739
	Sig. (2-tailed)	.226	.226	.019	.401	.154
	N	5	5	5	5	5

Correlations

		X21	X22	X23	X24
X1	Pearson Correlation	1.000**	.612	1.000**	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.272	.	.030
	N	5	5	5	5
X2	Pearson Correlation	1.000**	.612	1.000**	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.272	.	.030
	N	5	5	5	5
X3	Pearson Correlation	1.000**	.612	1.000**	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.272	.	.030
	N	5	5	5	5
X4	Pearson Correlation	1.000**	.612	1.000**	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.272	.	.030
	N	5	5	5	5
X5	Pearson Correlation	.873	.535	.873	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.353	.053	.039
	N	5	5	5	5
X6	Pearson Correlation	1.000**	.612	1.000**	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.272	.	.030
	N	5	5	5	5
X7	Pearson Correlation	.873	.535	.873	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.353	.053	.039
	N	5	5	5	5
X8	Pearson Correlation	.873	.535	.873	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.353	.053	.039
	N	5	5	5	5
X9	Pearson Correlation	.102	-.250	.102	.280
	Sig. (2-tailed)	.870	.685	.870	.649
	N	5	5	5	5
X10	Pearson Correlation	.913*	.559	.913*	1.000**
	Sig. (2-tailed)	.030	.327	.030	.
	N	5	5	5	5
X11	Pearson Correlation	.764	.134	.764	.896*
	Sig. (2-tailed)	.133	.830	.133	.039
	N	5	5	5	5
X12	Pearson Correlation	.645	.791	.645	.707
	Sig. (2-tailed)	.239	.111	.239	.182
	N	5	5	5	5
X13	Pearson Correlation	.873	.535	.873	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.353	.053	.039
	N	5	5	5	5
X14	Pearson Correlation	.612	1.000**	.612	.559
	Sig. (2-tailed)	.272	.	.272	.327
	N	5	5	5	5
X15	Pearson Correlation	.873	.535	.873	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.353	.053	.039
	N	5	5	5	5
X16	Pearson Correlation	.645	.000	.645	.707
	Sig. (2-tailed)	.239	1.000	.239	.182
	N	5	5	5	5
X17	Pearson Correlation	-.645	.000	-.645	-.707
	Sig. (2-tailed)	.239	1.000	.239	.182
	N	5	5	5	5

Correlations

		X21	X22	X23	X24
X18	Pearson Correlation	.873	.535	.873	.896*
	Sig. (2-tailed)	.053	.353	.053	.039
	N	5	5	5	5
X19	Pearson Correlation	.327	.535	.327	.598
	Sig. (2-tailed)	.591	.353	.591	.287
	N	5	5	5	5
X20	Pearson Correlation	.645	.000	.645	.707
	Sig. (2-tailed)	.239	1.000	.239	.182
	N	5	5	5	5
X21	Pearson Correlation	1	.612	1.000**	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.272	.	.030
	N	5	5	5	5
X22	Pearson Correlation	.612	1	.612	.559
	Sig. (2-tailed)	.272	.	.272	.327
	N	5	5	5	5
X23	Pearson Correlation	1.000**	.612	1	.913*
	Sig. (2-tailed)	.	.272	.	.030
	N	5	5	5	5
X24	Pearson Correlation	.913*	.559	.913*	1
	Sig. (2-tailed)	.030	.327	.030	.
	N	5	5	5	5
X25	Pearson Correlation	.612	1.000**	.612	.559
	Sig. (2-tailed)	.272	.	.272	.327
	N	5	5	5	5
TOT	Pearson Correlation	.954*	.584	.954*	.989**
	Sig. (2-tailed)	.012	.301	.012	.001
	N	5	5	5	5

Correlations

		X25	TOT
X1	Pearson Correlation	.612	.954*
	Sig. (2-tailed)	.272	.012
	N	5	5
X2	Pearson Correlation	.612	.954*
	Sig. (2-tailed)	.272	.012
	N	5	5
X3	Pearson Correlation	.612	.954*
	Sig. (2-tailed)	.272	.012
	N	5	5
X4	Pearson Correlation	.612	.954*
	Sig. (2-tailed)	.272	.012
	N	5	5
X5	Pearson Correlation	.535	.937*
	Sig. (2-tailed)	.353	.019
	N	5	5
X6	Pearson Correlation	.612	.954*
	Sig. (2-tailed)	.272	.012
	N	5	5
X7	Pearson Correlation	.535	.937*
	Sig. (2-tailed)	.353	.019
	N	5	5
X8	Pearson Correlation	.535	.937*
	Sig. (2-tailed)	.353	.019
	N	5	5
X9	Pearson Correlation	-.250	.167
	Sig. (2-tailed)	.685	.788
	N	5	5
X10	Pearson Correlation	.559	.989**
	Sig. (2-tailed)	.327	.001
	N	5	5
X11	Pearson Correlation	.134	.870
	Sig. (2-tailed)	.830	.055
	N	5	5
X12	Pearson Correlation	.791	.660
	Sig. (2-tailed)	.111	.226
	N	5	5
X13	Pearson Correlation	.535	.937*
	Sig. (2-tailed)	.353	.019
	N	5	5
X14	Pearson Correlation	1.000**	.584
	Sig. (2-tailed)	.	.301
	N	5	5
X15	Pearson Correlation	.535	.937*
	Sig. (2-tailed)	.353	.019
	N	5	5
X16	Pearson Correlation	.000	.660
	Sig. (2-tailed)	1.000	.226
	N	5	5
X17	Pearson Correlation	.000	-.660
	Sig. (2-tailed)	1.000	.226
	N	5	5

Correlations

		X25	TOT
X18	Pearson Correlation	.535	.937*
	Sig. (2-tailed)	.353	.019
	N	5	5
X19	Pearson Correlation	.535	.491
	Sig. (2-tailed)	.353	.401
	N	5	5
X20	Pearson Correlation	.000	.739
	Sig. (2-tailed)	1.000	.154
	N	5	5
X21	Pearson Correlation	.612	.954*
	Sig. (2-tailed)	.272	.012
	N	5	5
X22	Pearson Correlation	1.000**	.584
	Sig. (2-tailed)	.	.301
	N	5	5
X23	Pearson Correlation	.612	.954*
	Sig. (2-tailed)	.272	.012
	N	5	5
X24	Pearson Correlation	.559	.989**
	Sig. (2-tailed)	.327	.001
	N	5	5
X25	Pearson Correlation	1	.584
	Sig. (2-tailed)	.	.301
	N	5	5
TOT	Pearson Correlation	.584	1
	Sig. (2-tailed)	.301	.
	N	5	5

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

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

Ringkasan uji validitas kinerja

Nomor	Nama item	Hasil korelasi dengan variable y	Keterangan
1	X1	0,954*	Valid
2	X2	0,954*	Valid
3	X3	0,954*	Valid
4	X4	0,954*	Valid
5	X5	0,937*	Valid
6	X6	0,954*	Valid
7	X7	0,937*	Valid
8	X8	0,937*	Valid
9	X9	0,167	Tidak valid
10	X10	0,989**	Valid
11	X11	0,870	Tidak valid
12	X12	0,660	Tidak valid
13	X13	0,937*	Valid
14	X14	0,584	Tidak valid
15	X15	0,937*	Valid
16	X16	0,660	Tidak valid
17	X17	-0,660	Tidak valid
18	X18	0,937*	Valid
19	X19	0,491	Tidak valid
20	X20	0,739	Tidak valid
21	X21	0,954*	Valid
22	X22	0,584	Tidak valid
23	X23	0,954*	Valid
24	X24	0,989**	Valid
25	X25	0,584	Tidak valid

Correlations

Correlations

		GANJIL	GENAP
GANJIL	Pearson Correlation	1	.984**
	Sig. (2-tailed)	.	.002
	N	5	5
GENAP	Pearson Correlation	.984**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	.
	N	5	5

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

LAMPIRAN III

Data Induk Penelitian

Tabel Induk Kepuasan Kerja

No. Res	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	Total
1	2	1	4	2	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	2	65
2	1	2	3	1	3	4	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	56
3	3	1	1	1	3	2	3	4	2	2	3	2	2	2	1	3	1	2	3	3	2	3	49
4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	49
5	4	3	3	4	2	4	4	1	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	4	3	3	72
6	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2	67
7	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	4	2	3	56
8	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	65
9	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	1	3	4	2	4	4	3	3	60
10	2	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	58

Tabel Induk Kinerja Karyawan

No.Res	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	Total
1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	33
2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	32
3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	30
4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	3	2	34
5	2	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	31
6	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	40
7	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	39
8	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	35
9	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	32
10	2	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	31

Tabel Tranformansi Data Kepuasan Kerja dan Kinerja

No.	x	y	x ²	y ²	x.y
1	65	33	4225	1089	2145
2	56	32	3136	1024	1792
3	49	30	2401	900	1470
4	49	34	2401	1156	1666
5	72	31	5184	961	2232
6	67	40	4489	1600	2680
7	56	39	3136	1521	2184
8	65	35	4225	1225	2275
9	60	32	3600	1024	1920
10	58	31	3364	961	1798
Tot	597	337	18814	11461	20162

korelasikepin

	kepuasan	kinerja
1	65	33
2	56	32
3	49	30
4	49	34
5	72	31
6	67	40
7	56	39
8	65	35
9	60	32
10	58	31



Correlations

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
KEPUASAN	59.70	7.602	10
KINERJA	33.70	3.401	10

Correlations

		KEPUASAN	KINERJA
KEPUASAN	Pearson Correlation	1	.185
	Sig. (2-tailed)	.	.608
	N	10	10
KINERJA	Pearson Correlation	.185	1
	Sig. (2-tailed)	.608	.
	N	10	10

LAMPIRAN IV

Daftar Tabel

TABEL 1
NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

α untuk uji dua pihak (two tail test)						
	0,50	0,20	0,10	0,05	0,02	0,01
α untuk uji satu pihak (one tail test)						
dk	0,25	0,10	0,005	0,025	0,01	0,005
1	1,000	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657
2	0,816	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925
3	0,765	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841
4	0,741	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604
5	0,727	1,486	2,015	2,571	3,365	4,032
6	0,718	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707
7	0,711	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499
8	0,706	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355
9	0,703	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250
10	0,700	1,372	1,812	2,228	2,764	3,165
11	0,697	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106
12	0,695	1,356	1,782	2,178	2,681	3,055
13	0,692	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012
14	0,691	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977
15	0,690	1,341	1,753	2,132	2,623	2,947
16	0,689	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921
17	0,688	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898
18	0,688	1,330	1,743	2,101	2,552	2,878
19	0,687	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861
20	0,687	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845
21	0,686	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831
22	0,686	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819
23	0,685	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807
24	0,685	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797
25	0,684	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787
26	0,684	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779
27	0,684	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771
28	0,683	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763
29	0,683	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756
30	0,683	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750
40	0,681	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704
60	0,679	1,296	1,671	2,000	2,390	2,660
120	0,677	1,289	1,658	1,980	2,358	2,617
∞	0,674	1,282	1,645	1,960	2,326	2,576

TABEL 2
NILAI-NILAI r PRODUCT MOMENT

N	Tarf Signif		N	Tarf Signif		N	Tarf Signif	
	5%	1%		5%	1%		5%	1%
3	0,997	0,999	27	0,381	0,487	55	0,266	0,345
4	0,950	0,990	28	0,374	0,478	60	0,254	0,330
5	0,878	0,959	29	0,367	0,470	65	0,244	0,317
6	0,811	0,917	30	0,361	0,463	70	0,235	0,306
7	0,754	0,874	31	0,355	0,456	75	0,227	0,296
8	0,707	0,834	32	0,349	0,449	80	0,220	0,286
9	0,666	0,798	33	0,344	0,442	85	0,213	0,278
10	0,632	0,765	34	0,339	0,436	90	0,207	0,270
11	0,602	0,735	35	0,334	0,430	95	0,202	0,263
12	0,576	0,708	36	0,329	0,424	100	0,195	0,256
13	0,553	0,684	37	0,325	0,418	125	0,176	0,230
14	0,532	0,661	38	0,320	0,413	150	0,159	0,210
15	0,514	0,641	39	0,316	0,408	175	0,148	0,194
16	0,497	0,623	40	0,312	0,403	200	0,138	0,181
17	0,482	0,606	41	0,308	0,398	300	0,113	0,148
18	0,468	0,590	42	0,304	0,393	400	0,098	0,128
19	0,456	0,575	43	0,301	0,389	500	0,088	0,115
20	0,444	0,561	44	0,297	0,384	600	0,080	0,105
21	0,433	0,549	45	0,294	0,380	700	0,074	0,097
22	0,423	0,537	46	0,291	0,376	800	0,070	0,091
23	0,413	0,526	47	0,288	0,372	900	0,065	0,086
24	0,404	0,515	48	0,284	0,368	1000	0,062	0,081
25	0,396	0,505	49	0,281	0,364			
26	0,388	0,496	50	0,279	0,361			

