

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP
KANTOR PT TELKOM AKSES BATAM**

SKRIPSI

OLEH :

**HARRY PRATAMA PUTRA
208320298**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/6/22

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN TETAP
KANTOR PT TELKOM AKSES BATAM**

SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar
Sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Medan Area**

**OLEH:
HARRY PRATAMA PUTRA
208320298**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/6/22

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap
Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Kantor PT. Telkom Akses
Batam


Nama : Harry Pratama Putra

Npm : 208320298

Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis

Program Studi : Manajemen

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


(Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE, M.Si)

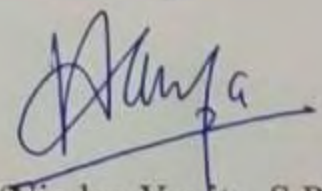
Pembimbing

Mengetahui



ad Ref N/BBA (Hons) MMgt, Ph.D, CIMA)

Dekan



(Nindya Yunita, S.Pd, M.Si)

Ka. Prodi Manajemen

Tanggal lulus: 7 Maret 2022

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

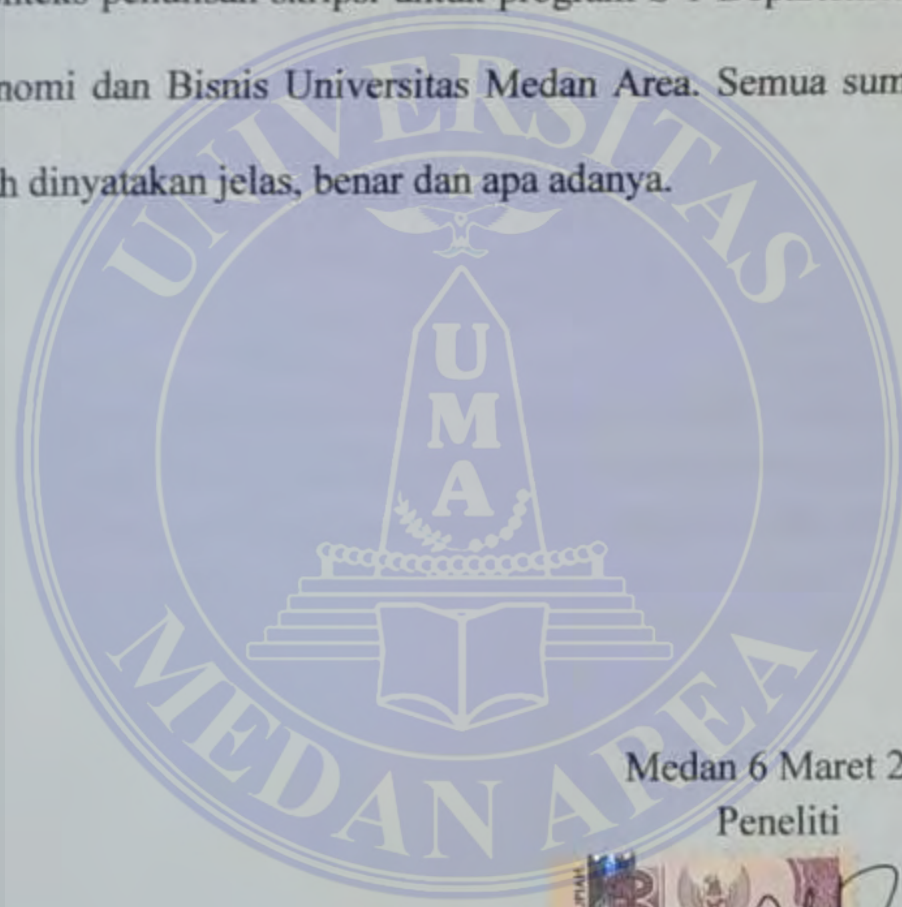
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 22/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)22/6/22

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Kantor PT Telkom Akses Batam” adalah benar hasil karya saya sendiri dan judul yang dimaksud belum pernah dimuat, dipublikasikan, atau diteliti oleh mahasiswa lain dalam konteks penulisan skripsi untuk program S-1 Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Semua sumber data dan informasi telah dinyatakan jelas, benar dan apa adanya.



Medan 6 Maret 2022

Peneliti



Harry Pratama Putra

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai Sivitas Akademik Universitas Medan Area, Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Harry Pratama Putra

NPM : 208320298

Program Studi : Ekonomi & Bisnis

Jenis Karya : Skripsi

Demi Pengembangan Ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*non-exclusif royalty-free right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Kantor PT Telkom Akses Batam, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*Database*), merawat, dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan 6 Maret 2022

Peneliti



Harry Pratama Putra

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi baik secara parsial ataupun simultan terhadap kepuasan kerja karyawan tetap kantor PT Telkom Akses Batam. Lingkungan kerja dan kompensasi sebagai variabel independen sebagai indikator kepuasan kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, yang di analisis dengan alat hitung statistik SPSS versi 22.0. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap kantor PT. Telkom Akses Batam yang berjumlah 58 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3.083 dengan signifikansi 0.003. 2) kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 1.730 dengan signifikansi 0.089. 3) lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif secara simultan terhadap kepuasan kerja, hal ini di tunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 28.133 dengan signifikansi 0.000 dan dapat ditulis dengan persamaan regresi $Y = 21,326 + 0,432X_1 + 0,268X_2$. Dengan besar pengaruh sebesar 48,8%, sedangkan sisanya sebesar 51,2% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Kata kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of the work environment and compensation either partially or simultaneously on job satisfaction of permanent employees at the office of PT Telkom Access Batam. Work environment and compensation as independent variables as indicators of job satisfaction. The dependent variable in this study is job satisfaction.

This study is a quantitative study, which was analyzed using the SPSS version 22.0 statistical calculator. The population of this study were all permanent employees of the PT. Telkom Access Batam, totaling 58 people. Collecting data using a questionnaire that has been tested for validity and reliability, while data analysis is carried out using multiple linear regression analysis.

The results of this study indicate that: 1) the work environment partially has a positive and significant effect on job satisfaction as indicated by the results of the t-test of 3,083 with a significance of 0.003. 2) compensation partially has a positive but not significant effect on job satisfaction as shown from the results of the t-test of 1.730 with a significance of 0.089. 3) work environment and compensation have a simultaneous positive effect on job satisfaction, this is indicated by the calculated F value of 28.133 with a significance of 0.000 and can be written with the regression equation $Y = 21.326 + 0.432X_1 + 0.268X_2$. With a large influence of 48.8%, while the remaining 51.2% is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Work Environment, Compensation, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan berkat, rahmat dan hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penyusunan skripsi ini dibuat dengan mengikuti aturan dan prosedur yang disyaratkan oleh Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area. Dengan begitu diharapkan bisa membantu para pembaca memahami skripsi ini dengan mudah. Selain itu, peneliti berharap nantinya skripsi ini bisa bermanfaat bagi seluruh pihak mulai dari akademisi, mahasiswa dan berbagai instansi lainnya.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan skripsi ini banyak mengalami kendala, namun berkat bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak dan berkah dari Allah SWT sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi. Untuk itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc sebagai Rektor Universitas Medan Area
2. Ahmad Rafiki BBA (Hons), MMgt, PhD Sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area
3. Nindya Yunita, S.Pd, M.Si sebagai Ketua Program Studi Magister Manajemen
4. Dr. Syafrida Hafni Sahir, SE, M.Si sebagai pembimbing I dalam penelitian ini

5. Eka Dewi Setia Trg, SE, M.Si sebagai pembimbing II dalam penelitian ini
6. Seluruh Dosen dan staff fakultas Manajemen
7. Keluarga penulis (Ayah, Mama, Kakak, dan Adik)
8. Nurkamala Sari yang telah membantu penelitian ini
9. Teman-teman Manajemen

Akhir kata, saya juga mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada pihak-pihak lain yang membantu saya dan tidak bisa saya sebutkan satu-persatu. Jika ada kritik dan saran sangat terbuka bagi peneliti agar bisa memperbaiki tesis ini lebih baik lagi kedepannya.

Medan 6 Maret 2022
Peneliti

Harry Pratama Putra

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
<i>ABSTRACT</i>	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	6
2.1. Pengertian karyawan	6
2.2. Pengertian Kepuasan Kerja	7
2.2.1. Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	7
2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja	10
2.3. Pengertian Lingkungan Kerja	11
2.3.1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja	12
2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja	13
2.4. Pengertian Kompensasi	14
2.4.1. Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi	15

2.4.2. Indikator Kompensasi.....	16
2.5. Penelitian Terdahulu.....	18
2.6. Kerangka Konseptual	19
2.7. Hipotesis	19
BAB III : METODE PENELITIAN	20
3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian.....	20
3.1.1. Jenis Penelitian	20
3.1.2. Lokasi Penelitian	20
3.1.3. Waktu Penelitian	20
3.2. Populasi dan Sampel.....	21
3.2.1. Populasi	21
3.2.2. Sampel	21
3.3. Variabel Penelitian	22
3.4. Definisi Operasional.....	22
3.5. Jenis dan Sumber Data	24
3.5.1. Jenis Data.....	24
3.5.2. Sumber Data	24
3.6. Teknik Pengumpulan Data	25
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	26
3.7.1. Uji Validitas.....	26
3.7.2. Uji Reliabilitas.....	27
3.8. Uji Asumsi Klasik	28
3.8.1. Uji Normalitas	28

3.8.2. Uji Multikolinearitas	28
3.8.3. Uji Heteroskedastisitas	29
3.9. Teknik Analisis Data	29
3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda	29
3.9.2. Uji Hipotesis.....	30
3.9.2.1. Uji Partial (Uji-t).....	30
3.9.2.2. Uji Simultan (Uji F).....	30
3.9.3. Koefisien Determinasi (R^2)	31
BAB IV : HASIL PENELITIAN	32
4.1. Gambaran Umum PT Telkom Akses	32
4.1.1. Sejarah PT Telkom Akses	32
4.1.2. Visi, Misi dan Kebijakan.....	33
4.1.2.1. Visi PT Telkom Akses.....	33
4.1.2.2. Misi PT Telkom Akses	33
4.1.2.3. Kebijakan Mutu PT Telkom Akses	33
4.1.2.4. Kebijakan Manajemen PT Telkom Akses.....	34
4.2. Struktur Organisasi	35
4.3. Deskripsi Responden	36
4.3.1. Jenis Kelamin Responden.....	36
4.3.2. Usia Responden	37
4.3.3. Pendidikan Responden	38
4.3.4. Lama Bekerja Responden.....	39
4.4. Deskripsi Variabel	40

4.4.1. Variabel Kepuasan Kerja.....	40
4.4.2. Variabel Lingkungan Kerja	47
4.4.3. Variabel Kompensasi.....	54
4.5. Analisis Data	59
4.5.1. Uji Kualitas Data	59
4.5.1.1. Pengujian Validitas.....	59
4.5.1.2. Pengujian Reliabilitas.....	62
4.6. Uji Asumsi Klasik	66
4.6.1. Uji Normalitas	66
4.6.2. Uji Multikolonieritas	67
4.6.3. Uji Heteroskedastisitas	68
4.7. Teknik Analisis Data	69
4.7.1. Analisis Regresi Linear Berganda	69
4.7.2. Uji Hipotesis.....	70
4.7.2.1. Uji Parsial (Uji t).....	70
4.7.2.2. Uji Simultan (Uji f).....	72
4.8. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	73
4.9. Pembahasan	73
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	76
5.1. Kesimpulan.....	76
5.2. Saran	77

DAFTAR PUSTAKA

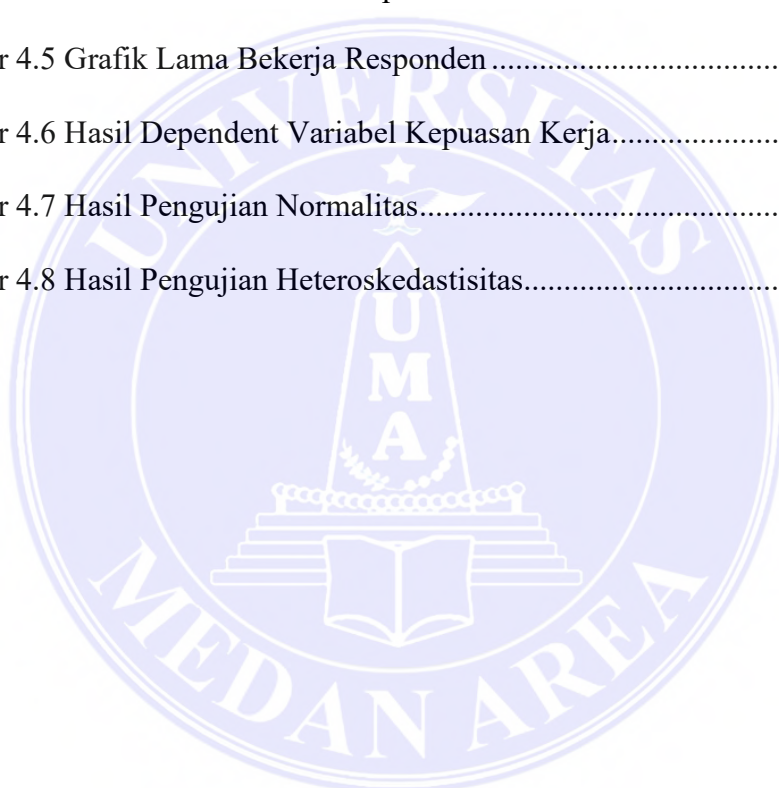
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Daftar Kehadiran Pegawai Tetap PT Telkom Akses Batam 2018.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	18
Tabel 3.1 Skedul Penelitian.....	20
Tabel 3.2 Definisi Operasional	23
Tabel 3.3 Tingkat Penilaian Jawaban.....	25
Tabel 4.1 Hasil Kuesioner Terhadap Variabel Kepuasan Kerja	40
Tabel 4.2 Hasil Kuesioner Terhadap Variabel Lingkungan Kerja.....	47
Tabel 4.3 Hasil Kuesioner Terhadap Variabel Kompensasi	54
Tabel 4.4 Uji Validitas Kepuasan Kerja (Y).....	60
Tabel 4.5 Uji Validitas Lingkungan Kerja (X ₁).....	61
Tabel 4.6 Uji Validitas Kompensasi (X ₂)	62
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (Y)	63
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (X ₁)	64
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kompensasi (X ₁).....	65
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolonieritas	67
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	69
Tabel 4.12 Hasil Uji Secara Parsial (Uji t).....	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Secara Simultan (Uji f).....	72
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R ²)	73

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	35
Gambar 4.2 Grafik Jenis Kelamin Responden.....	36
Gambar 4.3 Grafik Usia Responden	37
Gambar 4.4 Pendidikan Terakhir Responden	38
Gambar 4.5 Grafik Lama Bekerja Responden	39
Gambar 4.6 Hasil Dependent Variabel Kepuasan Kerja.....	66
Gambar 4.7 Hasil Pengujian Normalitas.....	67
Gambar 4.8 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas.....	68



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, sering ditemukan beberapa permasalahan yang menyebabkan banyak organisasi mengalami kegagalan. Baik disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi maupun disebabkan oleh sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang turut menentukan keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu peningkatan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia menjadi hal yang harus diperhatikan jika organisasi ingin bertahan dalam persaingan global. Sumber daya manusia adalah rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan organisasi, mengikut Mathis dan Jackson (2006:3).

Perusahaan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusianya perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Jika karyawan memperoleh kepuasan dalam bekerja maka karyawan dapat bekerja secara maksimal. Menurut Dewi (2012:3), kepuasan kerja akan meningkat jika karyawan memiliki tanggung jawab yang tinggi dan dapat mencapai sasaran akhir yang merupakan tujuan organisasi.

Kepuasan kerja di latarbelakangi beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja dan kompensasi. Menurut Ahyari (2006:125), lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang baik dan sehat serta hubungan

kerja yang baik antar karyawan didukung dengan penyediaan fasilitas kesehatan, fasilitas ibadah dan rekreasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Dengan adanya fasilitas tersebut diharapkan akan mampu menciptakan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan dapat bekerja dengan lebih produktif, efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai. Sedangkan Dewi (2012:2), menyatakan kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi dengan memberikan kompensasi yang baik. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah dilakukan karyawan akan mendorong karyawan bekerja dengan baik dan lebih bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan. Hal ini juga berlaku pada PT. Telkom Akses Batam.

PT. Telkom Akses merupakan salah satu anak perusahaan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk (Telkom) yang sahamnya 99,99% dimiliki oleh Telkom dan didirikan pada tanggal 12 Desember 2012. PT. Telkom Akses bergerak dalam bidang bisnis penyediaan layanan konstruksi dan pengelolaan infrastruktur jaringan. Pendirian PT. Telkom Akses merupakan bagian dari komitmen Telkom untuk terus melakukan pengembangan jaringan *broadband* guna menghadirkan koneksi internet berkualitas dan terjangkau untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Strategi pengelolaan sumber daya manusia pada PT. Telkom Akses menekankan pada harmonisasi jumlah dan kompetensi sumber daya manusia searah dengan portofolio bisnis yang semakin fokus pada waktu dan melaksanakan pembinaan, penyadaran, dan kemajuan yang tinggi untuk

meningkatkan pengembangan karyawan. Karyawan yang memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri akan memperoleh kepuasan kerja.

Tingkat kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan merupakan kunci semangat yang mendukung terwujudnya tujuan perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dapat dilihat dari ketidakhadiran karyawan. Berikut tabel kehadiran karyawan:

Tabel 1.1
Daftar Kehadiran Karyawan Tetap Kantor
PT. Telkom Akses Batam
Tahun 2018

Bulan	Ijin	Sakit	Absen
Januari	3	2	-
Februari	6	4	3
Maret	7	5	4
April	4	1	-
Mei	5	3	3
Juni	10	-	2
Juli	3	2	3
Agustus	6	1	3
September	8	2	2
Oktober	6	-	5
November	3	6	-
Desember	7	4	3

Sumber: PT. Telkom Akses Batam 2018, data diolah

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat adanya kecenderungan untuk tidak datang dengan berbagai alasan, baik ijin, sakit, maupun absen (tanpa dasar) dalam setiap bulan. Tentu saja kondisi ini perlu mendapat perhatian yang serius bagi perusahaan.

Oleh karena itu peneliti merasa perlu untuk melakukan penyelidikan terhadap hal tersebut dengan melakukan penelitian yang berjudul “**Pengaruh**

Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Tetap Kantor PT. Telkom Akses Batam.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tetap kantor PT. Telkom Akses Batam?
2. Apakah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tetap tetap kantor PT. Telkom Akses Batam?
3. Apakah lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tetap tetap kantor PT. Telkom Akses Batam?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan tetap tetap kantor PT. Telkom Akses Batam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tetap kantor PT. Telkom Akses Batam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan tetap kantor PT. Telkom Akses Batam.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, di antaranya:

1) Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih mengenai sumber daya manusia secara nyata khususnya mengenai lingkungan kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.

2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau masukan tambahan bagi PT. Telkom Akses Batam dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang mencakup lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja karyawan.

3) Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan kajian bagi peneliti selanjutnya terutama yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber daya manusia dalam konteks bisnis, adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang sering pula disebut karyawan. Karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia.

2.1. Pengertian Karyawan

Hasibuan (2012:34), menyatakan bahwa orang yang menjual jasa “fikiran atau tenaga” dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu disebut dengan karyawan.

Sedangkan menurut Manullang dan Marihot (2010:5), karyawan merupakan penduduk dalam usia kerja “berusia 15-64 tahun” atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu Negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa karyawan adalah seseorang yang mau berpartisipasi dalam suatu aktifitas dan mendapatkan kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan akan bekerja secara maksimal apabila kepuasan kerjanya terpenuhi.

2.2. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2011:402), kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi antara keduanya.

Sedangkan Rivai, *et all* (2012:856), menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikap senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dari seseorang atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Untuk mencapai kepuasan kerja ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya.

2.2.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Brown & Ghiselli (2011:79), seorang karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila tidak terdapat perbedaan atau selisih antara apa yang dikehendaki karyawan dengan kenyataannya yang mereka rasakan. Apabila yang dirasakan dan diperoleh lebih besar dari apa yang menurut mereka harus ada, maka terjadi tingkat kepuasan yang makin tinggi. Sebaliknya, apabila kenyataannya yang dirasakan lebih rendah dari apa yang menurut mereka harus ada, maka telah terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja. Empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

1. Kedudukan

Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa lebih puas daripada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah. Pada beberapa penelitian menunjukkan bahwa hal tersebut tidak selalu benar, tetapi justru perubahan dalam tingkat pekerjaanlah yang memengaruhi kepuasan kerja.

2. Pangkat

Pada pekerjaan yang mendasarkan perbedaan tingkat atau golongan, sehingga pekerjaan tersebut memberikan kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila ada kenaikan upah, maka sedikit banyaknya akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan kebanggaan terhadap kedudukan yang baru itu akan mengubah perilaku dan perasaannya.

3. Jaminan finansial dan sosial

Finansial dan jaminan sosial kebanyakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

4. Mutu pengawasan

Hubungan antara karyawan dengan pihak pimpinan sangat penting artinya dalam menaikkan produktivitas kerja. Kepuasan dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Sedangkan menurut Menurut Robbins dan Coulter (2010:73), faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang
Suatu pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan kebebasan, keterampilan dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.
2. Ganjaran yang pantas
Sistem upah yang diberikan secara adil yang dirasakan dari pembayaran tersebut.
3. Kondisi kerja yang mendukung
Lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan kenyamanan tugas.
4. Rekan kerja yang mendukung
Sampai sejauh mana rekan kerja bisa bersahabat, kompeten dan mendukung.
5. Kesesuaian kepribadian pekerjaan
Kecocokan yang tinggi antara seorang karyawan dan pekerjaan yang menghasilkan seorang individu terpuaskan.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan kepuasan kerja yang dirasakan setiap orang sangat berbeda, ada banyak aspek yang mempengaruhinya. Beberapa aspek tersebut sangat penting guna menunjang tercapainya kepuasan kerja. Adanya pemenuhan kebutuhan yang dimiliki seseorang berdampak pada pencapaian nilai kerja seseorang atas pekerjaan yang

telah dilaksanakannya. Untuk mengukur tingkat kepuasan karyawan maka perlu mengetahui indikator kepuasan kerja karyawan.

2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Hasibuan (2008:202), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Berdasarkan definisi di atas, indikator kepuasan kerja adalah:

1. Menyenangi pekerjaannya

Orang yang menyadari target yang ingin dicapai, memiliki alasan dalam menentukan dan mengetahui cara mencapai target tersebut, dan bagaimana caranya dia harus menuju targetnya. Dengan kata lain dia menyenangi pekerjaannya karena dia bisa mengerjakannya dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun dalam kesulitan dan sakit demi profesionalitas. Selalu menyelesaikan pekerjaan yang dimulai dengan baik menjadi salah satu unsur yang penting. Dengan kata lain, karyawan memiliki loyalitas yang tinggi atas pekerjaannya.

3. Moral kerja

Kesepakatan bathin yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan. Menjunjung tinggi visi, misi, kode etik kerja, dan menjalankan aturan operasional diperusahaan.

4. Kedisiplinan

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Menjunjung tinggi kedisiplinan, menaati aturan-aturan dan menjalankan instruksi atasan dengan baik adalah hal-hal penting yang harus diperhatikan.

5. Prestasi kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu sebagai wujud dedikasi. Kriteria penilaian hasil kerja dibentuk sesuai kebutuhan perusahaan. Prestasi dapat diukur melalui penghargaan yang diberikan perusahaan.

Berdasarkan penjelasan di atas menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan dengan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan.

2.3. Pengertian Lingkungan Kerja

Nitiseminto (2002:184), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dengan demikian pihak perusahaan dengan layak memperhatikan lingkungan kerja perusahaannya, karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi diri pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan oleh perusahaan. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni: fisik dan non fisik.

2.3.1. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Sarwono (2008:157), menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara ditempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu: lingkungan fisik dan lingkungan kerja non fisik. Terbentuknya lingkungan kerja dikarenakan adanya beberapa indikator yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

2.3.2. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009:26), mengemukakan beberapa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan terutama pada aspek keselamatan dan kelancaran dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

2. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

3. Tata warna di tempat kerja

Memberikan pewarnaan yang lembut pada ruangan kerja akan mempengaruhi semangat dan kegairahan dalam berkerja. Dalam lingkungan kerjas harus diperhatikan tentang masalah warna sebab warna mempengaruhi jiwa seseorang yang ada disekitarnya.

4. Dekorasi

Cara mengatur tata letak ruang, perlengkapan, hiasan dan lainnya untuk bekerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan unsur-unsur seperti adanya alat pemadam api ringan, penjaga keamanan, jalur evakuasi dan lainnya.

6. Hubungan kerja

Interaksi antara atasan dan bawahannya yang dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi dan menahan karyawan agar tetap dalam organisasi itu.

Sama halnya dengan lingkungan kerja, kompensasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, jika pemberian kompensasi semakin baik maka tingkat kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat.

2.4. Pengertian Kompensasi

Mangkunegara (2009:83), menyatakan bahwa kompensasi merupakan hal yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding. Sedangkan menurut Hasibuan (2004), mengatakan kompensasi adalah semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan berupa barang langsung atau

tidak langsung yang diberikan langsung oleh perusahaan. Ada beberapa hal yang mempengaruhi pemberian kompensasi.

2.4.1. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2009:84), menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi sebagai berikut:

1. Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu

memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

Dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah pemerintah, Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standard biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar. Perlunya mengetahui indikator dari masing-masing variabel termasuk indikator kompensasi.

2.4.2. Indikator Kompensasi

Ada 4 indikator kompensasi yang dikemukakan oleh Umar (2007:16) adalah:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai sesuai dengan peraturan pemerintah. Penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulannya. Proporsional gaji disesuaikan dengan beban kerja dan level jabatannya.

2. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Pemberian insentif disesuaikan dengan capaian dari setiap karyawan. Insentif diberikan pada periode tertentu sesuai dengan aturan perusahaan.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja. Bonus diberikan secara langsung sesuai waktu yang ditentukan. Pemberian bonus terbuka bagi setiap karyawan.

4. Asuransi

Asuransi merupakan penanggulangan risiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti. Asuransi yang diberikan perusahaan dapat berupa jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, dan Jaminan Hari Tua (JHT). Pembayaran asuransi disesuaikan dengan aturan pemerintah yang ditanggung oleh perusahaan dan karyawan.

2.5. Penelitian Terdahulu

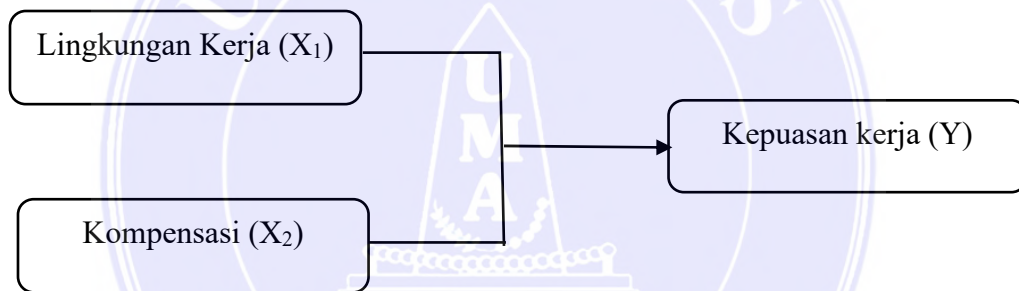
Penelitian ini dilakukan tidak terlepas dari hasil-hasil penelitian terdahulu yang pernah dilakukan. Adapun penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel 2.1 sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil
1.	Himawan Chandra Hadinata Universitas Negeri Yogyakarta (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Massokka Kebumen Jawa Tengah	Lingkungan kerja(X_1), Kompensasi(X_2), Kepuasan Kerja(Y)	Analisis Regresi Linier Berganda dengan menggunakan Metode Analisis Jalur atau Path Analysis	Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
2.	Warsidi Universitas Diponegoro Semarang (2014)	Pengaruh Mutasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah	Mutasi Kerja(X_1), Kompensasi(X_2), Kinerja Kerja(Y)	Analisis Regresi	Kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan
3.	Dwi Novianto Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (2013)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja PT. Galang Kreasi Sempurna	Kompensasi(X_1), Lingkungan kerja(X_2), Kepuasan kerja(Y)	Analisis regresi	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan lingkungan kerja

2.6. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual atau disebut juga kerangka teoritis menurut Erlina (2011:33) adalah “suatu model yang menerangkan bagaimana hubungan suatu teori dengan faktor-faktor yang penting yang telah diketahui dalam suatu masalah tertentu. Kerangka teoretis akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian, yaitu antara variabel bebas dengan variabel terikat. Begitu juga jika ada variabel lain yang menyertainya, maka peran variabel tersebut harus dijelaskan”. Berdasarkan uraian diatas kerangka konseptual untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual

2.7. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2000), hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H₁: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂: Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃: Lingkungan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dan bersifat asosiatif. Menurut Kurniawan (2015), penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan analisis data yang berkaitan dengan angka, uji statistik yang disesuaikan dengan rumusan atau identifikasi yang diteliti. Sugiyono (2003), menyatakan penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Karyawan Tetap PT. Telkom Akses Batam yang berlokasi di Jalan Jaksa Agung R Suprpto No.1 Sekupang Kota Batam.

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan mulai dari bulan Februari 2019 sampai Juli 2019. Jadwal dan waktu penelitian tertera dalam skedul penelitian sebagai berikut:

Tabel 3.1.
Skedul Penelitian

No	Kegiatan	Februari 2019				Maret 2019				April 2019				Mei 2019				Juni 2019				Juli 2019			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Riset Awal																								
2	Pengumpulan Data																								
3	Pengolahan Data																								

3.3. Variabel Penelitian

Menurut Arikunto (2006:118), variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y).

1. Variabel Bebas.

Mengikuti Sugiyono (2004:33), variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

1. Lingkungan kerja (X_1)
2. Kompensasi (X_2)

2. Variabel Terikat.

Mengikuti Sugiyono (2004:33), variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini kepuasan kerja karyawan (Y) merupakan variabel terikat.

3.4. Definisi Operasional

Menurut Nazir (2003:126), definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstak dengan cara memberi arti ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstak atau variabel tersebut.

Adapun definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

Tabel 3.2.
Definisi Operasional

Variabel	Definisi	Indikator	Ukuran	Skala
Kepuasan Kerja karyawan (Y)	Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Menyenangi pekerjaannya 2. Mencintai pekerjaannya 3. Moral Kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi Kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik 2. Memiliki loyalitas yang tinggi 3. Mencapai tujuan perusahaan sesuai mutu 4. Perilaku karyawan terhadap pekerjaannya 5. Prestasi dalam melaksanakan tugas 	L I K E R T
Lingkungan Kerja (X ₁)	Segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan 2. Kebisingan 3. Tata warna 4. Dekorasi 5. Keamanan 6. Hubungan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan 2. Kebisingan yang tidak mengganggu ketenangan 3. Tata warna ruangan yang mempengaruhi semangat kerja 4. Pengaturan tata letak, perlengkapan 5. Keselamatan Kerja 6. Hubungan sesama karyawan dan atasan 	
Kompensasi (X ₂)	Semua pendapat yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Asuransi 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imbalan yang diberikan sesuai dengan harapan 2. Penghargaan atau ganjaran yang diberikan 3. Pemberian bonus diluar gaji pokok 4. Adanya asuransi yang diberikan 	

3.5. Jenis dan Sumber Data

3.5.1. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Kuantitatif.

Menurut Sugiyono (2003:14), data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau yang dapat dihitung. Data kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil jawaban kuesioner dari masing-masing responden yaitu karyawan tetap kantor PT. Telkom Akses Batam.

2. Data Kualitatif.

Menurut Sugiyono (2003:14), data kualitatif yaitu data yang berbentuk kalimat, kata, skema, dan gambar. Data kualitatif dalam penelitian ini adalah hasil wawancara yang diberikan kepada responden yaitu karyawan tetap kantor PT. Telkom Akses Batam.

3.5.2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Menurut Sumarsono (2004:69), Data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari objek penelitian. Data primer diperoleh secara langsung dari sumber data yaitu melalui kuesioner yang dibagikan kepada karyawan tetap kantor PT. Telkom Akses Batam. Adapun jenis skala yang digunakan untuk menjawab pertanyaan dalam kuesioner adalah skala likert 5 titik, sebagai berikut :

Tabel 3.3.
Tingkat Penilaian Jawaban

No	Jenis Jawaban	Bobot
1	SS= Sangat Setuju	5
2	S= Setuju	4
3	N= Netral	3
4	TS= Tidak Setuju	2
5	STS= Sangat Tidak Setuju	1

2. Data Sekunder

Menurut Sumarsono (2004), data sekunder yaitu data yang diperoleh secara tidak langsung dari objek yang di teliti. data skunder yang digunakan dalam penelitian diperoleh secara tidak langsung lewat buku, catatan, skripsi, internet, jurnal, *literature* atau panduan kuliah serta sumber lainnya yang dapat dijadikan referensi dalam penelitian ini.

3.6. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dilakukan adalah untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah diuraikan di atas maka penulis melakukan penelitian untuk mendapatkan data, informasi dan bahan yang diperlukan dengan menggunakan beberapa metode antara lain:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Hal ini dimaksud untuk mendapatkan data dan informasi yang berhubungan dengan materi penelitian. Dilakukan dengan mempelajari buku – buku hasil laporan lain yang ada referensinya.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

Pengumpulan data yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian atau dengan terjun langsung ke lapangan dengan menggunakan teknik sebagai berikut:

1. Pengamatan Langsung

Dalam hal ini penulis melakukan pengamatan langsung di kantor PT. Telkom Akses dimana unit-unit yang ada hubungannya dengan objek yang diselidiki dan mengadakan pencatatan-pencatatan tanpa ikut berpartisipasi langsung.

2. Wawancara

Dalam hal ini penulis melakukan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang bersangkutan yaitu karyawan tetap kantor PT. Telkom Akses Batam untuk mendukung data yang dikumpulkan.

3. Kuesioner

Dalam hal ini penulis menyebarkan kuesioner kepada responden yaitu karyawan tetap kantor PT. Telkom Akses Batam.

3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas

3.7.1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006:168), validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dalam mengungkapkan data dari penelitian variabel secara tepat. Dalam penelitian ini digunakan teknik validitas internal yang menguji apakah terdapat kesesuaian

diantara bagian instrumen secara keseluruhan. Menurut Arikunto (2006:170) dalam mengukur validitas dapat menggunakan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut:

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien Korelasi
 X : Skor butir
 Y : Skor total yang diperoleh
 n : Jumlah responden

Dalam rumus Korelasi *Product Moment* dari Pearson ialah suatu indikator dikatakan valid dengan ketentuan:

Hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan dinyatakan tidak valid.

3.7.2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2006:178), uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan bahwa suatu instrumen dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Menurut Arikunto (2006:196), dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas instrumen adalah rumus *Cronbach Alpha* adalah sebagai berikut:

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen

k : Banyak instrumen

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir

σ_f^2 : Varians total

Menurut Ghozali (2009:46), suatu tindakan variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60.

3.8. Uji Asumsi Klasik

3.8.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2006:146), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Normalitas residual dapat dilihat dengan cara melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi *standart* normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

3.8.2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mengetahui adanya multikolonieritas

dapat dilihat dari nilai toleransinya dan lawannya atau *variance inflation factor* (*vif*). Jika VIF kurang dari 10 dan nilai toleransi lebih dari 0,1 maka regresi bebas dari multikolonieritas.

3.8.3. Uji Heteroskedastiditas

Pengujian heteroskedastiditas dapat dilakukan melalui pengamatan terhadap pola *scatter plot* yang dihasilkan melalui SPSS versi 22. Apabila pola *scatter plot* membentuk plot tertentu, maka model regresi memiliki gejala heteroskedastisitas. Munculnya gejala heteroskedastisitas menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas.

3.9. Teknik Analisis Data

3.9.1. Analisis Regresi Linear Berganda

Uji statistik yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Analisis regresi merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk mendefinisikan hubungan matematis antara variabel-variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Model regresi dinyatakan dalam persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + e$$

Keterangan:

Y : Kepuasan Kerja karyawan

a : Konstanta

b_1, b_2 : Koefisien regresi masing-masing variabel

X_1 : Lingkungan Kerja

X_2 : Kompensasi

e : Error

3.9.2. Uji Hipotesis

Untuk mengetahui hipotesis yang diajukan bermakna atau tidak maka digunakan perhitungan uji hipotesis, sebagai berikut:

3.9.2.1. Uji Parsial (Uji-t)

Uji parsial (uji t) berguna untuk menguji pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), apakah berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y) secara parsial. Kaedah pengambilan keputusan dalam uji t dengan menggunakan SPSS versi 22 dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti ada pengaruh antara variabel yang diuji.
- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti tidak ada pengaruh antara variabel yang diuji.

3.9.2.2. Uji Simultan (Uji F)

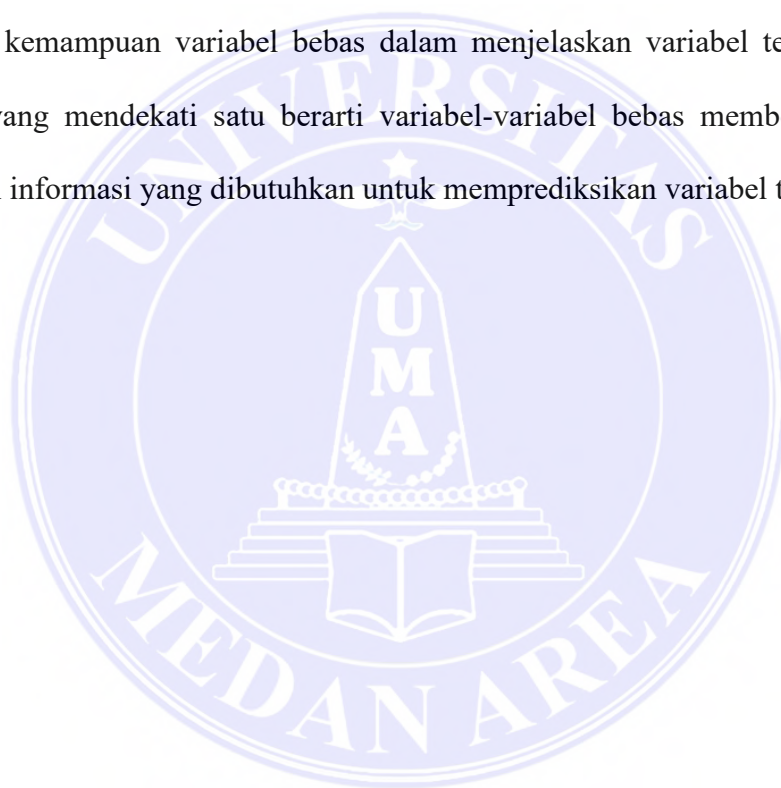
Uji simultan (uji F) berguna untuk menguji pengaruh variabel bebas lingkungan kerja (X_1), kompensasi (X_2), apakah secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja karyawan (Y). Kriteria pengambilan keputusan dalam uji F menggunakan SPSS versi 22 dengan tingkat signifikansi 5% adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berarti variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat.

- b. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berarti variabel bebas secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

3.9.3. Analisis Korelasi Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi berguna mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel bebas memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dan hasil pengolahan data dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Telkom Akses Batam. (Nilai Signifikan $0.003 < 0.005$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.083 > 1.673$). Hal tersebut karena lingkungan kerja ini sangat erat pengaruhnya terhadap semangat kerja karyawan dalam menyelesaikan beban tugasnya. Lingkungan kerja yang baik harus memiliki fasilitas yang baik pula. Aspek ini akan menimbulkan kenyamanan bagi karyawan selama berada di tempat bekerja. Jika aspek ini terpenuhi maka kepuasan karyawan akan tercapai.
2. Faktor kompensasi secara parsial berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan Telkom Akses Batam. (Nilai Signifikan $0.089 > 0.005$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($1.730 > 1.673$). hal ini menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak menjadi faktor utama dalam mencapai kepuasan kerja. Meskipun demikian aspek ini harus tetap diperhatikan oleh perusahaan.
3. Hasil uji korelasi menunjukkan bahwa 48.8% variabel kepuasan kerja dapat di jelaskan oleh variabel lingkungan kerja dan kompensasi. Sementara sisanya yaitu sebesar 51.2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2. SARAN

Saran yang dapat diberikan oleh peneliti ialah:

1. Perusahaan perlu menjaga dan meningkatkan aspek lingkungan kerja. Terutama fasilitas untuk kenyamanan karyawan. Dengan cara mengimplementasi desain interior yang tidak kaku, banyak fasilitas permainan, fasilitas olahraga dan lainnya sehingga karyawan merasa betah bekerja dan kepuasan kerja meningkat.
2. Perusahaan tetap harus menjaga dan meningkatkan aspek kompensasi sesuai proporsionalitas antara kemampuan perusahaan, beban kerja, jabatan karyawan, lama kerja karyawan dan lainnya. Perusahaan harus meninjau ulang aspek kompensasi untuk menciptakan kepuasan kerja karyawan.
3. Penelitian lain dapat mengeksplorasi variabel-variabel lainnya yang belum digunakan dalam penelitian ini. Sehingga akan menghasilkan penelitian yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 2006. *Manajemen Produksi II*. Edisi Ketiga, Badan. Penerbit FE, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Brown, dan Ghiselli. 2011. *Personnel dan Industrial Psychology*. Mc New York: Graw- Hill.
- Chandra, Himawan. 2014. Skripsi: *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Pabrik Genteng Massoka*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah. diakses melalui https://eprints.uny.ac.id/16787/1/Skripsi_Himawan%20Chandra%20Hadinata_NIM.%2009408141007.pdf pada tanggal 10 Februari 2019 pukul 15.00 WIB. h.34-41
- Dewi, Febrina Yulharsari, 2012. *Jurnal: Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Jakarta: Universitas Gunadarma. Diakses melalui <https://library.gunadarma.ac.id/repository/view/3745193> pada tanggal 20 Februari 2019 pukul 20:39 WIB. h.5-8.
- Edward, Johannes, dan Rofi'I, Muchid (2014). *Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intention dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening pada PT. Trimitra Lestari*. *Jurnal Dinamika Manajemen* Vol.2 No.2 April-Juni 2014 ISSN : 2338-123X, 141-152 h.13.
- Eni, Marweni. 2011. Skripsi: *Pengaruh Kepepmimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel intervening*.
- Erlina. 2011. *Metodologi Penelitian : Untuk Akuntansi*. Medan: USU PRESS.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS Edisi Ke 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
-,2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2004. *Manajemen : Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
-,2008. *Dasar-Dasar Perbankan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
-,2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

-,2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kurniawan, Albert. 2014. *Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis: Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis* (Dilengkapi Perhitungan Pengolahan Data dengan IBM SPSS 22.0). Bandung: Alfabeta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2009. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Manullang M dan Marihot Manulang. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir. M. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitiseminto, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Cetakan ke 9. Edisi ke 4. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Novianto, Dwi. 2013. Skripsi: *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja: PT Galang Kreasi Sempurna*. Medan: STIEI Medan. Diakses melalui <https://ejournal.stiesia.ac.id/jirm/article/download/894/846> pada tanggal 18 Februari 2019 pukul 17.25 WIB. h.15-21.
- Rivai,Veithzal, et all. 2012. *Commercial Bank Management: Manajemen Perbankan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi 1. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sarwono, Sarlito Wirawan. 2008. *Psikologi Lingkungan*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Grasindo.
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Edisi ke-3. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. 2000. *Metode Statistik Edisi 5*. Bandung : Tarsito.
-, 2002. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: CV Alfabeta.
-, 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Pusat Bahasa Depdiknas.
-, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sumarsono , HM. Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Jember: Graha Ilmu.

Umar, Husein. 2007. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia PustakaUtama.

Warsidi. 2014. Skripsi: *Pengaruh Mutasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan : PT Berkah Surya Abadi Perkasa Unit Semarang Tengah*. Semarang: Universitas Diponegoro. Diakses melalui <https://docplayer.info/48875017-Pengaruh-Mutasi-kerja-dan-Kompensasi-terhadap-kinerja-karyawan-skripsi.html> pada tanggal 20 Februari 2019 pukul 20.39 WIB. h.18-34.



PETUNJUK PENGISIAN KUISIONER

1. Mohon Bapak/Ibu memilih satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan memberikan tanda centang (√).

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan
2. Umur : 21-30 tahun 31-40 tahun di atas 41 tahun
3. Pendidikan terakhir : SMK/SMA/MA D III S1 S2/lainnya:
4. Lama kerja : 5 th 6 th 7 th

B. DAFTAR PERTANYAAN RESPONDEN

Berikut ini penilaian Bapak/Ibu/Sdr (i) mengenai Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Mohon Bapak/Ibu/Sdr (i) memberi tanda ceklist (√) pada kolom jawaban yang sudah disediakan, dengan menggunakan petunjuk sebagai berikut :

Persamaan skorsing :

<u>-Kepuasan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja</u>	<u>Skoring</u>
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
N = Netral	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

1. Kuesioner Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	<ul style="list-style-type: none"> - Saya memiliki target dalam pekerjaan saya - Saya memiliki alasan yang jelas dalam menyelesaikan pekerjaan saya - Saya membuat rencana dalam mencapai target 					
2	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mementingkan pekerjaan daripada urusan pribadi - Saya menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan - Saya memiliki loyalitas tinggi 					
3	<ul style="list-style-type: none"> - Saya bekerja sesuai dengan visi dan misi perusahaan - Saya menerapkan nilai – nilai budaya di perusahaan - Saya bekerja mengikuti SOP 					
4	<ul style="list-style-type: none"> - Saya selalu melaksanakan instruksi atasan dengan baik - Saya datang tepat waktu - Saya mematuhi setiap aturan perusahaan 					
5	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mendapat penilaian yang baik atas pekerjaan saya - Saya selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai deadline - Saya mendapat penghargaan dalam bidang pekerjaan 					

2. Kuesioner Lingkungan Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	<ul style="list-style-type: none"> - Penerangan membantu kelancaran pekerjaan saya - Cahaya lampu tidak menyilaukan pandangan saya 					
2	<ul style="list-style-type: none"> - Suasana tenang di tempat kerja terjaga - Konsentrasi terjaga karena suasana ditempat kerja tenang - Komunikasi lancar karena suasana 					

	ditempat kerja tenang					
3	<ul style="list-style-type: none"> - Pemilihan warna ruangan membuat gairah bekerja meningkat - Adanya penambahan wallpaper menimbulkan rasa nyaman 					
4	<ul style="list-style-type: none"> - Tata letak ruangan mendukung kecepatan dalam bekerja - Hiasan dinding terpasang rapi 					
5	<ul style="list-style-type: none"> - Tersedia alat pemadam kebakaran - Petugas keamanan siap menjaga 24 jam - Disediakan jalur evakuasi untuk keadaan darurat 					
6	<ul style="list-style-type: none"> - Hubungan harmonis terjalin antara karyawan dan atasan - Persaingan kerja karyawan dilakukan secara sehat - Atasan dan karyawan saling memotivasi 					

3. Kuesioner Kompensasi

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	N	TS	STS
1	<ul style="list-style-type: none"> - Gaji Sesuai dengan UMR - Gaji diberikan sesuai dengan beban kerja dan jabatan - Gaji dibayarkan tepat waktu 					
2	<ul style="list-style-type: none"> - Insentif diberikan atas kinerja yang baik - Insentif diberikan pada periode tertentu - Insentif diberikan sesuai dengan capaian 					
3	<ul style="list-style-type: none"> - Bonus diberikan secara terbuka - Bonus diberikan tepat waktu - Karyawan memiliki kesempatan yang sama dalam mendapat bonus 					
4	<ul style="list-style-type: none"> - Setiap karyawan adalah peserta BPJS Kesehatan, Ketenagakerjaan - Setiap karyawan memiliki jaminan Hari Tua (JHT) - Setiap karyawan terlindungi dengan adanya jaminan kesehatan, ketenagakerjaan dan JHT - Pembayaran asuransi disubsidi oleh perusahaan 					

Data Responden

No.	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Total
1	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	68
2	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	72
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	60
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
9	5	5	4	4	4	4	5	3	5	4	5	5	4	4	3	64
10	5	5	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	63
11	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	70
12	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	69
13	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	51
14	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	61
15	5	5	4	1	4	4	5	4	5	4	3	4	4	4	4	60
16	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	52
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	64
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
22	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	65
23	5	4	5	3	5	3	4	3	4	5	4	4	4	4	5	62
24	5	5	5	2	5	4	3	5	5	4	4	5	3	5	5	65
25	4	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	60
26	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	71
27	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	63
28	5	5	5	4	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	70
29	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	73
30	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	72
31	5	5	5	2	5	5	5	3	5	5	3	4	4	3	4	63
32	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	4	5	5	4	4	64
33	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	72
34	5	5	5	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	5	4	59
35	5	5	5	3	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	69
36	5	5	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	61
37	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	59
38	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62

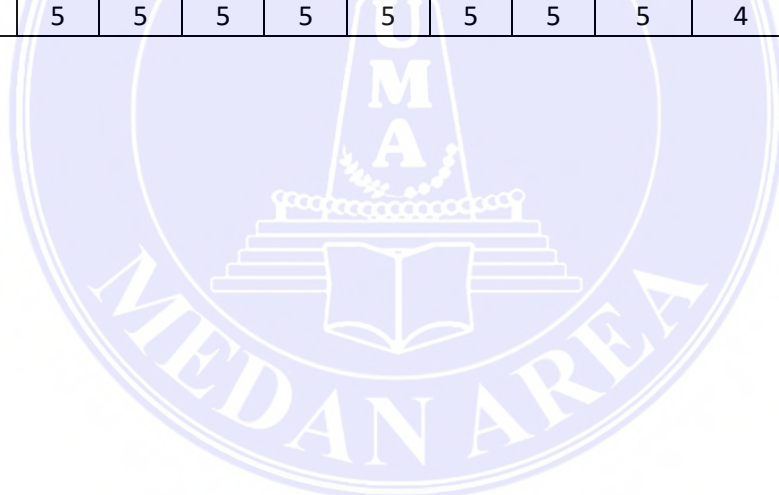
39	4	4	5	3	3	3	2	3	3	3	5	4	5	5	3	55
40	5	4	4	3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	58
41	4	4	5	3	5	5	5	3	5	5	4	4	4	4	4	64
42	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	59
43	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
44	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	3	4	4	5	69
45	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	73
46	5	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	61
47	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	72
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	59
49	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	3	3	65
50	5	5	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	57
51	5	5	5	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	66
52	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	68
53	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	49
54	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	60
55	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	5	61
56	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	68
57	5	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Total
1	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	65
2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
3	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
7	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51
8	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	60
9	5	5	5	5	5	3	3	4	4	4	5	4	5	5	5	67
10	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	56
11	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	65
12	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	71
13	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48
14	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	3	64
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
16	3	3	3	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	63
17	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	64
18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
19	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	66

20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	63
22	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	66
23	4	3	3	3	4	4	3	4	4	5	5	5	2	3	4	56
24	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	73
25	5	3	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	4	62
26	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
27	5	4	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	66
28	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
29	5	5	5	5	5	4	5	3	3	5	5	5	5	5	5	70
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
31	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	71
32	4	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	5	4	3	57
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	75
34	4	1	4	4	3	2	5	2	2	5	4	1	4	5	3	49
35	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	67
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	59
37	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	52
38	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
39	4	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	67
40	4	3	5	5	4	3	3	3	4	5	4	4	5	5	4	61
41	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	5	5	55
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	58
43	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	57
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
45	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
46	5	3	5	4	4	3	3	2	3	5	5	5	5	4	4	60
47	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	56
49	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	59
50	4	4	4	5	4	4	2	5	5	4	4	5	5	4	4	63
51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	71
52	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	68
53	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	60
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	3	61
55	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	59
56	4	4	4	4	3	3	3	3	4	5	5	5	4	5	4	60
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	59
58	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	64

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	Total
1	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	56
2	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	59
3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	59
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	50
9	4	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	5	5	53
10	4	4	5	5	3	4	3	3	4	4	5	4	4	52
11	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	61
12	2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	56
13	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39
14	5	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5	56
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
16	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	57
18	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	60
19	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	60
20	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
21	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	56
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
23	4	3	5	4	4	3	2	2	4	5	5	5	4	50
24	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	62
25	3	5	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	4	55
26	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	63
27	4	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	59
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
32	3	4	3	5	4	4	5	4	3	5	5	5	4	54
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
34	5	3	5	5	5	3	5	5	5	3	3	3	3	53
35	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	63
36	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	51
37	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	2	45
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
39	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	62
40	4	4	5	5	4	3	3	3	4	5	5	4	4	53

41	5	5	5	5	4	5	2	4	4	5	5	5	5	59
42	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	48
43	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	52
44	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	64
45	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
46	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	59
47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
50	5	4	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5	61
51	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	4	4	61
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	55
53	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	51
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52
55	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	63
56	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	55
57	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	61
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	64



Tabel Frekuensi**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	1	1,7	1,7	1,7
	4,00	14	24,1	24,1	25,9
	5,00	43	74,1	74,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4,00	23	39,7	39,7	39,7
	5,00	35	60,3	60,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	2	3,4	3,4	3,4
	4,00	19	32,8	32,8	36,2
	5,00	37	63,8	63,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,7	1,7	1,7
	2,00	5	8,6	8,6	10,3
	3,00	18	31,0	31,0	41,4
	4,00	21	36,2	36,2	77,6
	5,00	13	22,4	22,4	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	4	6,9	6,9	6,9
	4,00	29	50,0	50,0	56,9
	5,00	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,3	10,3	10,3
	4,00	31	53,4	53,4	63,8
	5,00	21	36,2	36,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	5	8,6	8,6	10,3
	4,00	27	46,6	46,6	56,9
	5,00	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	13,8	13,8	13,8
	4,00	31	53,4	53,4	67,2
	5,00	19	32,8	32,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,3	10,3	10,3
	4,00	26	44,8	44,8	55,2
	5,00	26	44,8	44,8	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	5	8,6	8,6	10,3
	4,00	27	46,6	46,6	56,9
	5,00	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	15,5	15,5	15,5
	4,00	24	41,4	41,4	56,9
	5,00	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	6	10,3	10,3	10,3
	4,00	32	55,2	55,2	65,5
	5,00	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	13,8	13,8	13,8
	4,00	28	48,3	48,3	62,1
	5,00	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	6	10,3	10,3	12,1
	4,00	31	53,4	53,4	65,5
	5,00	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

Y1.15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	12	20,7	20,7	20,7
	4,00	29	50,0	50,0	70,7
	5,00	17	29,3	29,3	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	3	5,2	5,2	5,2
	4,00	30	51,7	51,7	56,9
	5,00	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	9	15,5	15,5	17,2
	4,00	30	51,7	51,7	69,0
	5,00	18	31,0	31,0	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	8	13,8	13,8	13,8
	4,00	25	43,1	43,1	56,9
	5,00	25	43,1	43,1	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,6	8,6	8,6
	4,00	31	53,4	53,4	62,1
	5,00	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	5	8,6	8,6	8,6
	4,00	33	56,9	56,9	65,5
	5,00	20	34,5	34,5	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,4	3,4	3,4
	3,00	9	15,5	15,5	19,0
	4,00	26	44,8	44,8	63,8
	5,00	21	36,2	36,2	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,4	3,4	3,4
	3,00	13	22,4	22,4	25,9
	4,00	21	36,2	36,2	62,1
	5,00	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	3,4	3,4	3,4
	3,00	10	17,2	17,2	20,7
	4,00	23	39,7	39,7	60,3
	5,00	23	39,7	39,7	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,7	1,7	1,7
	3,00	6	10,3	10,3	12,1
	4,00	29	50,0	50,0	62,1
	5,00	22	37,9	37,9	100,0
	Total	58	100,0	100,0	

X1.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	3	5,2	5,2	6,9
Valid 4	16	27,6	27,6	34,5
5	38	65,5	65,5	100
Total	58	100	100	

X1.11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	5	8,6	8,6	10,3
Valid 4	18	31	31	41,4
5	34	58,6	58,6	100
Total	58	100	100	

X1.12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	1,7	1,7	1,7
3	2	3,4	3,4	5,2
Valid 4	22	37,9	37,9	43,1
5	33	56,9	56,9	100
Total	58	100	100	

X1.13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	1,7	1,7	1,7
3	5	8,6	8,6	10,3
Valid 4	24	41,4	41,4	51,7
5	28	48,3	48,3	100
Total	58	100	100	

X1.14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15,5	15,5
	4	21	36,2	51,7
	5	28	48,3	100
Total	58	100	100	

X1.15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	17,2	17,2
	4	22	37,9	55,2
	5	26	44,8	100
Total	58	100	100	

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	5,2	5,2
	3	6	10,3	15,5
	4	29	50	65,5
	5	20	34,5	100
Total	58	100	100	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10,3	10,3
	4	33	56,9	67,2
	5	19	32,8	100
Total	58	100	100	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,9	6,9	6,9
	4	21	36,2	36,2	43,1
	5	33	56,9	56,9	100
	Total	58	100	100	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	3,4	3,4	3,4
	4	27	46,6	46,6	50
	5	29	50	50	100
	Total	58	100	100	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	15,5	15,5	15,5
	4	30	51,7	51,7	67,2
	5	19	32,8	32,8	100
	Total	58	100	100	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	10,3	10,3	10,3
	4	28	48,3	48,3	58,6
	5	24	41,4	41,4	100
	Total	58	100	100	

X2.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3,4	3,4
	3	9	15,5	19
	4	18	31	50
	5	29	50	100
Total	58	100	100	

X2.8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7
	3	7	12,1	13,8
	4	22	37,9	51,7
	5	28	48,3	100
Total	58	100	100	

X2.9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7
	3	8	13,8	15,5
	4	16	27,6	43,1
	5	33	56,9	100
Total	58	100	100	

X2.10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,9	6,9
	4	15	25,9	32,8
	5	39	67,2	100
Total	58	100	100	

X2.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,9	6,9	6,9
	4	14	24,1	24,1	31
	5	40	69	69	100
	Total	58	100	100	

X2.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	6,9	6,9	6,9
	4	17	29,3	29,3	36,2
	5	37	63,8	63,8	100
	Total	58	100	100	

X2.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1,7	1,7	1,7
	3	4	6,9	6,9	8,6
	4	22	37,9	37,9	46,6
	5	31	53,4	53,4	100
	Total	58	100	100	

Lampiran Hasil Uji Validitas

Correlations

	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y1.13	Y1.14	Y1.15	Kepuasan_kerja	
Y1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,557** 0 58	,363** 0,005 58	0,001 0,992 58	,457** 0 58	,403** 0,002 58	,405** 0,002 58	,437** 0,001 58	,515** 0 58	,358** 0,006 58	,370** 0,004 58	,506** 0 58	,466** 0 58	0,171 0,199 58	,375** 0,004 58	,614** 0 58	
Y1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,557** 0 58	1 0,018 58	,310* 0,613 58	0,068 0,018 58	,309* 0,003 58	,388** 0,008 58	,309* 0,018 58	,503** 0,004 58	,371** 0,196 58	0,172 0,017 58	,313* 0,004 58	,370** 0,009 58	,341** 0,009 58	,295* 0,025 58	,401** 0,002 58	,547** 0 58
Y1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,363** 0,005 58	,310* 0,018 58	1 0,493 58	0,092 0,493 58	,630** 0,009 58	,342** 0,005 58	0,228 0,085 58	,396** 0,002 58	,374** 0,004 58	,314* 0,016 58	,493** 0 58	,475** 0 58	,484** 0 58	,260* 0,049 58	,530** 0 58	,622** 0 58
Y1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	0,001 0,992	0,068 0,613	0,092 0,493	1 0,059	0,25 0,022	,300* 0,025	,295* 0,025	0,201 0,135	0,114 0,395	0,146 0,275	,423** 0,001	0,124 0,354	,351** 0,007	0,2 0,133	0,166 0,213	,433** 0,001

	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.5	Pearson Correlation	,457**	,309*	,630**	0,25	1	,565**	,547**	,391**	,594**	,476**	,406**	,542**	,458**	,274*	,533**	,749**	
	Sig. (2-tailed)	0	0,018	0	0,059	0	0	0,002	0	0	0,002	0	0	0	0,037	0	0	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.6	Pearson Correlation	,403**	,388**	,342**	,300*	1	,565**	,677**	,423**	,574**	,378**	,492**	,541**	,580**	,313*	,494**	,761**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,003	0,009	0,022	0	0	0,001	0	0,003	0	0	0	0	0,017	0	0	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.7	Pearson Correlation	,405**	,309*	0,228	,295*	1	,547**	,677**	,360**	,591**	,377**	,277*	,302*	,315*	0,081	,367**	,628**	
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,018	0,085	0,025	0	0	0,005	0	0,004	0,004	0,035	0,021	0,016	0,544	0,005	0	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.8	Pearson Correlation	,437**	,503**	,396**	0,201	1	,391**	,423**	,360**	1	,368**	0,233	,478**	,394**	,363**	,448**	,564**	,659**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0,002	0,13	0,002	0,001	0,005	0,005	0	0,004	0,079	0	0,002	0,005	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.9	Pearson Correlation	,515**	,371**	,374**	0,114	1	,594**	,574**	,591**	,368**	1	,347**	,421**	,595**	,432**	,261*	,533**	,710**

	Sig. (2-tailed)	0	0,004	0,004	0,395	0	0	0	0,004	0,008	0,001	0	0,001	0,048	0	0	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	
Y1.10	Pearson Correlation	,358**	0,172	,314*	0,146	,476**	,378**	,377**	0,233	,347**	1	,388**	,321*	,329*	0,179	0,242	,544**
	Sig. (2-tailed)	0,006	0,196	0,016	0,275	0	0,003	0,004	0,079	0,008	0,003	0,014	0,012	0,178	0,068	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.11	Pearson Correlation	,370**	,313*	,493**	,423**	,406**	,492**	,277*	,478**	,421**	,388**	1	,624**	,718**	,515**	,434**	,762**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,017	0	0,001	0,002	0	0,035	0	0,001	0,003	0	0	0	0	0,001	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.12	Pearson Correlation	,506**	,370**	,475**	0,124	,542**	,541**	,302*	,394**	,595**	,321*	,624**	1	,596**	,405**	,385**	,716**
	Sig. (2-tailed)	0	0,004	0	0,354	0	0	0,021	0,002	0	0,014	0	0	0,002	0,003	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.13	Pearson Correlation	,466**	,341**	,484**	,351**	,458**	,580**	,315*	,363**	,432**	,329*	,718**	,596**	1	,595**	,536**	,775**
	Sig. (2-tailed)	0	0,009	0	0,007	0	0	0,016	0,005	0,001	0,012	0	0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

Y1.14	Pearson Correlation	0,171	,295*	,260*	0,2	,274*	,313*	0,081	,448**	,261*	0,179	,515**	,405**	,595**	1	,569**	,575**
	Sig. (2-tailed)	0,199	0,025	0,049	0,133	0,037	0,017	0,544	0	0,048	0,178	0	0,002	0		0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Y1.15	Pearson Correlation	,375**	,401**	,530**	0,166	,533**	,494**	,367**	,564**	,533**	0,242	,434**	,385**	,536**	,569**	1	,721**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,002	0	0,213	0	0	0,005	0	0	0,068	0,001	0,003	0	0		0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kepuasan_kerja	Pearson Correlation	,614**	,547**	,622**	,433**	,749**	,761**	,628**	,659**	,710**	,544**	,762**	,716**	,775**	,575**	,721**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0,001	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	X1.13	X1.14	X1.15	Lingkungan_kerja
X1.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,483** 58	,535** 0 58	,507** 0 58	,506** 0 58	,333* 0,011 58	,349** 0,007 58	,272* 0,039 58	0,24 0,07 58	,374** 0,004 58	,440** 0,001 58	,261* 0,048 58	,334* 0,01 58	0,114 0,396 58	,399** 0,002 58	,587** 0 58
X1.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,483** 0 58	1 ,452** 58	,259* 0,049 58	,455** 0 58	,531** 0 58	,322* 0,014 58	,429** 0,001 58	,394** 0,002 58	0,118 0,379 58	0,25 0,058 58	,460** 0 58	0,212 0,111 58	0,153 0,253 58	,339** 0,009 58	,581** 0 58
X1.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,535** 0 58	,452** 0 58	1 ,685** 58	,559** 0 58	,269* 0,041 58	,334* 0,011 58	0,101 0,451 58	0,173 0,194 58	,344** 0,008 58	,311* 0,017 58	0,232 0,079 58	,448** 0 58	,355** 0,006 58	,515** 0 58	,605** 0 58
X1.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,507** 0 58	,259* 0,049 58	,685** 0 58	1 ,631** 58	,269* 0,041 58	0,246 0,063 58	,283* 0,031 58	0,235 0,076 58	,347** 0,008 58	,390** 0,002 58	,301* 0,022 58	,662** 0 58	,439** 0,001 58	,618** 0 58	,655** 0 58

X1.5	Pearson Correlation	,506**	,455**	,559**	,631**	1	,642**	,490**	,542**	,422**	,360**	,435**	,424**	,545**	,356**	,575**	,776**
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0,001	0,006	0,001	0,001	0	0,006	0	0	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.6	Pearson Correlation	,333*	,531**	,269*	,269*	,642**	1	,639**	,648**	,525**	,368**	,307*	,451**	,307*	0,189	,345**	,688**
	Sig. (2-tailed)	0,011	0	0,041	0,041	0	0	0	0	0,004	0,019	0	0,019	0,155	0,008	0	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.7	Pearson Correlation	,349**	,322*	,334*	0,246	,490**	,639**	1	,517**	,395**	,484**	,324*	0,183	,429**	,397**	,344**	,652**
	Sig. (2-tailed)	0,007	0,014	0,01	0,063	0	0	0	0,002	0	0,013	0,173	0,001	0,002	0,008	0	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.8	Pearson Correlation	,272*	,429**	0,101	,283*	,542**	,648**	,517**	1	,797**	,338**	,398**	,508**	,461**	,288*	,410**	,707**
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,001	0,451	0,031	0	0	0	0	0,001	0,002	0	0	0,028	0,001	0	
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.9	Pearson Correlation	0,24	,394**	0,173	0,235	,422**	,525**	,395**	,797**	1	,366**	,457**	,618**	,411**	,317*	,470**	,685**
	Sig. (2-tailed)	0,07	0,002	0,194	0,076	0,001	0	0,002	0	0	0,005	0	0	0,001	0,015	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.10	Pearson Correlation	,374**	0,118	,344**	,347**	,360**	,368**	,484**	,338**	,366**	1	,801**	,498**	,506**	,429**	,413**	,667**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,379	0,008	0,008	0,006	0,004	0	0,010	0,005	0	0	0	0	0,001	0,001	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.11	Pearson Correlation	,440**	0,25	,311*	,390**	,435**	,307*	,324*	,398**	,457**	,801**	1	,623**	,509**	,397**	,502**	,703**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0,058	0,017	0,002	0,001	0,019	0,013	0,002	0	0	0	0	0	0,002	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.12	Pearson Correlation	,261*	,460**	0,232	,301*	,424**	,451**	0,183	,508**	,618**	,498**	,623**	1	,463**	,321*	,492**	,681**
	Sig. (2-tailed)	0,048	0	0,079	0,022	0,001	0	0,170	0	0	0	0	0	0	0,014	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.13	Pearson Correlation	,334*	0,212	,448**	,662**	,545**	,307*	,429**	,461**	,411**	,506**	,509**	,463**	1	,602**	,532**	,729**
	Sig. (2-tailed)	0,01	0,111	0	0	0	0,019	0,001	0	0,001	0	0	0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.14	Pearson Correlation	0,114	0,153	,355**	,439**	,356**	0,189	,397**	,288*	,317*	,429**	,397**	,321*	,602**	1	,602**	,588**
	Sig. (2-tailed)																
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

	Sig. (2-tailed)	0,396	0,253	0,006	0,001	0,006	0,155	0,002	0,028	0,015	0,001	0,002	0,014	0		0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X1.15	Pearson Correlation	,399**	,339**	,515**	,618**	,575**	,345**	,344**	,410**	,470**	,413**	,502**	,492**	,532**	,602**	1	,741**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0,009	0	0	0	0,008	0,008	0,001	0	0,001	0	0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Lingkungan_kerja	Pearson Correlation	,587**	,581**	,605**	,655**	,776**	,688**	,652**	,707**	,685**	,667**	,703**	,681**	,729**	,588**	,741**	1
	Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	Kompensasi	
X2.1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 ,428** 58	,590** 0 58	,394** 0,002 58	,309* 0,018 58	,417** 0,001 58	,301* 0,022 58	,385** 0,003 58	,380** 0,003 58	,393** 0,002 58	,284* 0,031 58	,260* 0,049 58	,327* 0,012 58	,586** 0 58	
X2.2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,428** 0,001 58	1 0 58	,516** 0 58	,543** 0 58	,322* 0,014 58	,731** 0 58	,575** 0 58	,548** 0 58	,421** 0,001 58	,462** 0 58	,500** 0 58	,479** 0 58	,456** 0 58	,730** 0 58
X2.3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,590** 0 58	,516** 0 58	1 0 58	,614** 0 58	,452** 0 58	,469** 0 58	,327* 0,012 58	,423** 0,001 58	,581** 0 58	,473** 0 58	,544** 0 58	,514** 0 58	,417** 0,001 58	,721** 0 58
X2.4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,394** 0,002 58	,543** 0 58	,614** 0 58	1 0,001 58	,425** 0 58	,689** 0 58	,489** 0 58	,617** 0 58	,595** 0 58	,583** 0 58	,563** 0 58	,526** 0 58	,367** 0,005 58	,769** 0 58

X2.5	Pearson Correlation	,309*	,322*	,452**	,425**	1	,430**	,340**	,434**	,392**	,291*	0,201	,344**	,393**	,563**
	Sig. (2-tailed)	0,018	0,014	0	0,001		0,001	0,009	0,001	0,002	0,027	0,13	0,008	0,002	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.6	Pearson Correlation	,417**	,731**	,469**	,689**	,430**	1	,597**	,746**	,570**	,612**	,558**	,591**	,466**	,826**
	Sig. (2-tailed)	0,001	0	0	0	0,001		0	0	0	0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.7	Pearson Correlation	,301*	,575**	,327*	,489**	,340**	,597**	1	,806**	,612**	,343**	,369**	,424**	,353**	,709**
	Sig. (2-tailed)	0,022	0	0,012	0	0,009	0		0	0	0,008	0,004	0,001	0,007	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.8	Pearson Correlation	,385**	,548**	,423**	,617**	,434**	,746**	,806**	1	,713**	,431**	,346**	,452**	,388**	,784**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0	0,001	0	0,001	0	0		0	0,001	0,008	0	0,003	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.9	Pearson Correlation	,380**	,421**	,581**	,595**	,392**	,570**	,612**	,713**	1	,575**	,600**	,564**	,600**	,810**
	Sig. (2-tailed)	0,003	0,001	0	0	0,002	0	0	0		0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.10	Pearson Correlation	,393**	,462**	,473**	,583**	,291*	,612**	,343**	,431**	,575**	1	,840**	,775**	,640**	,765**
	Sig. (2-tailed)	0,002	0	0	0	0,027	0	0,008	0,001	0	0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.11	Pearson Correlation	,284*	,500**	,544**	,563**	0,201	,558**	,369**	,346**	,600**	,840**	1	,844**	,667**	,752**
	Sig. (2-tailed)	0,031	0	0	0	0,13	0	0,004	0,008	0	0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.12	Pearson Correlation	,260*	,479**	,514**	,526**	,344**	,591**	,424**	,452**	,564**	,775**	,844**	1	,750**	,777**
	Sig. (2-tailed)	0,049	0	0	0	0,008	0	0,001	0	0	0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
X2.13	Pearson Correlation	,327*	,456**	,417**	,367**	,393**	,466**	,353**	,388**	,600**	,640**	,667**	,750**	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	0,012	0	0,001	0,005	0,002	0	0,007	0,003	0	0	0	0	0	0
	N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58
Kompensasi	Pearson Correlation	,586**	,730**	,721**	,769**	,563**	,826**	,709**	,784**	,810**	,765**	,752**	,777**	,713**	1

Sig. (2-tailed)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
N	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58	58

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

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



Lampiran Hasil Uji Reabilitas

Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,897	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	59,71	38,527	,563	,892
Y1.2	59,83	38,917	,490	,894
Y1.3	59,83	37,970	,564	,891
Y1.4	60,74	37,634	,300	,908
Y1.5	60,07	36,592	,703	,886
Y1.6	60,17	36,286	,715	,885
Y1.7	60,12	36,915	,556	,891
Y1.8	60,24	36,958	,595	,889
Y1.9	60,09	36,501	,653	,887
Y1.10	60,14	37,314	,452	,896
Y1.11	60,16	35,572	,708	,885
Y1.12	60,19	36,718	,663	,887
Y1.13	60,19	35,770	,727	,884
Y1.14	60,22	37,475	,496	,893
Y1.15	60,34	36,054	,661	,887

Variabel X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	15

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	60,05	48,541	,535	,908
X1.2	60,33	47,136	,509	,910
X1.3	60,14	47,525	,543	,908
X1.4	60,14	47,665	,608	,906
X1.5	60,17	46,707	,744	,902
X1.6	60,29	45,790	,627	,905
X1.7	60,34	45,739	,580	,907
X1.8	60,28	45,326	,646	,905
X1.9	60,19	46,648	,632	,905
X1.10	59,86	47,139	,609	,906
X1.11	59,97	46,315	,645	,905
X1.12	59,95	46,541	,620	,905
X1.13	60,07	46,136	,678	,904
X1.14	60,10	47,463	,520	,909
X1.15	60,16	45,747	,692	,903

Variabel X2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	13

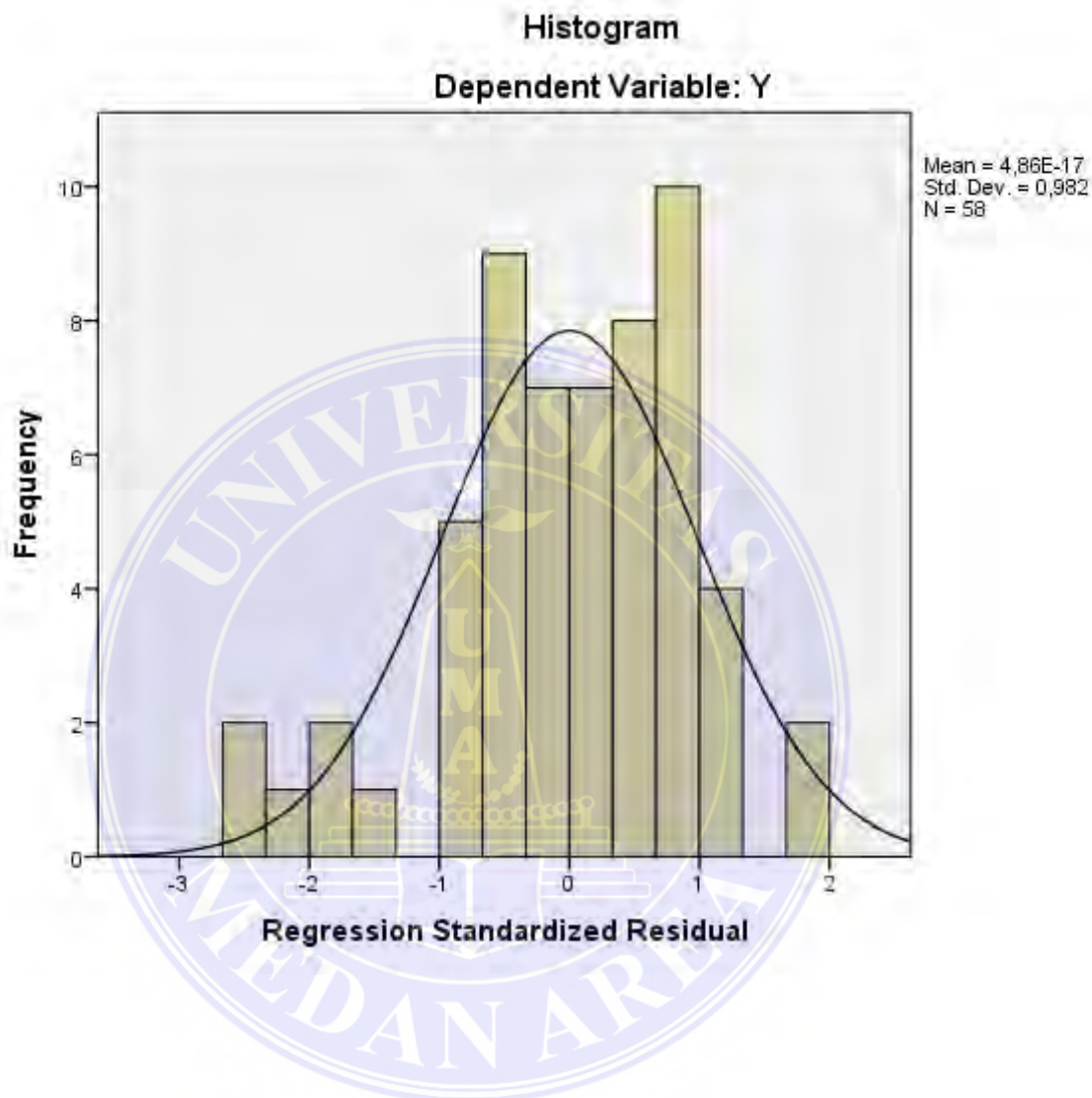
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	52,90	36,831	,495	,926
X2.2	52,81	36,788	,681	,918
X2.3	52,53	36,815	,670	,918
X2.4	52,57	36,951	,729	,917
X2.5	52,86	37,805	,485	,925
X2.6	52,72	35,712	,789	,914
X2.7	52,76	35,169	,633	,920
X2.8	52,71	35,158	,732	,916

X2.9	52,64	34,586	,761	,914
X2.10	52,43	36,530	,721	,916
X2.11	52,41	36,668	,706	,917
X2.12	52,47	36,394	,734	,916
X2.13	52,60	36,279	,654	,919

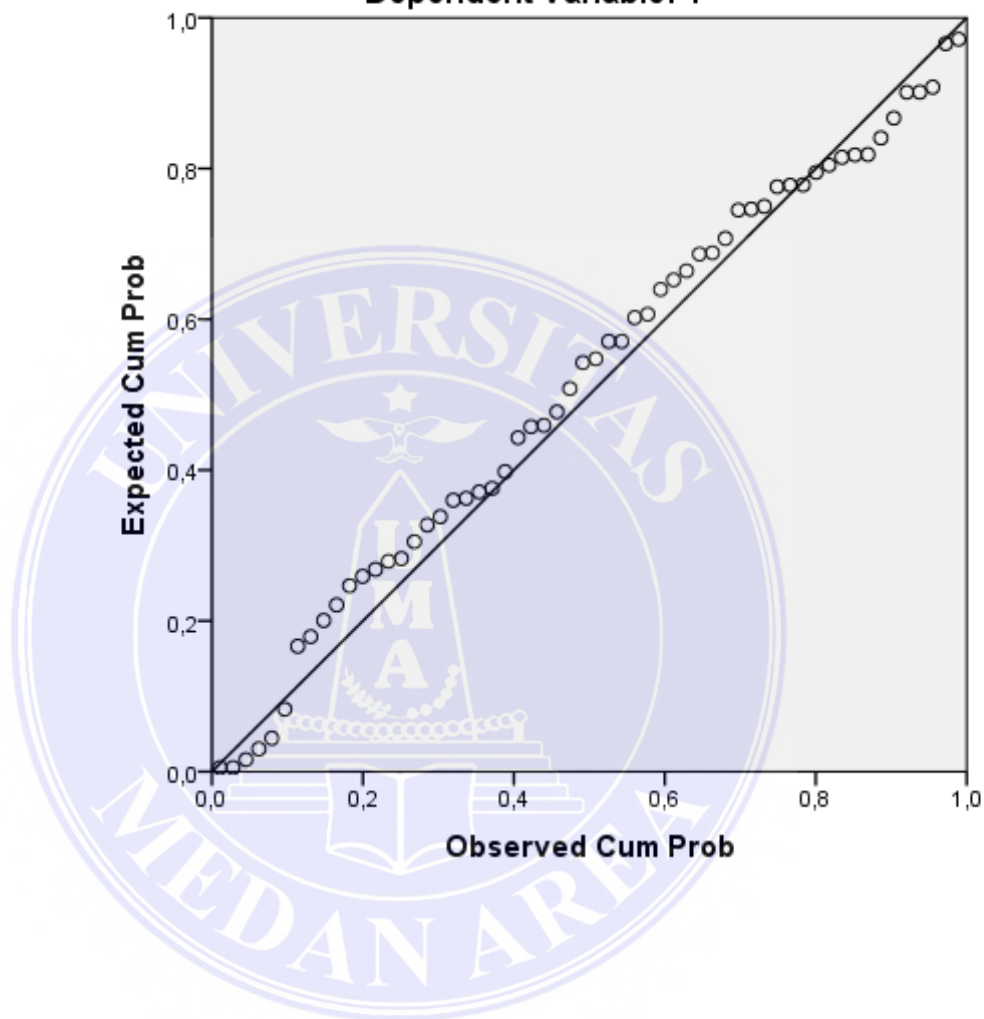


Lampiran Hasil Uji Normalitas

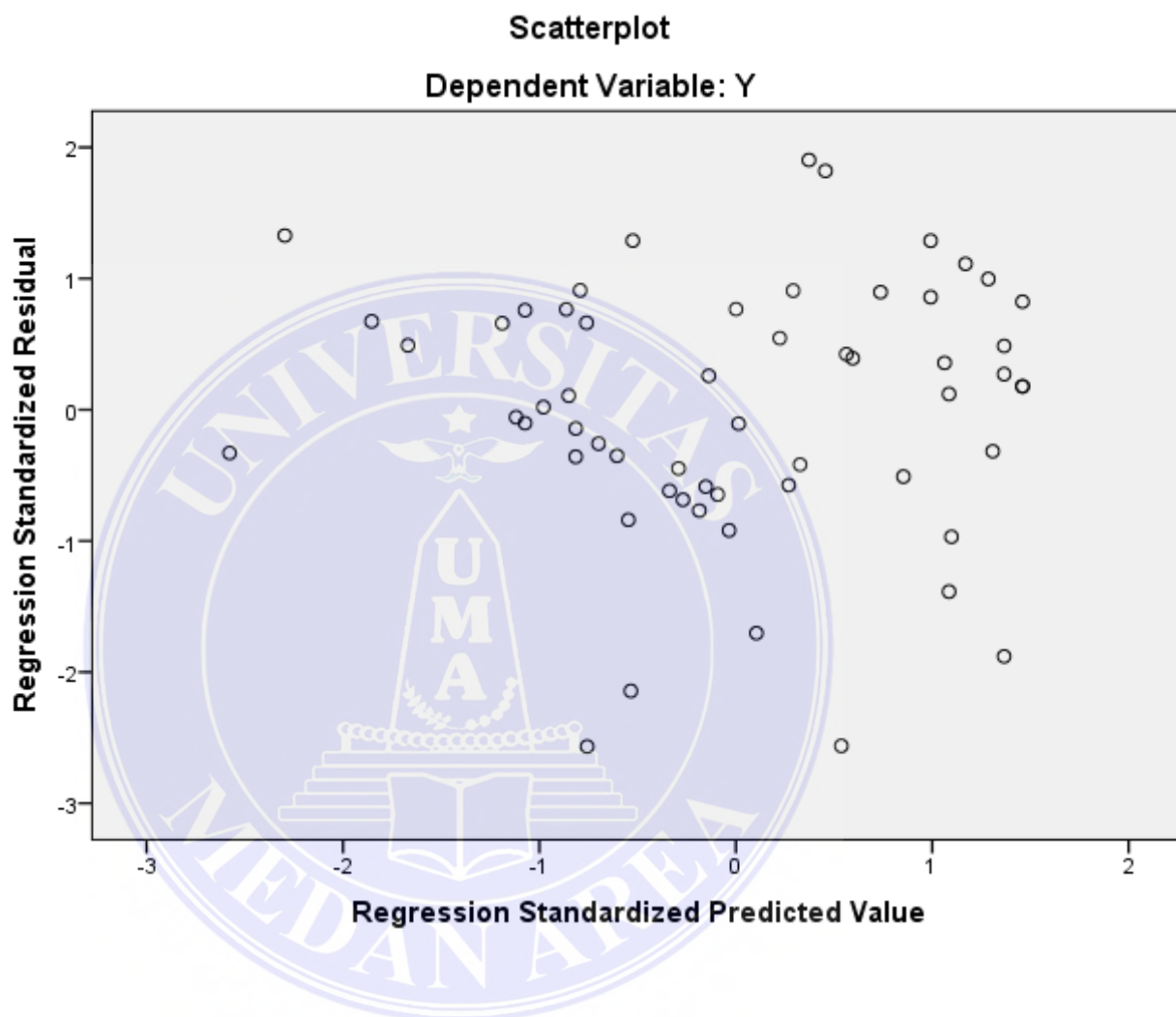


Lampiran Hasil Uji Uji Multikolonieritas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y



Lampiran hasil Uji Heteroskedastisitas



Lampiran Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21,326	5,792		3,682	,001		
	lingkungan kerja	,432	,140	,479	3,083	,003	,372	2,687
	kompensasi	,268	,155	,269	1,730	,089	,372	2,687

a. Dependent Variable: kepuasan kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,711 ^a	,506	,488	4,64844

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1215,782	2	607,891	28,133	,000 ^b
	Residual	1188,442	55	21,608		
	Total	2404,224	57			

a. Dependent Variable: KEPUASAN

b. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, LINGKUNGAN

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21,326	5,792		3,682	,001
	LINGKUNGAN	,432	,140	,479	3,083	,003
	KOMPENSASI	,268	,155	,269	1,730	,089

a. Dependent Variable: KEPUASAN

Lampiran Tabel t

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr	00.25 00.50	00.10 00.20	00.05 00.10	0.025 0.050	00.01 00.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		100.000	307.768	631.375	1.270.620	3.182.052	6.365.674	31.830.884
2		0.81650	188.562	291.999	430.265	696.456	992.484	2.232.712
3		0.76489	163.774	235.336	318.245	454.070	584.091	1.021.453
4		0.74070	153.321	213.185	277.645	374.695	460.409	717.318
5		0.72669	147.588	201.505	257.058	336.493	403.214	589.343
6		0.71756	143.976	194.318	244.691	314.267	370.743	520.763
7		0.71114	141.492	189.458	236.462	299.795	349.948	478.529
8		0.70639	139.682	185.955	230.600	289.646	335.539	450.079
9		0.70272	138.303	183.311	226.216	282.144	324.984	429.681
10		0.69981	137.218	181.246	222.814	276.377	316.927	414.370
11		0.69745	136.343	179.588	220.099	271.808	310.581	402.470
12		0.69548	135.622	178.229	217.881	268.100	305.454	392.963
13		0.69383	135.017	177.093	216.037	265.031	301.228	385.198
14		0.69242	134.503	176.131	214.479	262.449	297.684	378.739
15		0.69120	134.061	175.305	213.145	260.248	294.671	373.283
16		0.69013	133.676	174.588	211.991	258.349	292.078	368.615
17		0.68920	133.338	173.961	210.982	256.693	289.823	364.577
18		0.68836	133.039	173.406	210.092	255.238	287.844	361.048
19		0.68762	132.773	172.913	209.302	253.948	286.093	357.940
20		0.68695	132.534	172.472	208.596	252.798	284.534	355.181
21		0.68635	132.319	172.074	207.961	251.765	283.136	352.715
22		0.68581	132.124	171.714	207.387	250.832	281.876	350.499
23		0.68531	131.946	171.387	206.866	249.987	280.734	348.496
24		0.68485	131.784	171.088	206.390	249.216	279.694	346.678
25		0.68443	131.635	170.814	205.954	248.511	278.744	345.019
26		0.68404	131.497	170.562	205.553	247.863	277.871	343.500
27		0.68368	131.370	170.329	205.183	247.266	277.068	342.103
28		0.68335	131.253	170.113	204.841	246.714	276.326	340.816
29		0.68304	131.143	169.913	204.523	246.202	275.639	339.624
30		0.68276	131.042	169.726	204.227	245.726	275.000	338.518
31		0.68249	130.946	169.552	203.951	245.282	274.404	337.490
32		0.68223	130.857	169.389	203.693	244.868	273.848	336.531
33		0.68200	130.774	169.236	203.452	244.479	273.328	335.634
34		0.68177	130.695	169.092	203.224	244.115	272.839	334.793
35		0.68156	130.621	168.957	203.011	243.772	272.381	334.005
36		0.68137	130.551	168.830	202.809	243.449	271.948	333.262
37		0.68118	130.485	168.709	202.619	243.145	271.541	332.563
38		0.68100	130.423	168.595	202.439	242.857	271.156	331.903

39	0.68083	130.364	168.488	202.269	242.584	270.791	331.279
40	0.68067	130.308	168.385	202.108	242.326	270.446	330.688

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

df	Pr	00.25	00.10	00.05	0.025	00.01	0.005	0.001
		00.50	00.20	00.10	0.050	00.02	0.010	0.002
41		0.68052	130.254	168.288	201.954	242.080	270.118	330.127
42		0.68038	130.204	168.195	201.808	241.847	269.807	329.595
43		0.68024	130.155	168.107	201.669	241.625	269.510	329.089
44		0.68011	130.109	168.023	201.537	241.413	269.228	328.607
45		0.67998	130.065	167.943	201.410	241.212	268.959	328.148
46		0.67986	130.023	167.866	201.290	241.019	268.701	327.710
47		0.67975	129.982	167.793	201.174	240.835	268.456	327.291
48		0.67964	129.944	167.722	201.063	240.658	268.220	326.891
49		0.67953	129.907	167.655	200.958	240.489	267.995	326.508
50		0.67943	129.871	167.591	200.856	240.327	267.779	326.141
51		0.67933	129.837	167.528	200.758	240.172	267.572	325.789
52		0.67924	129.805	167.469	200.665	240.022	267.373	325.451
53		0.67915	129.773	167.412	200.575	239.879	267.182	325.127
54		0.67906	129.743	167.356	200.488	239.741	266.998	324.815
55		0.67898	129.713	167.303	200.404	239.608	266.822	324.515
56		0.67890	129.685	167.252	200.324	239.480	266.651	324.226
57		0.67882	129.658	167.203	200.247	239.357	266.487	323.948
58		0.67874	129.632	167.155	200.172	239.238	266.329	323.680
59		0.67867	129.607	167.109	200.100	239.123	266.176	323.421
60		0.67860	129.582	167.065	200.030	239.012	266.028	323.171
61		0.67853	129.558	167.022	199.962	238.905	265.886	322.930
62		0.67847	129.536	166.980	199.897	238.801	265.748	322.696
63		0.67840	129.513	166.940	199.834	238.701	265.615	322.471
64		0.67834	129.492	166.901	199.773	238.604	265.485	322.253
65		0.67828	129.471	166.864	199.714	238.510	265.360	322.041
66		0.67823	129.451	166.827	199.656	238.419	265.239	321.837
67		0.67817	129.432	166.792	199.601	238.330	265.122	321.639
68		0.67811	129.413	166.757	199.547	238.245	265.008	321.446
69		0.67806	129.394	166.724	199.495	238.161	264.898	321.260
70		0.67801	129.376	166.691	199.444	238.081	264.790	321.079
71		0.67796	129.359	166.660	199.394	238.002	264.686	320.903
72		0.67791	129.342	166.629	199.346	237.926	264.585	320.733
73		0.67787	129.326	166.600	199.300	237.852	264.487	320.567
74		0.67782	129.310	166.571	199.254	237.780	264.391	320.406
75		0.67778	129.294	166.543	199.210	237.710	264.298	320.249
76		0.67773	129.279	166.515	199.167	237.642	264.208	320.096

77	0.67769	129.264	166.488	199.125	237.576	264.120	319.948
78	0.67765	129.250	166.462	199.085	237.511	264.034	319.804
79	0.67761	129.236	166.437	199.045	237.448	263.950	319.663
80	0.67757	129.222	166.412	199.006	237.387	263.869	319.526



Lampiran Tabel f

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02	1.99	1.96	1.93	1.91
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.98	1.95	1.92	1.90
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01	1.97	1.94	1.92	1.89

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

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

85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

