

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA PT.BUMI KARSA MAKASSAR**

Diajukan Oleh  
Henny Handayani  
45.13.012.035



SKRIPSI  
Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS BOSOWA  
MAKASSAR  
2017**

## HALAMAN PENGESAHAN

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap  
Prestasi Kerja Pada PT. Bumi Karsa Makassar.

Nama Mahasiswa : Henny Handayani

Stambuk/NIM : 45.13.012.035

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Manajemen

Telah Disetujui Oleh:

**Pembimbing I**

**Pembimbing II**

Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH

Ramli Manrapi, SE., M.si

**Mengetahui Dan Mengesahkan:**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar

Sarjana Ekonomi pada Universitas Bosowa Makassar

**Dekan Fakultas Ekonomi**

**Ketua Program Studi**

**Universitas Bosowa**

**Manajemen**

Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH

Indrayani Nur, S.Pd.,SE.,M.Si.

Tanggal Pengesahan :

## **PERNYATAAN KEORSINILAN SKRIPSI**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Henny Handayani

NIM : 45.13.012.035

Jurusan : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Judul : Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Pretasi Kerja Pada PT.Bumi Karsa Makassar.

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa penulisan skripsi ini berdasarkan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli dari saya adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya didalam naskah skripsi ini tidak pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan daftar pustaka.

Demikian pernyataan saya ini saya buat dalam keadaan sadar dan tanpa paksaan sama sekali.

Makassar, juli 2017

Mahasiswa yang bersangkutan

Henny Handayani

**THE EFFECT OF WORK SATISFACTION AND WORK MORALE AGAINST  
EMPLOYEE ACHIEVEMENT IN PT.BUMI KARSA MAKASSAR**

**By:**  
**Henny Handayani**  
**Prodi Management Faculty Of Economics**  
**University Of Bosowa Makassar**

**ABSTRACT**

*This research is guided by Dr.H.A.Arifuddin Mane, SE.,M.Si.,SH.,MH and Ramli Manrapi, SE.,M.Si “The Effect of Work Satisfaction and Work Morale Against Employee Achievement In PT. Bumi Karsa Makassar. This study aims to determine whether the satisfaction and morale of work has an influence on work achievement of employees at the PT.Bumi Karsa Makassar, the type of data used are primary data and secondary data.*

*Sampling method used is the method of sample saturated with a population of as many as 50 people and the entire population sampled in the study. Analysis method used is descriptive and quantitative methods. Primary data in the study were obtained by spreading the questionnaire / list of statements, using a Likert scale and processed statistically using SPSS For Windows version 16:00. Testing hypotheses used in this research that the F Test and Test T.*

*The results of this study indicate that the independent variables, job satisfaction and morale together have a positive and significant effect on the dependent variable that is work performance on PT.Bumi Karsa Makassar. This is indicated by the test F where is the value  $F_{count}$  amount 87,735 >  $F_{table}$  amount 3,19 with a significant level  $0,000 < 0,005$  which shows  $H_0$  rejected and  $H_a$  accepted.*

**Keyword : Work Satisfaction, Work Morale, Work Achievement**

# **PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT.BUMI KARSA MAKASSAR**

**Oleh:**  
**Henny Handayani**  
**Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi**  
**Universitas Bosowa Makassar**

## **ABSTRAK**

Penelitian ini dibimbing oleh Dr.H.A.Arifuddin Mane. SE.,M.,Si.,SH.,MH dan Ramli Manrapi, SE., M.si yang berjudul “Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja Terhadap Prestasi Kerja Pada PT. Bumi Karsa Makassar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kepuasan kerja dan semangat kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. Bumi Karsa Makassar, jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder.

Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah metode sampel jenuh dengan populasi sebanyak 50 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan yaitu dengan metode deskriptif dan kuantitatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner/daftar pernyataan, pengukurannya menggunakan skala Likert dan diolah secara statistik dengan menggunakan program SPSS versi 16.00 *For Windows*. Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji identifikasi determinan ( $R^2$ ), Uji F dan Uji T.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja pada PT.Bumi karsa makassar. Hal ini ditunjukkan dengan uji F dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar 87,735 >  $F_{tabel}$  sebesar 3,19 dengan tingkat signifikan 0,000 < 0,005 yang menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja, Semangat Kerja, Prestasi Kerja**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat Rahmat dan Karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Shalawat beserta salam semoga senantiasa terlimpah curahkan kepada Nabi Muhammad SWT, kepada keluarganya, para sahabatnya, sehingga kepada umatnya hingga akhir zaman, amin.

Penulisan skripsi ini diajukan untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi jurusan Manajemen pada Universitas Bosowa Makassar. Judul yang penulis ajukan adalah “Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Prestasi kerja pada PT.Bumi Karsa Makassar Tahun Ajaran 2016/2017”.

Dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan serta itu dalam kesempatan ini penulis dengan senang hati menyampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Muh. Saleh Pallu, M, Eng, selaku Rektor Universitas Bosowa Makassar.
2. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Manne, SE., M.Si., SH., MH. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
3. Ibu Indrayani Nur, S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Bosowa Makassar.
4. Bapak Dr.H.A.Arifuddin Manne, SE., M.Si., SH., MH. Sebagai pembimbing I dan bapak Ramli Manrapi, SE., M.Si sebagai pembimbing II yang telah banyak membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini. Kedua orang tua saya ayahanda H.Amin Zainuddin dan HJ.Fatmawati Sattar, serta

kakak tercinta Indra Gunawan SE., serta seluruh keluarga atas doa yang senantiasa mengiringi langkah penulis, atas pengorbanan yang tulus.

5. Seluruh sahabat-sahabat, Adelia Abrina Elsfar SE, Rosmala Dewi SH., Nur Rahmi SE., Theovilus Agselda M, Fuad Ramadhan SE, Akbar SE, Rahmat Badrun Muharram SH dan Manajemen eksekutif angkatan 2013 yang selalu memberikan semangat dan motivasi serta senantiasa berdoa untuk kemudahan urusanku.
6. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi Angkatan 2013 disetiap jurusan semoga kesuksesan senantiasa mengiringi langkah kaki kita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu penulisan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT memberikan balasan yang berlipat ganda kepada semuanya. Demi perbaikan selanjutnya, saran dan kritik yang membangun akan penulis terima dengan senang hati. Akhirnya, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya mudah-mudahan dapat bermanfaat khususnya bagi penulis umumnya bagi kita semua.

Makassar. 2017

Penulis

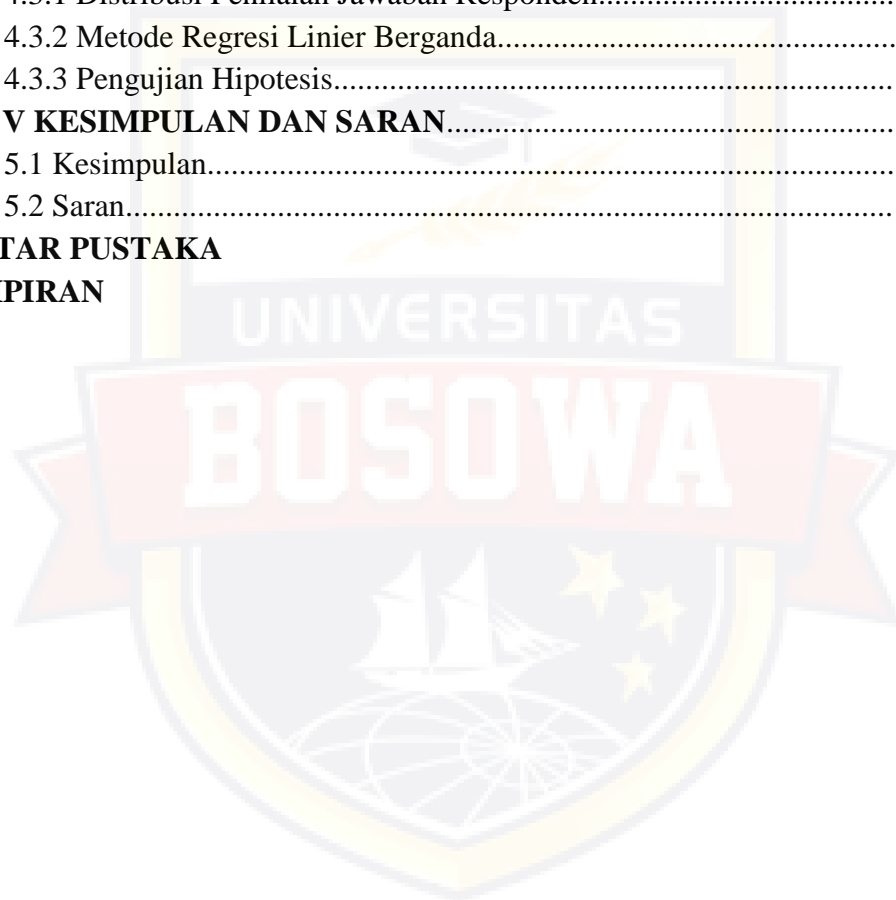
## DAFTAR ISI

### Halaman

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>PERNYATAAN KEORSINILAN</b> .....	iii
<b>ABSTRAK</b> .....	iv
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xi
<b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	6
2.1 Karangka Teori .....	6
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	6
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	7
2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia .....	9
2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja .....	11
2.1.5 Pengertian Semangat Kerja .....	15
2.1.6 Pengertian Prestasi Kerja .....	18
2.2 Karangka Fikir .....	25
2.3 Hipotesis .....	26
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	27
3.1 Daerah dan Waktu Penelitian .....	27
3.2 Metode Pengumpulan Data .....	27
3.3 Jenis dan Sumber Data .....	28
3.3.1 Jenis Data .....	28
3.3.2 Sumber Data .....	28
3.4 Metode Analisis .....	28
3.5 Populasi dan Sampel .....	31
3.5.1 Populasi .....	31
3.5.2 Sampel .....	32
3.6 Definisi Operasional .....	32
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	35
4.1 Gambaran Umum PT. Bumi Karsa Makassa .....	35
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Karsa Makassar .....	35



4.1.2 Visi, Misi, Kebijakan QSHE Perusahaan.....	36
4.1.3 Struktur Organisasi.....	37
4.2 Deskripsi Data.....	39
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	39
4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Tahun 2014.....	39
4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Tahun 2015.....	42
4.2.4 Deskripsi Karakteristik Responden Tahun 2016.....	44
4.3 Teknik Analisis.....	46
4.3.1 Distribusi Penilaian Jawaban Responden.....	46
4.3.2 Metode Regresi Linier Berganda.....	52
4.3.3 Pengujian Hipotesis.....	54
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>63</b>
5.1 Kesimpulan.....	63
5.2 Saran.....	63
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



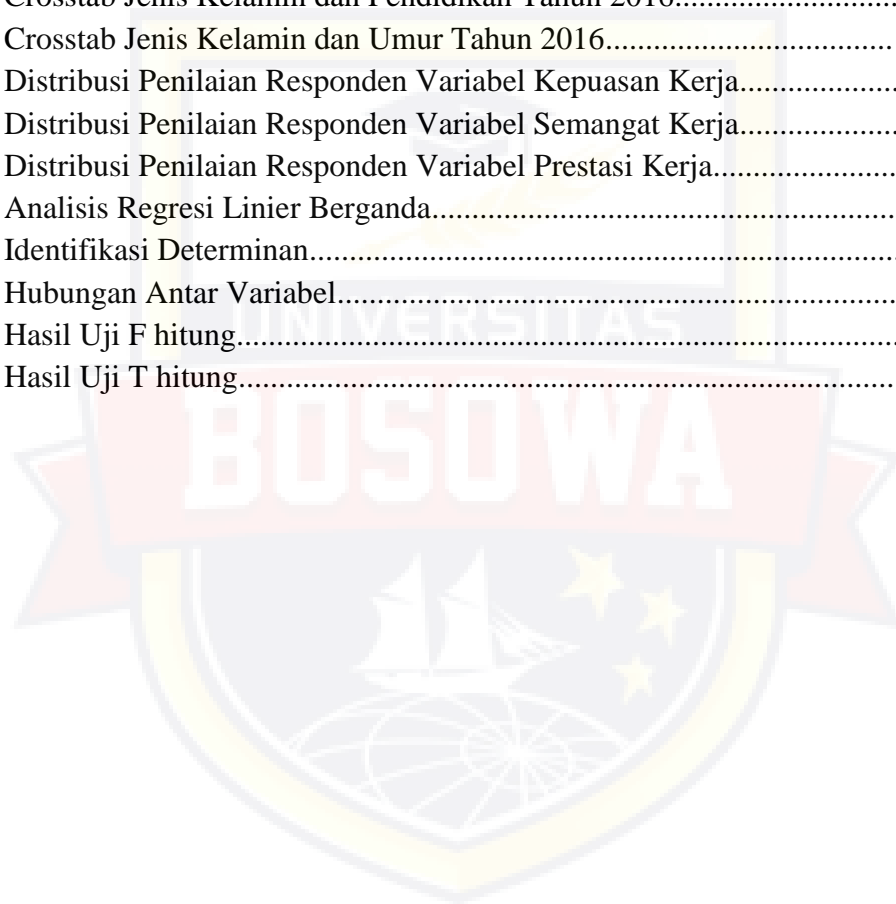
## DAFTAR GAMBAR

	<b>Halaman</b>
2.1 Karangka Fikir.....	25
4.1 Struktur Organisasi.....	38



## DAFTAR TABEL

	<b>Halaman</b>
4.1 Crosstab Jenis Kelamin dan Pendidikan Tahun 2014.....	38
4.2 Crosstab Jenis Kelamin dan Umur Tahun 2014.....	40
4.3 Crosstab Jenis Kelamin dan Pendidikan Tahun 2015.....	42
4.4 Crosstab Jenis Kelamin dan Umur Tahun 2015.....	42
4.5 Crosstab Jenis Kelamin dan Pendidikan Tahun 2016.....	44
4.6 Crosstab Jenis Kelamin dan Umur Tahun 2016.....	44
4.7 Distribusi Penilaian Responden Variabel Kepuasan Kerja.....	47
4.8 Distribusi Penilaian Responden Variabel Semangat Kerja.....	49
4.9 Distribusi Penilaian Responden Variabel Prestasi Kerja.....	51
4.10 Analisis Regresi Linier Berganda.....	53
4.11 Identifikasi Determinan.....	54
4.12 Hubungan Antar Variabel.....	54
4.13 Hasil Uji F hitung.....	56
4.14 Hasil Uji T hitung.....	58



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat penting untuk diperhatikan bagi setiap perusahaan. Kalau setiap karyawan merasa puas terhadap pekerjaan-pekerjaan dimana ia menempatinya sesuai dengan kondisi lingkungan kerja, merasa nyaman, diperlakukan adil oleh perusahaan maka karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya dan tentunya kalau bisa merasa puas karyawan akan lebih bisa berprestasi dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu terdapat alasan yang utama mengapa kepuasan kerja itu penting, yang pertama yaitu dilihat dari segi manusiawi bahwa pada dasarnya setiap orang itu berhak diperlakukan dengan adil dan layak apalagi seorang karyawan yang sudah memberikan kontribusi terhadap pekerjaannya kepada perusahaan. Kemudian yang kedua dari segi manfaat/fungsinya bahwa pada dasarnya kepuasan kerja dapat melahirkan perilaku yang positif yang berhubungan dengan pekerjaannya pada akhirnya bisa berimbas pada perusahaan untuk lebih maju.

Karyawan akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, karyawan akan merasa tidak puas. Tentunya didalam mencapai tahap kepuasan kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lain itu berbeda, misalnya ada karyawan merasa puas tentang kondisi lingkungan kerja yang nyaman, ada karyawan yang merasa puas dari segi keterpenuhinya jaminan-jaminan baik itu jaminan finansial maupun jaminan non finansial. Kalau

karyawan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan pekerjaannya merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan yang tidak memadai walaupun gaji yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan tinggi tetapi kondisi kerja yang tidak nyaman, bisa mengakibatkan karyawan tidak merasa puas dan akhirnya bisa memutuskan untuk mengundurkan diri/keluar dari perusahaan. Maka dari itu kepuasan kerja merupakan hasil yang sangat personal, artinya setiap karyawan dalam mencapai tahap kepuasan kerja itu berbeda-beda dalam mengalaminya. Selain yang telah dicontohkan diatas belum tentu karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, mempertimbangkan masalah gaji yang didapat tinggi meskipun kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai, karyawan tidak bisa mengundurkan diri dari pekerjaannya.

*Ricahard, Robert dan Gordon* (2012:312,337) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri , gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Lebih lanjut menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja, dan beberapa alasan praktis yang membuat kepuasan kerja merupakan konsep yang penting bagi pemimpin. Penelitian menunjukan pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stress anggota dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif.

Selain karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang memadai, perusahaan juga berkewajiban untuk memberikan semangat para karyawannya, terutama bagi seorang manager bagaimana harus memberikan semangat kepada bawahannya agar untuk bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakannya. Sehingga pada akhirnya bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Apabila kepuasan kerja telah didapatkan oleh karyawan dan karyawan tersebut bersemangat untuk bisa menghasilkan prestasi yang maksimal sehingga pada nantinya bisa mencapai tujuan dari perusahaan.

Semangat kerja dapat dikatakan sebagai suatu reaksi emosional dan mental yang muncul dalam diri seseorang untuk berusaha melakukan pekerjaan dengan lebih giat, antusias, dan sungguh-sungguh sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dengan lebih baik (Novianingsih, 2013; 43). Menurut Nitisemito (2010), Semangat dan gairah kerja sulit untuk dipisah-pisahkan meski semangat kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap semangat kerja.

Adanya kepuasan kerja dan semangat kerja yang diberikan kepada karyawan maka diharapkan para karyawan tersebut bisa bekerja lebih baik dan dapat menunjang prestasi kerja. Menurut Sutrisno (2016:151) mendefinisikan prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Informasi tentang tinggi rendahnya prestasi kerja seorang karyawan tidak dapat diperoleh begitu saja, tetapi diperoleh melalui proses yang panjang yaitu proses penilaian prestasi kerja karyawan yang disebut dengan istilah *performance appraisal*.

PT. Bumi Karsa Makassar ini terdapat karyawan dalam jumlah yang besar, Artinya kalau karyawan tersebut tidak mempunyai semangat yang tinggi dalam bekerja dan tidak mempunyai kepuasan kerja secara pasti operasional perusahaan juga akan terganggu. Maka dari itu semangat dan kepuasan kerja sangat penting di PT. Bumi Karsa diperlukan bagi karyawan untuk menyeimbangkan didalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang dihadapi. Apabila karyawan memiliki semangat yang tinggi dan tumbuh adanya rasa puas maka secara tidak langsung akan berdampak pada *output* yang dihasilkan sehingga visi dan misi perusahaan terpenuhi dengan adanya produktivitas yang maksimal.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di PT. Bumi Karsa Makassar”**.

### **1.2 Perumusan Masalah**

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Kepuasan kerja dan Semangat kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karsa Makassar?
2. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karsa Makassar?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Bumi Karsa Makassar.

2. Mengetahui Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan PT. Bumi Karsa Makassar.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **a. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini diharapkan memberi masukan kepada PT. Bumi Karsa untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan prestasi kerja melalui kepuasan kerja dan semangat kerja yang berguna bagi karyawan PT. Bumi Karsa Makassar.

##### **b. Bagi Peneliti**

Penelitian ini merupakan suatu kesempatan bagi penulis untuk menerapkan teori-teori yang penulis dapatkan dari bangku perkuliahan, memperdalam pengetahuan serta menambah wawasan di bidang manajemen Sumber Daya Manusia khususnya yang menyangkut Kepuasan kerja, Semangat kerja dan Prestasi kerja.

##### **c. Bagi Pihak Lain**

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi dalam melakukan penelitian di masa yang akan datang, khususnya yang berkaitan dengan kepuasan kerja, semangat kerja, dan prestasi kerja.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Kerangka Teori**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manusia sebagai tenaga kerja merupakan inti atau menjadi aset setiap perusahaan, karena manusia lah yang akan menentukan peranan sumber daya lainnya yang diikuti sertakan dalam proses produksi. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia ini menitikberatkan perhatiannya pada masalah – masalah manusia dalam hubungan kerja dengan tugas – tugasnya tanpa mengabaikan faktor – faktor produksi lainnya.

Kata manajemen berasal dari dari bahasa Belanda Latin, yaitu dari asal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu digabung menjadi kata kerja *managere* yang artinya menangani. *Managere* diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris dalam bentuk kata kerja *to manage*, dengan kata benda *management*, dan *manager* orang yang melakukan kegiatan manajemen. Akhirnya, *management* diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia menjadi manajemen atau pengelolaan.

Malayu Hasibuan(2014), mengartikan Manajemen sebagai ilmu dan seni dalam mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Wilson Bangun (2012:6) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakan dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kadar Nurjaman (2014) untuk mencapai tujuan perusahaan adalah dengan meningkatkan prestasi kerja karyawan. Peningkatan tersebut dapat dilihat melalui penilaian prestasi kerja yang dapat memotivasi karyawan sehingga memberikan sumbangan produktif pada perusahaan dan karyawan pun mendapat kepuasan melalui hasil kerja yang baik dan bonus bahkan kenaikan pangkat yang akan didapatkannya melalui prestasinya.

### **2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Guna mencapai tujuan manajemen sumber daya manusia yang telah dikemukakan di atas, maka sumber daya manusia harus dikembangkan dan dipelihara agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen.

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Suparyadi, (2015:2) adalah:

- a. Desain pekerjaan
- b. Perekrutan dan seleksi
- c. Penempatan
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Kompensasi
- f. Manajemen kinerja

Manajemen sumber daya manusia secara fungsional memiliki beberapa fungsi yang saling terkait satu sama lain dan operasional yang dijalankan oleh manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi yang dimilikinya. Menurut Muhammad Yani (2012:4) Fungsi operasional MSDM terbagi menjadi 5 fungsi yaitu sebagai berikut:

a. Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Fungsi perencanaan merupakan fungsi MSDM yang sangat esensial, hal ini karena menyangkut rencana pengelolaan SDM organisasi atau perusahaan baik dalam jangka pendek maupun panjang.

b. Fungsi Pengadaan (*Procurement*)

Fungsi pengadaan merupakan fungsi MSDM dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah SDM yang tepat, melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan SDM yang diperlukan sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan (*the right man in the right place*).

c. Fungsi Pengembangan (*Development*)

Fungsi pengembangan ini merupakan fungsi MSDM dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral SDM melalui pendidikan dan pelatihan.

d. Fungsi Kompensasi

Fungsi kompensasi merupakan fungsi MSDM dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada SDM sebagai imbal jasa (output) yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan.

e. Fungsi Pengintegrasian

Fungsi pengintegrasian merupakan fungsi MSDM dalam mempersatukan kepentingan organisasi atau perusahaan dengan kebutuhan SDM, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

f. Fungsi Pemeliharaan

Fungsi pemeliharaan merupakan fungsi MSDM untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas SDM agar tercipta hubungan jangka panjang

Edy Sutrisno (2014:7) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat di kelompokkan ke dalam tiga fungsi, yaitu :

1. Fungsi manajerial: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian.
2. Fungsi operasional: pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga adalah kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

### **2.1.3 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Sumber Daya Manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital, Karena itu keberadaanya dalam organisasi atau perusahaan tidak bisa di gantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang di gunakan atau seberapa banyak dana yang di siapkan, namun tanpa dukungan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan profesional, semuanya

menjadi tidak bermakna. Agar tujuan organisasi dapat tercapai maka tidak terlepas dari peranan manajemen sumber daya manusia.

Malayu Hasibuan (2014:15) menyatakan bahwa peran manajemen sumber daya manusia seperti:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan/organisasi berdasarkan *job description, job specification, job requirement*, dan *job evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai/pegawai berdasarkan asas *the right man on the right place man on the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan/organisasi khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan atau organisasi sejenis.
- g. Melaksanakan pendidikan, pelatihan, dan penilaian prestasi kerja pegawai/pegawai.
- h. Memonitor kemajuan teknik dan kinerja serikat buruh / pegawai.
- i. Mengatur mutasi karyawan baik vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangon.

Peranan MSDM diakui sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan, tetapi untuk memimpin unsur manusia ini sangat sulit dan rumit. Rachmawati (2011:7) berpendapat bahwa keunggulan kompetitif dari unsur sumber daya manusia merupakan kelebihan yang dimiliki oleh peran ini.

Peran strategis ini memerankan bahwa orang-orang dalam organisasi merupakan sumber daya yang penting dan investasi organisasi yang besar. Agar sumber daya manusia dapat berperan strategis maka harus fokus pada masalah-masalah dan implikasi sumber daya manusia jangka panjang.

Bagaimana perubahan kependudukan tenaga kerja dan kekurangan tenaga kerja akan mempengaruhi organisasi dan cara apa yang akan digunakan untuk menyiasati masalah kekurangan ini.

#### **2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja**

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Malayu Hasibuan 2014). Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Indah Hartatik(2014) menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya.

Pada dasarnya, kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual dan tergantung pada persepsi seseorang tentang apa yang dirasakannya mengenai pekerjaan. Indah Hartatik(2014) menjelaskan lebih

lanjut bahwa teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap pekerjaannya daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja.

Sinambela (2012: 257) mengemukakan bahwa banyak teori yang membahas kepuasan kerja didalam berbagai kepuastakaan, diantaranya adalah:

A. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Mendeskripsikan bahwa kepuasan dan ketidak puasn merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda, yaitu *motivators dan hygiene factors*. umumnya pegawai mengharapkan bahwa faktor tertentu akan memberikan kepuasan kerja apabila tersedia dan dapat menimbulkan ketidakpuasan apabila tidak tersedia.

B. Teori Nilai (*Value Theory*)

Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Teori nilai ini memfokuskan diri pada hasil manapun yang menilai orang tanpa memperhatikan siapa mereka. Kunci menuju kepuasan kerja dalam pendekatan ini ada perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dan diinginkan seseorang. Dalam hal ini, semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

C. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Adapun komponen dari teori ini adalah *Input, outcome, comparison person, equity in equity*. Wexler dan Yuki (1977) dalam Sinambela (2012:

257) mengemukakan bahwa “*input is anything of value than an employee perceives that he contributed to his job*” Input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya pendidikan, pengalaman, keahlian, usaha dan lain-lain. *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job* (Outcome adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain. Sedangkan *comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person him self in a previous job.* Comparison person adalah seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

#### D. Teori Perbedaan (*Disprepancy Theory*)

Mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Locke (1969) dalam Sinambela (2012: 257) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapkan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan maka mereka akan puas, tetapi sebaiknya jika yang diperoleh pegawai justru lebih rendah dari pada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.



E. Teori Pemenuhan Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas jika mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan pegawai terpenuhi, maka semakin puas pula mereka.

F. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan kebutuhan saja, akan tetapi sangat bergantung pada pendapat kelompok yang oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

Dari beberapa uraian teori tentang kepuasan kerja diatas, maka penelitian ini menggunakan penerapan teori dua faktor, dimana teori ini menghubungkan kondisi di sekitar pekerjaan dilaksanakan seperti kondisi kerja, pengupahan, keamanan, kualitas pengawasan, dan hubungan dengan orang lain, dan dengan karakteristik pekerjaan.

Hasibuan (2013: 203) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi faktor-faktor berikut:

- a. Balas jasa yang adil dan layak.
- b. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian.
- c. Berat-ringannya pekerjaan.
- d. Suasana dan lingkungan pekerjaan.

- e. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan.
- f. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya.
- g. Sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Menurut Robbins(2014) ada empat cara karyawan mengungkapkan ketidak puasannya yaitu sebagai berikut:

- a) Keluar (*exit*), yaitu meninggalkan pekerjaan termasuk mencari pekerjaan lain.
- b) Menyuarakan (*voice*), yaitu secara aktif memberikan saran perbaikan dan mendiskusikan masalah dengan atasan untuk memperbaiki kondisi.
- c) Mengabaikan (*Neglect*), yaitu secara pasif membiarkan kondisi menjadi lebih buruk, seperti sering absen, terlambat bekerja, kurangnya usaha, dan sering membuat kesalahan.
- d) Kesetiaan (*Loyalty*), yaitu secara optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela organisasi ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai organisasi dan manajemen untuk “melakukan hal yang benar”.

### **2.1.5 Pengertian Semangat Kerja**

Semangat kerja menggambarkan keseluruhan suasana yang dirasakan para karyawan dalam kantor. Apabila karyawan merasa bergairah, bahagia, optimis maka kondisi tersebut menggambarkan bahwa karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang tinggi, tetapi apabila karyawan suka membantah, menyakiti hati, kelihatan tidak tenang maka karyawan tersebut mempunyai semangat kerja yang rendah.

Semangat kerja atau moral kerja merupakan sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan tanpa menambah kelelahan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah terkena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas anggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

Menurut Nitisemito dalam Ardana (2014) Semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Tohardi dalam Marpaung (2013) Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen dalam mengejar tujuan bersama.

Dari beberapa pendapat tersebut dapat penulis simpulkan bahwa yang dimaksud dengan semangat kerja adalah kemampuan atau kemauan setiap individu atau sekelompok orang untuk saling bekerjasama dengan giat dan disiplin serta penuh rasa tanggung jawab disertai kesukarelaan dan kesediaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (dalam Darmawan, 2013:80) faktor-faktor untuk mengukur semangat kerja adalah :

a. Absensi

Karena absensi menunjukkan ketidak hadiran karyawan dalam tugasnya. Hal ini termasuk waktu yang hilang karena sakit, kecelakaan, dan pergi meninggalkan pekerjaan karena alasan pribadi tanpa diberi wewenang. Yang tidak diperhitungkan sebagai absensi adalah diberhentikan untuk sementara, tidak ada kerjaan, cuti yang sah, atau periode libur, dan pemberhentian kerja.

b. Kerja sama

Kerja sama dalam bentuk tindakan kolektif seseorang terhadap orang lain. Kerjasama dapat dilihat dari kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan kerja atau dengan atasan mereka berdasarkan untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, kerjasama dapat dilihat dari kesediaan untuk saling membantu diantara rekan sekerja sehubungan dengan tugas-tugasnya dan terlihat keaktifan dalam kegiatan organisasi.

c. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

d. Kedisiplinan

Kedisiplinan sebagai suatu sikap dan tingkah laku yang sesuai peraturan organisasi dalam bentuk tertulis maupun tidak. Dalam prakteknya bila suatu organisasi telah mengupayakan sebagian besar dari peraturan-peraturan yang ditaati oleh sebagian besar karyawan, maka kedisiplinan telah dapat ditegakkan.

Faktor-faktor yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang dikemukakan oleh Moekijat(2003) dalam Marpaung (2013) adalah :

- a. Memberikan kompensasi secara wajar dan adil kepada pegawai.
- b. Menciptakan kondisi fisik pekerjaan yang menggairahkan bagi semua pihak.
- c. Adanya motivasi dari pimpinan supaya pegawainya mempunyai minat yang besar terhadap pekerjaannya.
- d. Memberikan perhatian berupa penghargaan kepada pegawai yang berprestasi.
- e. Kesempatan bagi pegawai untuk memberikan saran-saran/aspirasinya pada organisasi.
- f. Hubungan yang harmonis antara pegawai dengan pegawai maupun masyarakat.

#### **2.1.6 Pengertian Prestasi Kerja**

Dalam kenyataan sehari – hari, perusahaan sesungguhnya hanya mengharapkan prestasi atau hasil kerja terbaik dari para pegawainya. Namun hasil kerjanya itu akan optimal penuh muncul dari pegawai dan bermanfaat dari perusahaan. Namun tanpa adanya laporan kondisi prestasi kerja pegawai, pihak organisasi atau perusahaan juga tidak cukup mampu membuat keputusan yang jernih mengenai pegawai mana yang patut diberi penghargaan atau pegawai mana pula yang harus menerima hukuman selaras dengan pencapaian tinggi rendahnya prestasi kerja pegawai.

Baik memenuhi kepentingan sebagian besar pegawai lainnya serta organisasi yang lebih luas, maka kebijakan penelitian prestasi pegawai tetap harus diselenggarakan dengan mengabaikan kepentingan sempit beberapa segelintir individu pegawai yang bermasalah seperti itu. Untuk itulah penilaian prestasi kerja menjadi sangat penting untuk mengevaluasi sejauh mana karyawan tersebut telah melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik. Penilaian prestasi kerja bersifat umpan balik bagi karyawan itu sendiri.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer, dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

#### 1. Pengertian Prestasi Kerja

Pada umumnya para ahli meninjau kinerja dari efisiensi dan semangat kerja. Baik mengenai cara – cara untuk memberi motivasi manusia dalam mencapai prestasi yang tinggi, faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja maupun penelitian untuk meniadakan pengaruh negatif dan kinerja tenaga kerja.

Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka. Sedangkan faktor prestasi yang akan diteliti meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap kerja.

Menurut Sutrisni (2016: 19), prestasi kerja adalah sebagai tingkat kecakapan seseorang pada tugas – tugas yang mencakup pada pekerjaannya. Sedangkan menurut Sunyoto (2013: 18) prestasi kerja adalah jika seorang

tenaga kerja mempunyai cara untuk mengukur kemajuan yang dilakukannya. Mereka menginginkan umpan balik meskipun mereka mendapatkan hadiah untuk keberhasilan pekerjaan dan hukuman untuk kegagalan mereka.

Dari beberapa definisi kinerja diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja (*output*) baik kuantitas maupun kualitas yang dicapai Sumber Daya Manusia dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## 2. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditunjukkan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan itu terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Menurut Sutrisno (2016: 156) penilaian prestasi kerja adalah sebagai penyedia informasi yang sangat membantu dalam membuat dan menerapkan keputusan-keputusan seperti promosi jabatan, peningkatan gaji, pemutusan hubungan kerja dan transfer.

Penilaian prestasi kerja memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja karyawan. Untuk mencapai tujuan ini, sistem – sistem penilaian harus mempunyai hubungan dengsn pekerjaan, praktis,

mempunyai standar – standar, dan menggunakan berbagai ukuran yang dapat diandalkan. (Anonim, 2013).

### 3. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Prestasi kerja

Penilaian atau evaluasi bagi suatu pekerjaan sangat penting artinya. Penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi dan menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Pimpinan organisasi dengan mengetahui prestasi tertentu akan banyak memperoleh manfaat prestasi kerja karyawan. Seperti yang diuraikan oleh Anonim. Dimana kegunaan dari penilaian kinerja/prestasi kerja menurut Anonim (2013) adalah sebagai berikut:

#### a. Perbaiki Prestasi Kerja.

Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan – kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi.

#### b. Penyesuaian – penyesuaian Kompensasi.

Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

#### c. Keputusan – keputusan Penempatan.

Promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu untuk antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.



d. Kebutuhan- kebutuhan Latihan dan Pengembangan.

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan.

Demikian juga prestasi yang baik, mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

e. Perencanaan dan Pengembangan Karier.

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan keputusan karier, yaitu tentang jalur karier tertentu yang harus diteliti.

f. Penyimpangan –penyimpangan Proses *Staffing*

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staf departemen personalia.

g. Kesempatan Kerja yang Adil.

Penilaian prestasi kerja secara akurat akan menjamin keputusan – keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

4. Indikator Prestasi Kerja

Adapun indikator prestasi kerja karyawan menurut Bernadin (dalam Tampi, 2014: 6), adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas (*Quantity*)

Terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.

b. Kualitas (*Quality*)

Terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud dan tujuan.

c. Ketepatan waktu (*Timeliness*)

Terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.

d. Efektivitas biaya (*Cost Effectiveness*)

Terkait dengan tingkat penggunaan sumber – sumber organisasi (orang, uang, material, teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh hasil atau pengurangan pemborosan dalam penggunaan sumber-sumber organisasi.

e. Kebutuhan akan pengawasan (*Need for Supervision*)

Terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.

f. Hubungan antar perseorangan (*Interpersonal Impact*)

Terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik, dan kerja sama diantara sesama pekerja dan anak buah.

5. Faktor – faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016: 151), adanya dua faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, yaitu faktor individu dan faktor lingkungan. Faktor – faktor individu yang dimaksud adalah:

a. Usaha (*effort*)

yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

b. Kemampuan (*abilities*)

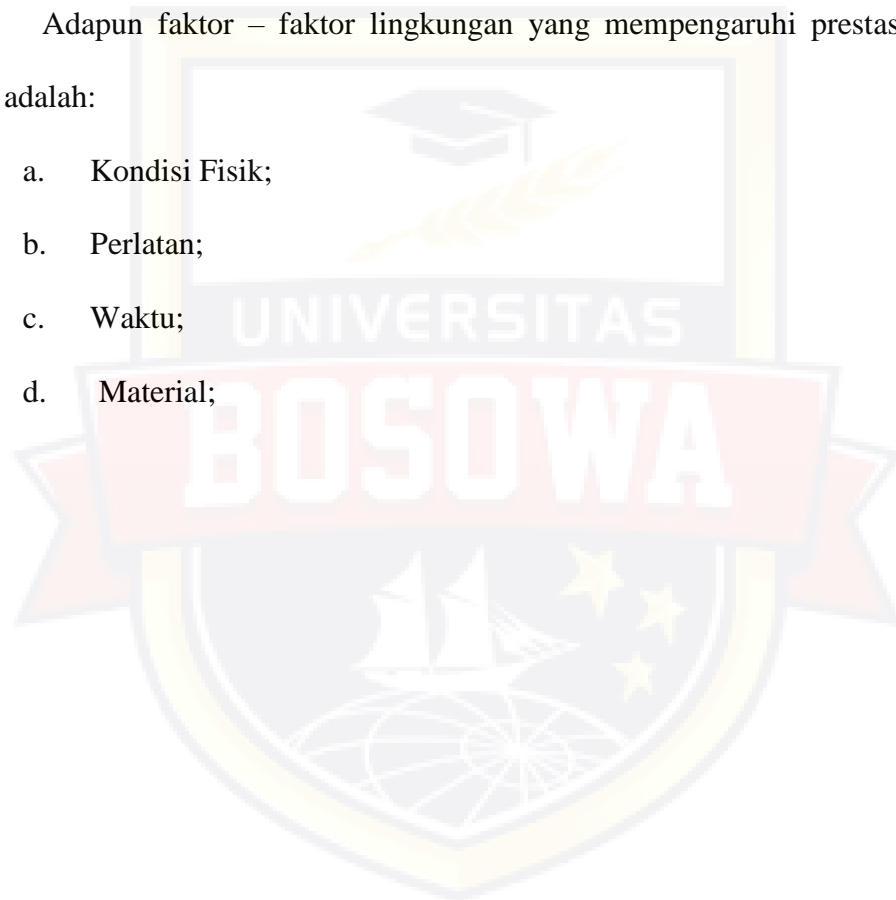
Yaitu sifat- sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

c. Peran/persepsi tugas (*role/task perception*)

Yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

Adapun faktor – faktor lingkungan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah:

- a. Kondisi Fisik;
- b. Perlatan;
- c. Waktu;
- d. Material;



## 2.2 Karangka Fikir

GAMBAR 2.1

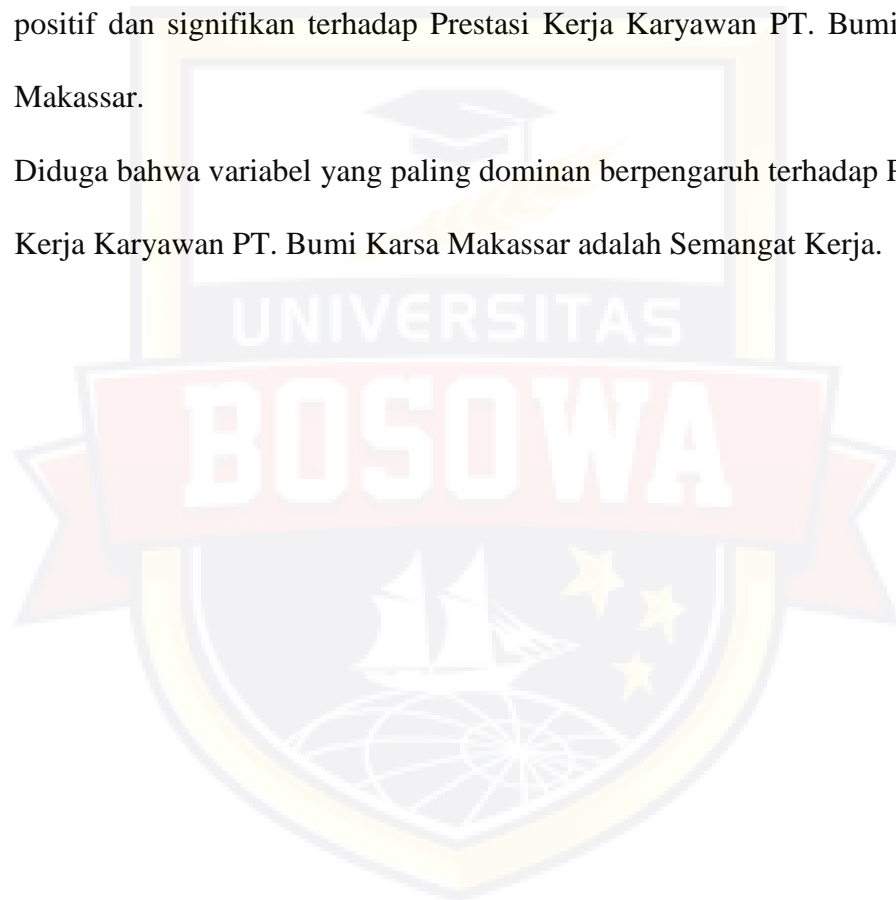
KERANGKA FIKIR



### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka fikir diatas maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Diduga bahwa Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bumi Karsa Makassar.
2. Diduga bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Bumi Karsa Makassar adalah Semangat Kerja.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Daerah Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Bumi Karsa Makassar. Lokasi penelitian berada di Wisma Kalla Lt. 11, jalan Dr. Sam Ratulangi No. 8, Makassar Sulawesi Selatan. Pelaksanaan dilakukan pada bulan Maret 2017 sampai bulan April 2017.

#### **3.2 Metode Pengumpulan Data**

Metode yang kami gunakan untuk mengumpulkan data untuk menganalisa masalah yang telah dikemukakan untuk memperoleh data serta keterangan yang diperlukan dalam penulisan ini adalah:

1. Penelitian Pustaka, (*Library Research*) yaitu mengumpulkan data dari beberapa literatur, bahan kuliah, referensi hasil penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Penelitian Lapangan (*Field Research*), yaitu penelitian dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian yang bersangkutan. Penelitian lapangan terdiri dari :
  - a. Wawancara adalah metode pengumpulan data dengan cara memperoleh keterangan langsung dari responden pada lokasi penelitian.
  - b. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada responden pada lokasi penelitian.

### **3.3 Jenis Dan Sumber Data**

#### **3.3.1 Jenis data**

Jenis data yang digunakan dalam penulisan ini adalah:

1. Data kualitatif, yaitu data yang diperoleh dengan cara membaca berbagai informasi tertulis, gambar-gambar, melihat objek yang ada dilingkungan perusahaan, serta melakukan wawancara pada PT. Bumi Karsa.
2. Data kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka.

#### **3.3.2 Sumber data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah:

1. Data primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpulan data (Sugiyono 2011). Dalam hal ini adalah data tanggapan langsung dari karyawan, melalui pengisian kuesioner dan wawancara.

2. Data sekunder

Data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpulan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (Sugiyono 2011). Dalam hal ini data yang didapatkan seperti dokumen dari perusahaan, literatur, artikel, internet, dan informasi lain yang dianggap relevan dan menunjang dalam penelitian ini yaitu data-data yang diperoleh dari studi kepustakaan dengan mempelajari buku-buku yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti.

### 3.4 Metode Analisis

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, dalam menguji kebenarannya digunakan alat analisis sebagai berikut:

#### 1. Analisis deskriptif

Suatu metode dimana data-data yang dikumpulkan, diklasifikasikan, dianalisis, dan diinterpretasikan secara objektif sehingga memberikan informasi dan gambaran mengenai topik yang akan dibahas.

#### 2. Analisis Regresi Linier berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya hubungan dan pengaruh variabel bebas (semangat kerja dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja). Dalam melakukan analisis penulis menggunakan bantuan program *SPSS 16.00 for windows*. Maka model regresi berganda yang digunakan:

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

Dimana:

Y = Prestasi Kerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepuasan Kerja

X<sub>2</sub> = Semangat Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = standart error



Melalui persamaan regresi tersebut diatas akan diketahui pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

### 3. Uji hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan pada penelitian ini adalah:

#### A. Identifikasi Determinan ( $R^2$ )

Identifikasi determinan digunakan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan variabel bebas yang diteliti yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin besar atau mendekati satu maka, variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) semakin kuat. Jika determinan ( $R^2$ ) semakin kecil atau mendekati nol maka, variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan) semakin kecil.

#### B. Signifikan simultan (Uji-F)

Uji-F dilakukan untuk menguji secara bersama-sama apakah ada pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja (Y). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a).  $H_0 : b_1=b_2= 0$  artinya secara serentak tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

- b).  $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$  artinya, secara serentak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja karyawan).

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

### C. Uji signifikan parsial (Uji-T)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja) secara parsial (individual). Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut:

- a).  $H_0 : b_1 = 0$  artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.
- b).  $H_a : b_1 \neq 0$  artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

$H_a$  diterima jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  pada  $\alpha = 5\%$

## 3.5 Populasi dan Sampel

### 3.5.1 Populasi

Sugiyono (2014; 115) mengemukakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan

kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Didalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah karyawan pada PT.Bumi Karsa Makassar yang berjumlah 50 orang.

### **3.5.2 Sampel**

Sugiyono (2014;116) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Karena populasi karyawan PT.Bumi Karsa Makassar berjumlah 50, sehingga teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu mengambil seluruh populasi untuk dijadikan sampel.

### **3.6 Definisi Operasional**

Definisi operasional bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel dari suatu faktor yang berkaitan dengan variabel faktor lainnya. Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dalam sebuah penelitian. Pada penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah Kepuasan kerja ( $X_1$ ), Semangat kerja ( $X_2$ ), dan Prestasi kerja ( $Y$ ) Variabel-variabel tersebut akan didefinisikan sebagai berikut :

a. Kepuasan Kerja : Variabel  $X_1$

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional terhadap apa yang diharapkan dan dapat menimbulkan sikap positif apabila sesuai dengan

apa yang diharapkan dengan negatif apabila tidak sesuai dengan harapan. Variabel ini terdiri dari tiga indikator yaitu: kepuasan pada aspek kondisi kerja, kepuasan pada atasan, kepuasan pada rekan kerja.

b. Semangat Kerja : Variabel  $X_2$

Semangat kerja merupakan Kemampuan sekelompok orang untuk bekerjasama dengan giat dan konsekuen dalam mencapai tujuan bersama. Tinggi rendahnya semangat kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui :

1. Presensi

Presensi merupakan kehadiran karyawan yang berkenan dengan tugas dan kewajibannya.

2. Kerjasama

Kerjasama adalah sikap dari individu atau sekelompok untuk saling membantu atau menginformasikan agar dapat mencurahkan kemampuannya secara menyeluruh. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

3. Kegairahan Kerja

Setiap karyawan yang memiliki kesenangan yang mendalam (minat) terhadap pekerjaan yang dipercayanya kepadanya, pada umumnya memiliki semangat kerja yang positif atau tinggi. Karena beban kerja, jenis, sifat dan volume pekerjaannya sesuai dengan minat dan

perhatian yang akan menimbulkan rasa senang dan bergairah dalam arti tidak merasa terpaksa dan tertekan dalam bekerja.

#### 4. Hubungan yang Harmonis

Pergaulan antara pimpinan dan karyawan yang dipimpin sangat besar pengaruhnya terhadap semangat kerja. Pimpinan yang memperlakukan karyawan secara manusiawi, dengan sikap paling menghormati, saling menghargai, saling mempercayai dan saling menerima satu sama lain, baik selama melakukan pekerjaan maupun diluar jam kerja akan menimbulkan rasa senang yang dapat meningkatkan semangat kerja.

#### c. Prestasi Kerja : Variabel Y

Prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum PT. Bumi Karsa Makassar**

##### **4.1.1 Sejarah Singkat PT. Bumi Karsa Makassar**

PT. Bumi Karsa pada awalnya bernama PT. Bumi Karya yang didirikan berdasarkan akta No. 41 Tanggal 14 Februari 1969 oleh notaris SITSKE LIMOWA,SH. PT. Bumi Karya diubah menjadi PT. Bumi Karsa berdasarkan akta pembetulan No. 70 Tanggal 16 Oktober 1973 oleh notaris SITSKE LIMOWA, SH.

Hingga pada saat ini karya pengabdian PT. Bumi Karsa turut membantu menunjang pembangunan nasional yang tersebar diberbagai pelosok tanah air, khususnya kawasan Indonesia Timur. Keberhasilan PT. Bumi Karsa dalam berbagai macam proyek konstruksi nasional seperti jalan, jembatan, bendungan, irigasi, Bandar udara, gedung-gedung perkantoran dan fasilitas umum lainnya telah menumbuhkan kepercayaan pemerintah dan masyarakat umum akan kemampuan serta profesionalitas sumber daya manusia dan peralatan yang dimiliki oleh PT. Bumi Karsa untuk menyelesaikan berbagai jenis proyek. Suatu kebanggaan bagi PT. Bumi Karsa dapat memberikan kepuasan bagi pelanggannya melalui inovasi yang terus menerus, peningkatan kualitas dan pelayanan dengan tepat waktu. PT. Bumi Karsa dengan pengalaman serta penggunaan sumber daya yang efektif dan efisien, yakin memberikan pelayanan yang memuaskan bagi pelanggannya.

#### 4.1.2 Visi, Misi, Kebijakan QHSE Perusahaan

Visi dan Misi adalah suatu konsep perencanaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan perencanaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Adapun visi dan misi PT. Bumi Karsa yaitu:

a. Visi

Menjadi perusahaan Infrastruktur berskala Internasional yang berdaya saing dan inovatif.

b. Misi

Membumi dan berkarya bersama dengan mitra dan pelanggan.

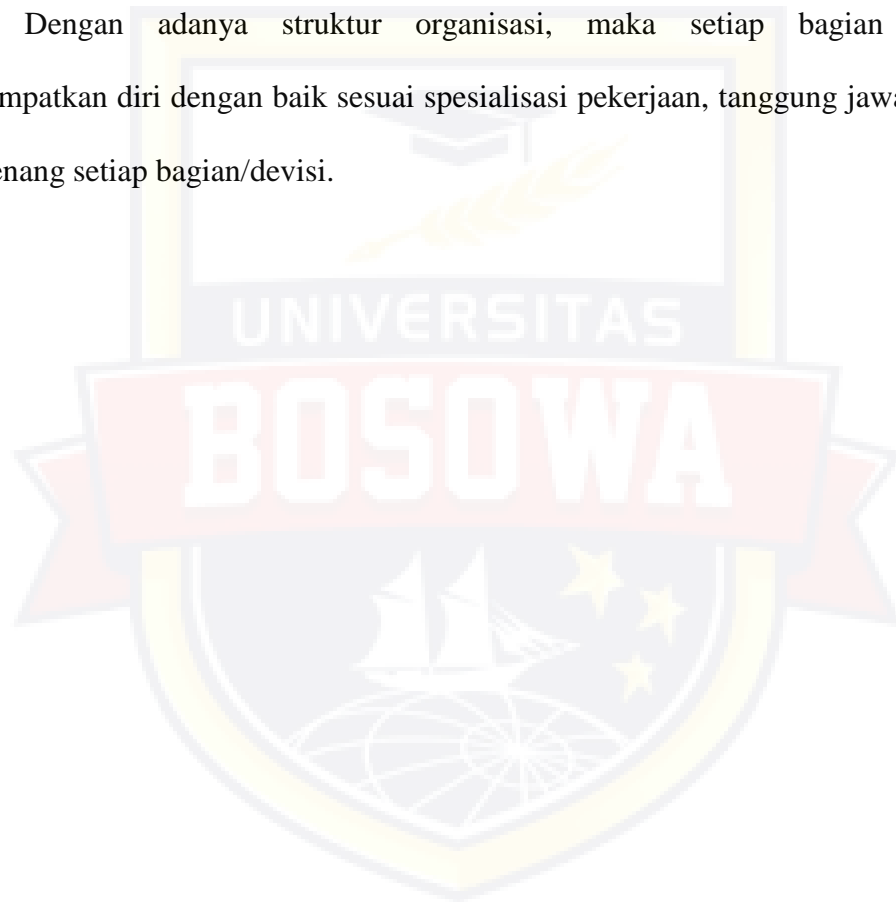
c. Kebijakan QHSE

Manajemen PT. Bumi Karsa senantiasa mengutamakan QHSE (*Quality Healty Safety and Enviromental*) untuk mencapai kepuasan pelanggan dan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kemampuan sumber daya manusia dan teknologi serta menunjang program pengembangan penerapan manajemen QHSE (*Quality Healty Safety and Enviromental*) guna meningkatkan kemampuan perusahaan.

### 4.1.3 Struktur Organisasi

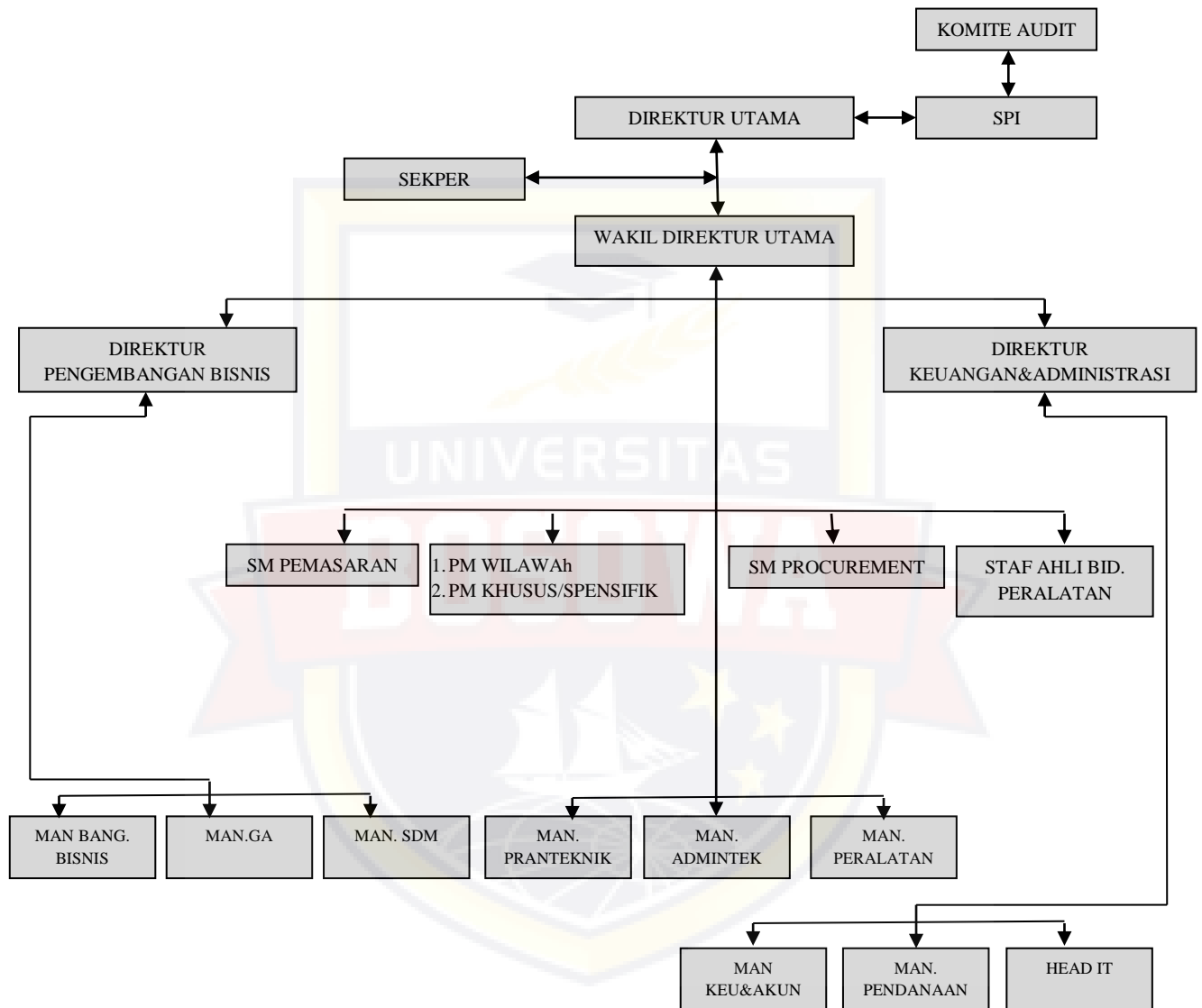
Struktur menggambarkan susunan atau komposisi dengan meletakkan dasar hubungannya dengan bagian-bagian satu sama lain dalam bentuk (susunan). Struktur dituangkan berbentuk organisasi sebagai wadahnya. PT. Bumi Karsa sebagai suatu perusahaan memiliki struktur organisasi dalam operasionalnya.

Dengan adanya struktur organisasi, maka setiap bagian dapat menempatkan diri dengan baik sesuai spesialisasi pekerjaan, tanggung jawab, dan wewenang setiap bagian/devisi.





**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**



## 4.2 Deskripsi Data

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penilaian dapat dilihat profil dari penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data deskriptif menggambarkan gambaran umum keadaan atau kondisi responden sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada PT. Bumi Karsa Makassar, dimana menurut data karyawan bahwa jumlah pegawai yang bekerja pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2014 sebanyak 53 orang karyawan, pada tahun 2015 sebanyak 51 orang karyawan, dan pada tahun 2016 sebanyak 50 orang karyawan. Sehingga jumlah ditentukan sebanyak 50 orang. Kemudian responden dalam penelitian ini diidentifikasi menurut jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan usia. Deskripsi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

### 4.2.2 Deskripsi Karakteristik Responden Tahun 2014

**Tabel 4.1**  
**Crosstab Jenis-Kelamin\*Pendidikan Tahun 2014**

			Pendidikan				Total
			SMA	D3	S1	S2	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	10	9	10	3	32
		% of Total	18,9	17	18,9	5,7	60,4
	Perempuan	Count	3	3	15	0	21
		% of Total	5,7	5,7	28,3	0	39,6
Total		Count	13	12	25	3	53
		% of Total	24,5	22,6	47,2	5,7	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah (2017)

**Tabel 4.2**  
**Crosstab Jenis-Kelamin\*Umur Tahun 2014**

			Umur					Total
			<20	21-25	26-35	36-45	46-55	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	2	5	12	9	4	32
		% of Total	3,7	9,4	22,6	17	7,5	60,4
	Perempuan	Count	0	3	5	6	7	21
		% of Total	0	5,6	9,4	11,3	13,2	39,6
Total		Count	2	8	17	15	11	53
		% of Total	3,7	15,1	32,1	28,3	20,8	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah (2017)

Tabel 4.1 dan Tabel 4.2 merupakan data karakteristik responden yang disajikan dalam *crosstabulation olahan SPSS Versi 16.00*, dimana karakteristik responden tersebut dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan pada tahun 2014 Berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki dalam penelitian ini ada sebanyak 32 orang atau (60,4%) sedangkan responden perempuan ada sebanyak 21 orang atau (39,6%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2014 adalah didominasi oleh pegawai Laki-laki.

Berdasarkan karakteristik pendidikan, responden laki-laki yang berpendidikan SMU ada sebanyak 10 orang atau 18,9%, untuk D3 ada sebanyak 9 orang atau 17%, untuk S1 ada sebanyak 10 orang atau 19%, dan untuk S2 ada sebanyak 3 orang atau 6%, sedangkan untuk responden perempuan yang

berpendidikan SMU ada sebanyak 3 orang atau 57%, untuk D3 ada sebanyak 3 orang atau 5,7%, untuk S1 ada sebanyak 15 orang atau 28%, dan untuk berpendidikan S2 ada sebanyak 0 orang atau 0%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tingkat pendidikan pegawai pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2014 adalah S1.

Berdasarkan karakteristik umur, responden laki-laki yang berumur <20 tahun ada sebanyak 2 orang atau 3,7% yang berumur 21-25 tahun ada sebanyak 5 orang atau 9,4%, yang berumur 26-35 tahun ada sebanyak 12 orang atau 22,6%, yang berumur 36-45 tahun ada sebanyak 9 orang atau 17%, dan responden laki-laki yang berumur 46-55 tahun ada sebanyak 4 orang atau 7,5%. Sedangkan responden perempuan yang <20 tahun ada sebanyak 0 orang atau 0%, yang berumur 21-25 tahun ada sebanyak 3 orang atau 5,6%, yang berumur 26-35 tahun ada sebanyak 5 orang atau 9,4%, yang berumur 36-45 tahun ada sebanyak 6 orang atau 11,3%, dan responden perempuan yang berumur 46-55 tahun ada sebanyak 7 orang atau 13,2%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2014 adalah tergolong berusia produktif.

#### 4.2.3 Deskripsi Karakteristik Responden Tahun 2015

**Tabel 4.3**  
**Crosstab Jenis-Kelamin\*Pendidikan 2015**

			Pendidikan				Total
			SMA	D3	S1	S2	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	9	8	10	3	30
		% of Total	17,6	16	20	6	58,8
	Perempuan	Count	3	3	15	0	21
		% of Total	5,9	5,9	29	0	41,2
Total		Count	12	11	25	3	51
		% of Total	23,5	22	49	6	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah (2017)

**Tabel 4.4**  
**Crosstab Jenis-Kelamin\*Umur 2015**

			Umur					Total
			<20	21-25	26-35	36-45	46-55	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	2	5	11	9	3	30
		% of Total	3,9	9,8	21,6	17,6	5,9	58,8
	Perempuan	Count	0	3	5	6	7	21
		% of Total	0	5,9	9,8	11,8	13,7	41,1
Total		Count	2	8	16	15	10	51
		% of Total	3,9	15,7	31,3	29,4	19,7	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah (2017)

Tabel 4.3 dan Tabel 4.4 merupakan data karakteristik responden yang disajikan dalam *crosstabulation olahan SPSS Versi 16.00*, dimana karakteristik responden tersebut dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan tahun 2015. Berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki dalam penelitian ini

ada sebanyak 30 orang atau (59%) sedangkan responden perempuan ada sebanyak 21 orang atau (41%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2015 adalah didominasi oleh pegawai Laki-laki.

Berdasarkan karakteristik pendidikan, responden laki-laki yang berpendidikan SMU ada sebanyak 9 orang atau 17,6%, untuk D3 ada sebanyak 8 orang atau 16%, untuk S1 ada sebanyak 10 orang atau 20%, dan untuk S2 ada sebanyak 3 orang atau 6%, sedangkan untuk responden perempuan yang berpendidikan SMU ada sebanyak 3 orang atau 5,9%, untuk D3 ada sebanyak 3 orang atau 5,9%, untuk S1 ada sebanyak 15 orang atau 29%, dan untuk berpendidikan S2 ada sebanyak 0 orang atau 0%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tingkat pendidikan pegawai pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2015 adalah S1.

Berdasarkan karakteristik umur, responden laki-laki yang berumur <20 tahun ada sebanyak 2 orang atau 3,9%, yang berumur 21-25 tahun ada sebanyak 5 orang atau 9,8%, yang berumur 26-35 tahun ada sebanyak 11 orang atau 21,6%, yang berumur 36-45 tahun ada sebanyak 9 orang atau 17,6%, dan responden laki-laki yang berumur 46-55 tahun ada sebanyak 3 orang atau 5,9%. Sedangkan responden perempuan yang <20 tahun ada sebanyak 0 orang atau 0%, yang berumur 21-25 tahun ada sebanyak 3 orang atau 5,9%, yang berumur 26-35 tahun ada sebanyak 5 orang atau 9,8%, yang berumur 36-45 tahun ada sebanyak 6 orang atau 11,8%, dan responden perempuan yang berumur 46-55 tahun ada sebanyak 7 orang atau 13,7%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2015 adalah tergolong berusia produktif.

#### 4.2.4 Deskripsi Karakteristik Responden Tahun 2016

**Tabel 4.5**  
**Crosstab Jenis-Kelamin\*Pendidikan tahun 2016**

			Pendidikan				Total
			SMA	D3	S1	S2	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	10	7	9	4	30
		% of Total	20	14	18	8	60
	Perempuan	Count	3	5	11	1	20
		% of Total	6	10	22	2	40
Total		Count	13	12	20	5	50
		% of Total	26	24	40	10	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah (2017)

**Tabel 4.6**  
**Crosstab Jenis-Kelamin \* Umur tahun 2016**

			Umur					Total
			<20	21-25	26-35	36-45	46-55	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	2	4	10	7	7	30
		% of Total	4	8	20	14	14	60
	Perempuan	Count	0	4	5	3	8	20
		% of Total	0	8	10	6	16	40
Total		Count	2	8	15	10	15	50
		% of Total	4	16	30	20	30	100

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah (2017)

Tabel 4.5 dan Tabel 4.6 merupakan data karakteristik responden yang disajikan dalam *crosstabulation olahan SPSS Versi 16.00*, dimana karakteristik responden tersebut dijelaskan berdasarkan jenis kelamin, umur, dan pendidikan

tahun 2016. Berdasarkan jenis kelamin responden laki-laki dalam penelitian ini ada sebanyak 30 orang atau (60%) sedangkan responden perempuan ada sebanyak 20 orang atau (40%). Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2016 adalah didominasi oleh pegawai Laki-laki.

Berdasarkan karakteristik pendidikan, responden laki-laki yang berpendidikan SMU ada sebanyak 10 orang atau 20%, untuk D3 ada sebanyak 7 orang atau 14%, untuk S1 ada sebanyak 9 orang atau 18%, dan untuk S2 ada sebanyak 4 orang atau 8%, sedangkan untuk responden perempuan yang berpendidikan SMU ada sebanyak 3 orang atau 6%, untuk D3 ada sebanyak 5 orang atau 10%, untuk S1 ada sebanyak 11 orang atau 22%, dan untuk berpendidikan S2 ada sebanyak 1 orang atau 2%. Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata tingkat pendidikan pegawai pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2016 adalah S1.

Berdasarkan karakteristik umur, responden laki-laki yang berumur <20 tahun ada sebanyak 2 orang atau 4%, yang berumur 21-25 tahun ada sebanyak 4 orang atau 8%, yang berumur 26-35 tahun ada sebanyak 10 orang atau 20%, yang berumur 36-45 tahun ada sebanyak 7 orang atau 14%, dan responden laki-laki yang berumur 46-55 tahun ada sebanyak 7 orang atau 14%. Sedangkan responden perempuan yang <20 tahun ada sebanyak 0 orang atau 0%, yang berumur 21-25 tahun ada sebanyak 4 orang atau 8%, yang berumur 26-35 tahun ada sebanyak 5 orang atau 10%, yang berumur 36-45 tahun ada sebanyak 3 orang atau 6%, dan responden perempuan yang berumur 46-55 tahun ada sebanyak 8 orang atau 16%.



Sehingga dapat dikatakan bahwa rata-rata pegawai pada PT. Bumi Karsa Makassar pada tahun 2016 adalah tergolong berusia produktif.

### **4.3 Teknik Analisis**

#### **4.3.1 Distribusi Penilaian Jawaban Responden**

Tabel 4.7 berikut ini merupakan hasil olahan jawaban responden terhadap pernyataan variabel bebas (Kepuasan Kerja). Kategori nilai jawaban terhadap pernyataan variabel  $X_1$  dapat dilihat sebagai berikut.

Berdasarkan tabel 4.7 dapat diketahui bahwa :

1. Pernyataan 1 (Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab), yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 40%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 10%.
2. Pernyataan 2 (Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya), yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden atau 12%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.
3. Pernyataan 3 (Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan), yang menyatakan sangat setuju 30 responden atau 60%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.

**Tabel 4.7**  
**Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja**

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.	25	50	20	40	5	10	0	0	0	0	50	100
2.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.	25	50	18	36	6	12	1	2	0	0	50	100
3.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	30	60	18	36	1	2	1	2	0	0	50	100
4.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.	28	56	18	36	3	6	1	2	0	0	50	100
5.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.	30	60	18	36	1	2	1	2	0	0	50	100
6.	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.	24	48	21	42	5	10	0	0	0	0	50	100
7.	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.	48	96	2	4	0	0	0	0	0	0	50	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner Penelitian (2017)

4. Pernyataan 4 (Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman), yang menyatakan sangat setuju 28 responden atau 56%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan

kurang setuju sebanyak 3 responden atau 6%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.

5. Pernyataan 5 (Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai), yang menyatakan sangat setuju 30 responden atau 60%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.
6. Pernyataan 6 (Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan), yang menyatakan sangat setuju 24 responden atau 48%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 42%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 10%.
7. Pernyataan 7 (Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan), yang menyatakan sangat setuju 48 responden atau 96%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 2 responden atau 4%.

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui bahwa :

1. Pernyataan 1 (Saya harus hadir setiap hari kerja), yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden atau 12%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.
2. Pernyataan 2 (Saya harus masuk kerja tepat pada waktu), yang menyatakan sangat setuju 30 responden atau 60%, yang menyatakan setuju

sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Semangat Kerja**

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya harus hadir setiap hari kerja.	25	50	18	36	6	12	1	2	0	0	50	100
2.	Saya harus masuk kerja tepat pada waktu.	30	60	18	36	1	2	1	2	0	0	50	100
3.	Saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan.	24	48	21	42	5	10	0	0	0	0	50	100
4.	Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini saya kerjakan.	25	50	18	36	6	12	1	2	0	0	50	100
5.	Saya selalu menjalani hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.	30	60	18	36	1	2	1	2	0	0	50	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner Penelitian (2017)

- Pernyataan 3 (Saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan), yang menyatakan sangat setuju 24 responden atau 48%, yang menyatakan setuju sebanyak 21 responden atau 42%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 10%.
- Pernyataan 4 (Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini saya kerjakan), yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju

sebanyak 6 responden atau 12%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.

5. Pernyataan 5 (Saya selalu menjalin hubungan yang baik dengan teman sekerja, baik didalam pekerjaan maupun diluar), yang menyatakan sangat setuju 30 responden atau 60%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.

Berdasarkan tabel 4.9 dapat diketahui bahwa :

1. Pernyataan 1 (Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi), yang menyatakan sangat setuju 48 responden atau 96%, dan yang menyatakan setuju sebanyak 2 responden atau 4%.
2. Pernyataan 2 (Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja), yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden atau 12%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.
3. Pernyataan 3 (Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja), yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 40%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 10%.

**Tabel 4.9**  
**Distribusi Penilaian Responden terhadap Variabel Prestasi Kerja**

No	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi.	48	96	2	4	0	0	0	0	0	0	50	100
2.	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.	25	50	18	36	6	12	1	2	0	0	50	100
3.	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.	25	50	20	40	5	10	0	0	0	0	50	100
4.	Saya mampu menggunakan bahan baku perusahaan secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.	25	50	18	36	6	12	1	2	0	0	50	100
5.	Saya mampu menyelesaikan segala permasalahan yang ada dalam proses pekerjaan tanpa meminta bantuan supervisor.	30	60	18	36	1	2	1	2	0	0	50	100
6.	Saya menunjukkan harga diri saya sebagai karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan saya	25	50	20	40	5	10	0	0	0	0	50	100
7.	Saya memiliki kesetiakawanan dengan kelompok kerja saya.	25	50	18	36	6	12	1	2	0	0	50	100

Sumber: Pengolahan Kuesioner Penelitian (2017)

4. Pernyataan 4 (Saya mampu menggunakan bahan baku perusahaan secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan), yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden

atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden atau 12%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.

5. Pernyataan 5 (Saya mampu menyelesaikan segala permasalahan yang ada dalam proses pekerjaan tanpa meminta bantuan supervisor), yang menyatakan sangat setuju 30 responden atau 60%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 1 responden atau 2%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.
6. Pernyataan 6 (Saya menunjukkan harga diri saya sebagai karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan saya), yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 20 responden atau 40%, dan yang menyatakan kurang setuju sebanyak 5 responden atau 10%.
7. Pernyataan 7 (Saya memiliki kesetiakawanan dengan kelompok kerja saya), yang menyatakan sangat setuju 25 responden atau 50%, yang menyatakan setuju sebanyak 18 responden atau 36%, yang menyatakan kurang setuju sebanyak 6 responden atau 12%, dan yang menyatakan tidak setuju 1 responden atau 2%.

#### **4.3.2 Metode Regresi Linier Berganda**

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sebagai variabel terikat. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program *SPSS versi 16.00*, dapat dilihat pada tabel 4.10 sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Analisis Regresi Linier Berganda**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.706	2.770		.255	.800
	kepuasan_kerja	.482	.180	.388	2.679	.010
	semangat_kerja	.694	.191	.526	3.637	.001

a. Dependent Variable: prestasi\_kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, diolah (2017)

Berdasarkan hasil pengolahn pada Tabel 4.10 dapat dirumuskan model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 0.706 + 0.482X_1 + 0.694X_2 + e$$

Analisisnya :

- Konstanta (a) sebesar 0.706 , menunjukkan nilai konstan dimana jika nilai variabel independen = 0 maka prestasi kerja sebesar 0.706
- Koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0.482 menyatakan bahwa jika kepuasan kerja yang diterapkan pada perusahaan didasarkan pada balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerja monoton atau tidak di dalam perusahaan sebesar 1 akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.482 (48,2%).



- c) Koefisien regresi X2 sebesar 0.694 menyatakan bahwa jika semangat kerja yang diterapkan pada perusahaan yang didasarkan pada absensi, kerjasama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan didalam perusahaan sebesar 1 akan meningkatkan prestasi kerja sebesar 0.694 (69,4%).

### 4.3.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Identifikasi Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinan digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel *independent* atau *predictornya*. Range nilai dari  $R^2$  adalah  $0 \leq R^2 \leq 1$  semakin mendekati nol berarti model tidak baik atau variasi model dalam menjelaskan amat terbatas, sebaliknya semakin mendekati satu model semakin baik (Situmorang,2010:144).

**Tabel 4.11**  
**Identifikasi Determinan**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.780	154.185

a. Predictors: (Constant), semangat\_kerja, kepuasan\_kerja

Erat tidaknya suatu hubungan variabel dapat dilihat dengan menggunakan

Tabel 4.12 berikut ini :

**Tabel 4.12**  
**Tabel Hubungan antar Variabel**

Nilai	Interpretasi
0,0 - 0,19	Sangat Tidak Erat
0,2 - 0,39	Tidak Erat
0,4 - 0,59	Cukup Erat
0,6 - 0,79	Erat
0,8 - 0,99	Sangat Erat

**Sumber : Situmorang dkk (2010:145)**

### Hasil Pengujian :

Berdasarkan hasil pengujian identifikasi determinan pada Tabel 4.11 menunjukkan bahwa :

- a. Nilai  $R = 0.888$  berarti hubungan antara kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 88,8%. Artinya hubungannya sangat erat, untuk memastikannya dapat dilihat pada Tabel 4.12 diatas.
- b. *Adjusted R Square* sebesar 0,780 atau 78% artinya variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan kerja dan semangat kerja sedangkan sisanya 22% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penelitian ini.

### 2. Uji $F_{hitung}$ (Uji Simultan/Serempak)

Uji F (uji serempak) untuk melihat apakah variabel bebas yaitu kepuasan kerja secara bersama-sama (serempak) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel terikat, prestasi kerja ( $Y$ ).

#### Kriteria pengujian sebagai berikut :

$H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) secara serempak tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) secara serentak berpengaruh terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

#### Kriteria pengambilan keputusan :

Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak pada  $\alpha = 5\%$

Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima pada  $\alpha = 5\%$

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji  $F_{hitung}$**   
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	417.146	2	208.573	87.735	.000 <sup>a</sup>
	Residual	111.734	47	2.377		
	Total	528.880	49			

a. Predictors: (Constant), semangat\_kerja, kepuasan\_kerja

b. Dependent Variable: prestasi\_kerja

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, diolah (2017)**

### Hasil Pengujian :

Berdasarkan hasil pengujian  $F_{hitung}$  pada Tabel 4.13 menunjukkan bahwa :

- a. Model regresi yang dipergunakan dalam uji F adalah :

$H_0: b_1 = b_2 = 0$ , artinya secara bersama-sama tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja.

$H_a: b_1 \neq b_2 \neq 0$ , artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja.

- b.  $F_{tabel}$  dapat dilihat pada  $\alpha = 5\%$

Derajat bebas pembilang =  $k-1 = 3-1 = 2$

Derajat penyebut =  $n-k = 50-2 = 48$

$F_{tabel}$  pada signifikansi 5% (2,48) = 3,19

- c. Nilai  $F_{hitung}$  dapat dilihat pada Tabel 4.13 diatas

- d. Kriteria pengambilan keputusan :

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel} \alpha = 5\%$

e. Keterangan

Pada Tabel 4.11 nilai  $F_{hitung}$  adalah  $87,735 > F_{tabel}$  sebesar 3,19 dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  yang menunjukkan Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.

### 3. Uji $t_{hitung}$ (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui secara individu pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen yaitu variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja (Y) pada PT. Bumi Karsa Makassar.

#### Dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

- a.  $H_0 : b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas (kepuasan dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja).
- b.  $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas (kepuasan kerja dan semangat kerja) terhadap variabel terikat (prestasi kerja).

#### Kriteria pengambilan keputusan :

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau  $H_a$  ditolak

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### Hasil pengujiaannya adalah :

Tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% dan derajat kebebasan (df) = (n-k)

n = Jumlah sampel, n = 50

k = jumlah variabel yang digunakan, k = 3

maka : derajat bebas (df) = n – k = 50-3 = 47

Uji t yang dilakukan adalah uji dua arah, maka  $t_{tabel}$  yang digunakan adalah  $t_{0,05(47)}$

= 2,011

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji t hitung**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.706	2.770		.255	.800
Kepuasan_kerja	.482	.180	.388	2.679	.010
Semangat_kerja	.694	.191	.526	3.637	.001

a. Dependent Variable: prestasi

**Sumber : Hasil Pengolahan SPSS, diolah (2017)**

Pada tabel 4.14 diketahui persamaan regresi linier berganda, dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut :

$$Y = 0,706 + 0,482X_1 + 0,694X_2 + e$$

## 1. Pembahasan dan Hasil uji t terhadap variabel X1 (Kepuasan Kerja)

### a. Pembahasan

Menurut Malayu Hasibuan 2014, Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat diketahui melalui balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya

pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak.

Pada umumnya, karyawan juga pernah merasakan yang namanya ketidak puasan dalam bekerja. Dibawah ini cara karyawan mengungkapkan ketidak puasan karyawan seperti, Keluar (*exit*), menyuarkan (*voice*), mengabaikan (*neglect*), dan kesetiaan (*loyalty*) (Robbins 2014).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT.Bumi Karsa makassar kita dapat melihat bahwa kondisi lingkungan kerja yang merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja, dapat dilihat bagaimana lingkungan kerja yang nyaman mendorong semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan. Dari penjelasan diatas diketahui bahwa hasil pengamatan yang dilakukan penelitian sesuai dengan teori pendukung yang digunakan, diantaranya Teori dua faktor (*two factor theory*), teori nilai (*value theory*), teori keseimbangan (*equity theory*), teori perbedaan (*disprepancy theory*), teori pemenuhan kebutuhan (*need fulfillment theory*), dan teori pandangan kelompok (*social reference group theory*), (Sinambela 2012: 257).

## **b. Hasil Pengujian**

a) Metode regresi yang dipergunakan dalam uji t adalah :

$H_0: b_1 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja ( $Y$ ).

$H_a: b_1 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja ( $Y$ ).

b) t tabel dapat dilihat pada  $\alpha = 5\%$

t tabel diperoleh dari  $n-k$

$n$  = jumlah sampel yaitu 50 orang

$k$  = jumlah variabel bebas yang digunakan yaitu 2 maka nilai t tabel 5% (48) adalah 2,010.

c) Nilai  $t_{hitung}$ , sebesar 2,679 dapat dilihat pada Tabel 4.14

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.706	2.770		.255	.800
Kepuasan_kerja	.482	.180	.388	2.679	.010
Semangat_kerja	.694	.191	.526	3.637	.001

a. Dependent Variable: prestasi

d) Kriteria pengambilan keputusan

$H_0$  diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

$H_0$  ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

e) Keterangan

Pada variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) diketahui bahwa nilai  $t_{hitung} = 2,679 > t_{tabel} (2,010)$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja ( $Y$ ). Hal ini berarti kepuasan kerja yang dapat diukur dari balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, suasana dan lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam kepemimpinannya, dan sifat pekerjaan monoton atau tidak, dapat mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Bumi karsa makassar.

## **2. Pembahasan dan Hasil uji t terhadap variabel $X_2$ (Semangat Kerja)**

### **a. Pembahasan**

Menurut Nitismito dalam Ardana (2014) semangat kerja adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaannya akan lebih dapat diharapkan selesai dengan cepat dan lebih baik.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Bumi karsa makassar kita dapat melihat bahwa kondisi absensi yang merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.

Keterkaitan antara semangat kerja dan prestasi kerja memang tidak secara langsung dijelaskan tetapi dari penjelasan diatas dapat diketahui



bahwa apabila seseorang memiliki semangat kerja yang tinggi maka produktivitasnya juga akan tinggi dan apabila sudah memiliki produktivitasnya yang tinggi berarti karyawan tersebut juga memiliki kinerja yang baik. Semakin baik kinerja karyawan didalam suatu perusahaan semakin besar pula keinginan untuk menjadi karyawan yang berprestasi didalam perusahaan.

Faktor lain yang dapat menunjukkan tinggi rendahnya semangat kerja dapat dilihat dari kerjasama. Dari hasil pengamatan yang dilakukan pada karyawan pada PT. Bumi karsa makassar adalah baik. Hal ini dapat dilihat seorang manager, yang memberikan semangat kepada bawahannya agar untuk bisa bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dikerjakan. Kerjasama ini sangat bermanfaat dan digunakan untuk memecahkan berbagai masalah dalam berorganisasi. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa hasil pengamatan yang dilakukan penelitian sesuai dengan teori pendukung yang digunakan.

#### **b. Hasil Pengujian**

a) Metode regresi yang digunakan dalam uji t adalah:

$H_0: b_2 = 0$ , artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja ( $Y$ ).

$H_0: b_2 \neq 0$ , artinya secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel bebas yaitu semangat kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel terikat prestasi kerja ( $Y$ ).

b) t tabel dapat dilihat pada  $\alpha = 5\%$

t tabel diperoleh dari n-k

n = jumlah sampel yaitu 50 orng

k = jumlah variabel bebas yang digunakn yaitu 2 maka nilai t tabel 5% (48) adalah 2,010.

c) Nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,637 dapat dilihat pada tabel 4.14

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.706	2.770		.255	.800
Kepuasan_kerja	.482	.180	.388	2.679	.010
Semangat_kerja	.694	.191	.526	3.637	.001

a. Dependent Variable: prestasi

d) Kriteria pengambilan keputusan

Ho diterima jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

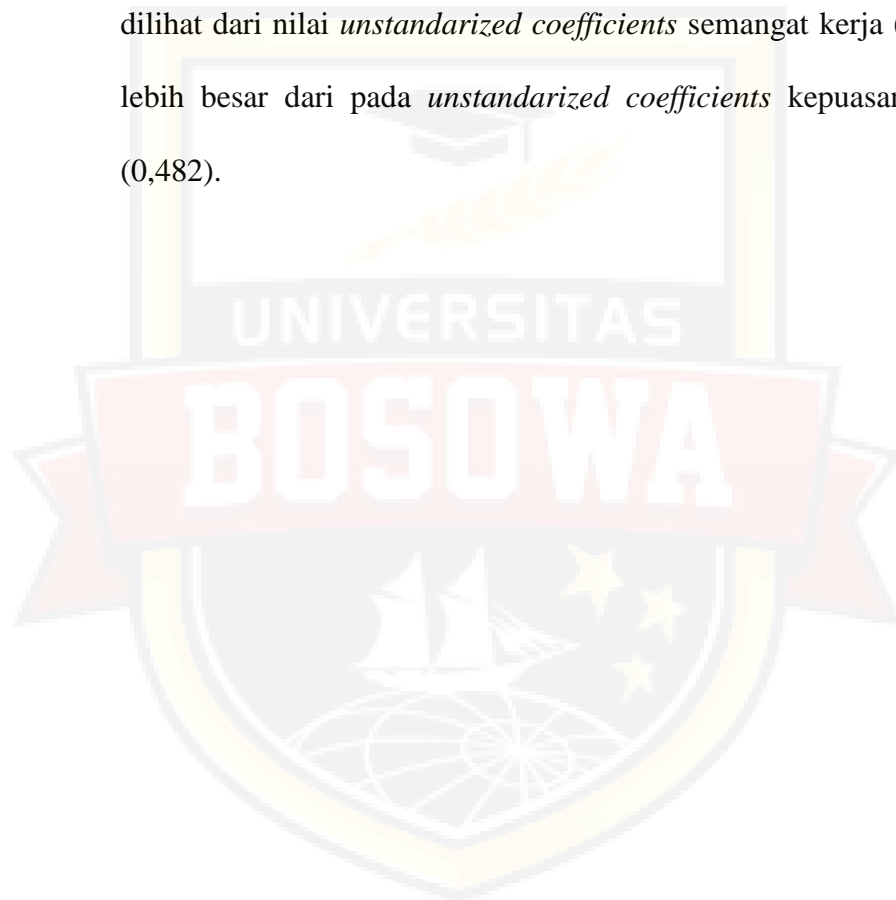
Ho ditolak jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ ,  $\alpha = 5\%$

e) Keterangan

Pada variabel semangat kerja ( $X_2$ ) diketahui bahwa  $t_{hitung} = 3,637 > t_{tabel}$  (2,010) dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,05$  maka Ho ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel semangat kerja ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y). Hal ini berarti semangat kerja yang berkaitan

dengan absensi, kerja sama, kepuasan kerja, dan kedisiplinan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan pada PT.Bumi karsa makassar.

- f) Berdasarkan hasil uji-t diketahui bahwa faktor dominan yang mempengaruhi prestasi kerja adalah semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *unstandarized coefficients* semangat kerja (0,694) lebih besar dari pada *unstandarized coefficients* kepuasan kerja (0,482).



## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan variabel semangat kerja ( $X_2$ ) secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pada PT. Bumi karsa makassar. Hal ini dapat diketahui dengan uji F dimana nilai  $F_{hitung}$  sebesar  $87,735 > F_{tabel}$  sebesar  $3,19$  dengan tingkat signifikan  $0,000 < 0,005$  yang menunjukkan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yaitu prestasi kerja.
2. Variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja pada PT. Bumi karsa makassar adalah variabel semangat kerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai *unstandardized coefficients* semangat kerja ( $0,694$ ) lebih besar dari pada *unstandardized coefficients* kepuasan kerja ( $0,482$ ).

#### 5.1 Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan penelitian, maka diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja dan semangat kerja merupakan hal yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, untuk itu pimpinan harus

selalu memberikan perhatian kepada bawahannya sehingga mereka menjadi lebih bersemangat dalam bekerja serta pengawasan yang lebih ketat agar karyawan menjadi lebih disiplin dan tidak menganggap remeh kesalahan-kesalahan kecil yang dapat menjadi kebiasaan buruk.

2. Untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja dapat dilakukan juga dengan pendekatan secara langsung oleh pimpinan yang sifatnya membina agar karyawan merasa dihargai, diperhatikan sehingga dapat meningkatkan prestasi kerja mereka.
3. Perlu adanya komunikasi antara atasan dan bawahan yang bersifat terbuka baik secara vertikal maupun horizontal agar karyawan tidak merasa kurang diperhatikan sehingga besar kemungkinan karyawan tersebut melakukan hal-hal yang kurang baik sehingga dapat menurunkan kepuasan kerja dan semangat kerja mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2011. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**. Penerbit: Rineka Cipta, Jakarta.
- Danang Sunyoto, 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: CAPS, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2014 **Manajemen Sumber Daya Manusia**, edisi pertama, cetakan keenam, Penerbit : Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Darmawan, Dididt. 2013. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Penerbit: Pena Semesta, Surabaya.
- Fitriana, Nona. 2016. *Pengaruh Perilaku Pemimpin dan Komitmen karyawan Terhadap Prestasi kerja karyawan pada PT. Rajawali Nusindo Cabang Medan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi USU: Medan
- Ginting, Eva Flora 2010. **Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk Cabang Sumatera Utara**, Skripsi: Fakultas Ekonomi USU, Medan
- Handoko, T. Tani 2014. **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia**, Edisi kedua, Cetakan kedua, Cetakan Keempat Belas, Penerbit: BPFE, Yogyakarta
- IndahHartatik, 2014. **Mengembangkan SDM**. Penerbit: Laksana, Jakarta.
- MalayuHasibuan, 2014. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta

- Marpaung Rio. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Karyawan Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan, dan Perikanan Kabupaten Siak*. Jurnal Ekonomi Volume 21, Nomor 2.
- Meri, Simel dan Khairul anwar, 2013. *Perilaku Kepemimpinan, Komitmen Pegawai, dan Prestasi Kerja pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset kabupaten Rokan Hulu*, Jurnal Administrasi Pembangunan. Volume 1, Nomor 3, Juli 2013, hlm. 219-323.
- Nitisemito S, Alex, 2011. **Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)**. Cetakan Kesembilan. Edisi Ketiga. Penerbit: Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisimito, A 2010. *Manajemen Personalialia, Edisi Kedepalavn*, Penerbitan Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Novianingsih, Diah. 2013. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo**. *Jurnal Manajemen Bisnis* : Medan
- Sinambela, Lijen Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori dan Implikasi Cetakan Pertama*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dkk 2010. **Analisis Data Penelitian untuk Riset Manajemen dan Bisnis**, USU Press: Medan.
- Sugiyono, 2011. **Statistika Untuk Penelitian**. Bandung Alfabeta.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Bisnis Cetakan Ke-18*. Alfabeta:Bandung.
- Universitas Bosowa Makassar, 2016. **Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi** Edisi revisi. Cetakan keempat. Makassar.

Wardani, Eka Suryaningsih.2009. **Pengaruh Kompensasi,Keahlian dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT>Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar, Jurna Ekonomi : Universitas Gunadarma**





L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 : KUESIONER PENELITIAN

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP  
PRESTASI KERJA PADA PT. BUMI KARSA MAKASSAR**

**A. Umum**

Bapak/Ibu yang terhormat,

Pernyataan yang ada dalam kuesioner ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepuasan kerja dan Semangat kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. Bumi Karsa Makassar”**. Oleh karena itu, saya mengharapkan bantuan anda agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

**B. Petunjuk Pengisian Kuesioner**

1. Mohon diberi tanda *checklist* (√) pada jawaban yang bapak/ibu anggap paling sesuai.

Pendapat Bapak/Ibu atas pernyataan yang diajukan dinyatakan dalam skala 1 s/d 5 yang memiliki makna sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Kurang Setuju (KS)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.

**C. Identitas Kuesioner**

1. Nama :
2. Umur :
3. Jenis Kelamin : 1. Pria      2. Wanita
4. Pendidikan Terakhir :

Uji validitas yang dilakukan oleh penelitian terhadap kuesioner yang akan digunakan sebagai alat instrument dalam penelitian ini terdiri dari 19 pernyataan yang terdiri dari 7 pernyataan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ), 5 pernyataan variabel semangat kerja ( $X_2$ ), dan 7 pernyataan variabel prestasi kerja ( $Y$ ). Setelah dilakukan pengujian validitas, semua pernyataan dinyatakan valid karna nilai *Corrected Item-Total Correlation* nya diatas 0,278 atau 0,279 sehingga layak dijadikan sebagai alat instrument didalam penelitian ini.

**KUESIONER SETELAH UJI VALIDITAS:**

**1. Variabel Kepuasan Kerja ( $X_1$ )**

No	Pernyatann	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya menerima gaji sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab.					
2.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.					
3.	Lingkungan kerja mendorong semangat saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
4.	Saya bekerja dalam lingkungan kerja yang aman, bersih dan nyaman.					
5.	Fasilitas yang disediakan oleh perusahaan lengkap dan layak pakai.					
6.	Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan.					
7.	Komunikasi karyawan dan pimpinan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan.					

**2. Variabel Semangat Kerja ( $X_2$ )**

No	Pernyatann	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya harus hadir setiap hari kerja.					
2.	Saya harus masuk kerja tepat pada waktu.					

3.	Saya selalu menjalin kerjasama yang baik dengan teman sekerja maupun dengan pimpinan.					
4.	Saya menyenangi pekerjaan yang saat ini Bapak/Ibu kerjakan.					
5.	Saya selalu menjalani hubungan yang baik dengan teman sekerja baik didalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan.					

### 3. Variabel Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya memiliki tingkat kualitas kerja yang cukup tinggi.					
2.	Saya memiliki tingkat kuantitas kerja yang sangat maksimal dalam bekerja.					
3.	Saya dapat mempergunakan waktu semaksimal mungkin dalam bekerja.					
4.	Saya mampu menggunakan bahan baku perusahaan secara optimal untuk menyelesaikan pekerjaan.					
5.	Saya mampu menyelesaikan segala permasalahan yang ada dalam proses pekerjaan tanpa meminta bantu supervisor.					
6.	Saya menunjukkan harga diri saya sebagai karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaan saya					
7.	Saya memiliki kesetiakawanan dengan kelompok kerja saya.					

**Lampiran 2 : Analisis Frekuensi Jawaban Responden**

**Frequency Table Pernyataan Variabel Kepuasan Kerja**

**VAR00001**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	20	40.0	40.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**VAR00002**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	18	36.0	36.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**VAR00003**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	1	2.0	2.0	4.0
	4	18	36.0	36.0	40.0
	5	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**VAR00004**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	3	6.0	6.0	8.0
	4	18	36.0	36.0	44.0
	5	28	56.0	56.0	100.0

Total	50	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

**VAR00005**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	1	2.0	2.0	4.0
	4	18	36.0	36.0	40.0
	5	30	60.0	60.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00006**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	21	42.0	42.0	52.0
	5	24	48.0	48.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00007**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	4.0	4.0	4.0
	5	48	96.0	96.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Frequency Table Pernyataan Variabel Semangat Kerja**

**VAR00001**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	18	36.0	36.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00002**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	1	2.0	2.0	4.0
	4	18	36.0	36.0	40.0
	5	30	60.0	60.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00003**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	21	42.0	42.0	52.0
	5	24	48.0	48.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00004**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	18	36.0	36.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00005**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	1	2.0	2.0	4.0
	4	18	36.0	36.0	40.0
	5	30	60.0	60.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**Frequency Table Pernyataan Variabel Prestasi Kerja**

**VAR00001**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	2	4.0	4.0	4.0
	5	48	96.0	96.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00002**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	18	36.0	36.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00003**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	20	40.0	40.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00004**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	18	36.0	36.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00005**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent



Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	1	2.0	2.0	4.0
	4	18	36.0	36.0	40.0
	5	30	60.0	60.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00006**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	10.0	10.0	10.0
	4	20	40.0	40.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

**VAR00007**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.0	12.0	14.0
	4	18	36.0	36.0	50.0
	5	25	50.0	50.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	

### Lampiran 3 : Crosstab Data Responden Tahun 2014

#### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis-Kelamin * Umur	53	100.0%	0	.0%	53	100.0%
Jenis-Kelamin * Pendidikan	53	100.0%	0	.0%	53	100.0%

#### Jenis-Kelamin \* Umur Crosstabulation

			Umur					Total
			<20	21-25	26-35	36-45	46-55	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	2	5	12	9	4	32
		Expected Count	1.2	4.8	10.3	9.1	6.6	32.0
		% of Total	3.8%	9.4%	22.6%	17.0%	7.5%	60.4%
Perempuan	Count	0	3	5	6	7	21	
	Expected Count	.8	3.2	6.7	5.9	4.4	21.0	
	% of Total	.0%	5.7%	9.4%	11.3%	13.2%	39.6%	
Total	Count	2	8	17	15	11	53	
	Expected Count	2.0	8.0	17.0	15.0	11.0	53.0	
	% of Total	3.8%	15.1%	32.1%	28.3%	20.8%	100.0%	

#### Jenis-Kelamin \* Pendidikan Crosstabulation

			Pendidikan				Total
			SMA	D3	S1	S2	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	10	9	10	3	32
		Expected Count	7.8	7.2	15.1	1.8	32.0
		% of Total	18.9%	17.0%	18.9%	5.7%	60.4%
Perempuan	Count	3	3	15	0	21	

	Expected Count	5.2	4.8	9.9	1.2	21.0
	% of Total	5.7%	5.7%	28.3%	.0%	39.6%
Total	Count	13	12	25	3	53
	Expected Count	13.0	12.0	25.0	3.0	53.0
	% of Total	24.5%	22.6%	47.2%	5.7%	100.0%

#### Lampiran 4 : Crosstab Data Responden Tahun 2015

##### Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis-Kelamin * Umur	51	96.2%	2	3.8%	53	100.0%
Jenis-Kelamin * Pendidikan	51	96.2%	2	3.8%	53	100.0%

##### Jenis-Kelamin \* Umur Crosstabulation

			Umur					Total
			<20	21-25	26-35	36-45	46-55	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	2	5	11	9	3	30
		Expected Count	1.2	4.7	9.4	8.8	5.9	30.0
		% of Total	3.9%	9.8%	21.6%	17.6%	5.9%	58.8%
	Perempuan	Count	0	3	5	6	7	21
		Expected Count	.8	3.3	6.6	6.2	4.1	21.0
		% of Total	.0%	5.9%	9.8%	11.8%	13.7%	41.2%
Total	Count	2	8	16	15	10	51	
	Expected Count	2.0	8.0	16.0	15.0	10.0	51.0	
	% of Total	3.9%	15.7%	31.4%	29.4%	19.6%	100.0%	

**Jenis-Kelamin \* Pendidikan Crosstabulation**

			Pendidikan				Total
			SMA	D3	S1	S2	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	9	8	10	3	30
		Expected Count	7.1	6.5	14.7	1.8	30.0
		% of Total	17.6%	15.7%	19.6%	5.9%	58.8%
	Perempuan	Count	3	3	15	0	21
		Expected Count	4.9	4.5	10.3	1.2	21.0
		% of Total	5.9%	5.9%	29.4%	.0%	41.2%
Total	Count	12	11	25	3	51	
	Expected Count	12.0	11.0	25.0	3.0	51.0	
	% of Total	23.5%	21.6%	49.0%	5.9%	100.0%	

**Lampiran 5 : Crosstab Data Responden Tahun 2016**

**Case Processing Summary**

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jenis-Kelamin * Umur	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%
Jenis-Kelamin * Pendidikan	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

**Jenis-Kelamin \* Umur Crosstabulation**

			Umur					Total
			<20	21-25	26-35	36-45	46-55	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	2	4	10	7	7	30
		Expected Count	1.2	4.8	9.0	6.0	9.0	30.0
		% of Total	4.0%	8.0%	20.0%	14.0%	14.0%	60.0%
	Perempuan	Count	0	4	5	3	8	20
		Expected Count	.8	3.2	6.0	4.0	6.0	20.0
		% of Total						

	% of Total	.0%	8.0%	10.0%	6.0%	16.0%	40.0%
Total	Count	2	8	15	10	15	50
	Expected Count	2.0	8.0	15.0	10.0	15.0	50.0
	% of Total	4.0%	16.0%	30.0%	20.0%	30.0%	100.0%

**Jenis-Kelamin \* Pendidikan Crosstabulation**

			Pendidikan				Total
			SMA	D3	S1	S2	
Jenis-Kelamin	Laki-laki	Count	10	7	9	4	30
		Expected Count	7.8	7.2	12.0	3.0	30.0
		% of Total	20.0%	14.0%	18.0%	8.0%	60.0%
	Perempuan	Count	3	5	11	1	20
		Expected Count	5.2	4.8	8.0	2.0	20.0
		% of Total	6.0%	10.0%	22.0%	2.0%	40.0%
Total	Count	13	12	20	5	50	
	Expected Count	13.0	12.0	20.0	5.0	50.0	
	% of Total	26.0%	24.0%	40.0%	10.0%	100.0%	

**Lampiran 6 : Output Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda**

**Regression**

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

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	semangat_kerja, kepuasan_kerja <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.888 <sup>a</sup>	.789	.780	154.185

a. Predictors: (Constant), semangat\_kerja, kepuasan\_kerja

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

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	417.146	2	208.573	87.735	.000 <sup>a</sup>
Residual	111.734	47	2.377		
Total	528.880	49			

a. Predictors: (Constant), semangat, kepuasan

b. Dependent Variable: prestasi

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

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.706	2.770		.255	.800

kepuasan_kerja					
semangat_kerja	.482	.180	.388	2.679	.010
	.694	.191	.526	3.637	.001

a. Dependent Variable: prestasi\_kerja



DATA KUESIONER PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PADA PT.BUMI KARSA MAKASSAR

No. Resp.	JK	PDD	USIA	Kepuasan Kerja (X1)							Jumlah	Semangat Kerja (X2)					Jumlah	Prestasi Kerja (Y)							Jumlah
				X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	4	4	29
2	2	2	2	4	5	5	5	4	5	4	23	5	4	5	5	5	24	4	5	4	5	5	4	5	32
3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	4	16	2	2	3	2	4	13	4	2	3	2	4	3	2	20
4	1	2	4	5	3	5	4	5	4	5	23	3	5	4	3	5	20	5	3	5	3	5	5	3	29
5	2	1	2	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
6	1	2	1	5	4	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	5	5	4	32
7	2	3	3	4	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	4	5	33
8	1	1	5	5	5	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35
9	1	3	2	5	5	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	5	5	34
10	1	3	3	4	4	2	4	4	5	5	20	4	4	5	4	2	19	5	4	4	4	2	4	4	27
11	1	1	3	3	3	4	5	3	3	5	20	3	3	3	3	4	16	5	3	3	3	4	3	3	24
12	1	4	2	4	4	5	4	5	5	5	24	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	5	4	4	30
13	2	3	3	4	5	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	4	5	32
14	1	1	4	5	4	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	4	5	4	5	5	4	32
15	2	2	2	4	5	4	5	5	4	5	23	5	5	4	5	4	23	5	5	4	5	4	4	5	32
16	1	3	4	3	3	3	3	4	3	5	18	3	4	3	3	3	16	5	3	3	3	3	3	3	23
17	2	1	2	4	4	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	4	4	29
18	1	3	3	4	5	5	2	4	3	5	19	5	4	3	5	5	22	5	5	4	5	5	4	5	33
19	2	3	5	3	4	5	3	5	5	5	23	4	5	5	4	5	23	5	4	3	4	5	3	4	28
20	1	1	2	5	5	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
21	2	2	3	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
22	1	4	4	5	5	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35
23	1	1	2	4	4	5	5	4	3	5	22	4	4	3	4	5	20	5	4	4	4	5	4	4	30
24	2	3	4	4	5	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	4	5	33
25	2	3	5	4	4	4	4	5	5	5	23	4	5	5	4	4	22	5	4	4	4	4	4	4	29
26	1	1	3	4	4	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	5	22	5	4	4	4	5	4	4	30



27	2	3	5	4	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	4	5	5	4	5	33
28	1	3	4	4	5	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	4	5	4	4	5	32
29	1	1	5	5	4	5	5	4	5	5	24	4	4	5	4	5	22	5	4	5	4	5	5	4	32
30	2	3	4	5	5	5	4	4	4	5	22	5	4	4	5	5	23	5	5	5	5	5	5	5	35
31	2	3	3	5	5	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	4	5	5	34
32	1	1	4	4	3	5	5	5	4	5	24	3	5	4	3	5	20	5	3	4	3	5	4	3	27
33	1	4	3	3	5	5	5	4	4	5	23	5	4	4	5	5	23	5	5	3	5	5	3	5	31
34	2	1	5	5	5	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	4	24	5	5	5	5	4	5	5	34
35	1	1	3	4	5	5	4	4	5	5	23	5	4	5	5	5	24	5	5	4	5	5	4	5	33
36	1	4	5	5	4	5	5	4	4	5	23	4	4	4	4	5	21	5	4	5	4	5	5	4	32
37	1	2	5	5	5	4	5	4	5	5	23	5	4	5	5	4	23	5	5	5	5	4	5	5	34
38	1	3	4	4	5	5	4	5	4	5	23	5	5	4	5	5	24	5	5	4	5	5	4	5	33
39	1	3	3	5	4	4	5	5	5	5	24	4	5	5	4	4	22	5	4	5	4	4	5	4	31
40	2	2	5	5	5	5	5	5	4	5	24	5	5	4	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35
41	2	3	4	5	3	5	5	5	5	5	25	3	5	5	3	5	21	5	3	5	3	5	5	3	29
42	1	2	5	5	4	5	5	5	4	5	24	4	5	4	4	5	22	5	4	5	4	5	5	4	32
43	1	3	3	5	5	4	5	4	4	5	22	5	4	4	5	4	22	5	5	5	5	4	5	5	34
44	2	2	5	4	4	5	5	5	5	5	25	4	5	5	4	5	23	5	4	4	4	5	4	4	30
45	2	4	5	5	3	4	4	5	4	5	22	3	5	4	3	4	19	5	3	5	3	4	5	3	28
46	1	2	3	5	5	5	5	4	5	5	24	5	4	5	5	5	24	5	5	5	5	5	5	5	35
47	2	3	5	5	4	4	5	5	4	5	23	4	5	4	4	4	21	5	4	5	4	4	5	4	31
48	1	2	5	5	4	4	4	4	4	5	21	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	4	5	4	31
49	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
50	1	2	3	4	4	4	4	5	4	5	22	4	5	4	4	4	21	5	4	4	4	4	4	4	29



**Tabel r untuk df = 1-55**

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.000,0
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.55285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4515	0.5256	0.6402

22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5580
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3491	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473

50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244



**Titik Persenrase 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	245
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	1.91	1.89
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	1.90	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	1.89	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	1.88	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	1.87	1.85



**Titik Persentase Distribusi t (df= 1 - 40)**

<b>pr df</b>	<b>0.25 0.50</b>	<b>0.10 0.20</b>	<b>0.05 0.10</b>	<b>0.025 0.050</b>	<b>0.01 0.02</b>	<b>0.005 0.010</b>	<b>0.001 0.002</b>
1	1.00000	1.30254	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35017	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.34503	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34061	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.33676	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33338	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33039	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.32773	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32534	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32319	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32124	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.31946	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31784	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31635	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31497	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31370	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31253	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31143	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31042	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.30946	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30857	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30774	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30695	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30621	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30551	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30485	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30423	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563



38	0.68100	1.30364	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30308	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30254	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41	0.68052	1.30204	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30155	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30109	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30065	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30023	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.29982	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29944	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29907	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29871	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29837	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29805	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29773	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29743	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29713	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29685	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515

