STUDI MOTIVASI KERJA SEBAGAI DASAR PERENCANAAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. TARING MAS IDOLA LAMPUNG

TUGAS AKHIR

Diajukan sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana statistika



DISUSUN OLEH :

Nama : Romli Afandi

No. Mhs : 97611026

JURUSAN STATISTIKA

FAKULTAS MATEMATIKA DAN ILMU PENGETAHUAN ALAM

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2001

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING

Skripsi ini telah disyahkan dan disetujui untuk di uji

pada tanggal, 05 desember 2001

Dosen Pembimbing I

(Drs. Supriyono, M.Sc.)

Dosen Pembimbing II

(Fajriya Hakim, M.Si.)

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI

STUDI MOTIVASI KERJA SEBAGAI DASAR PERENCANAAN PEMBERDAYAAN SUMBER DAYA MANUSIA DI PT. TARING MAS IDOLA LAMPUNG

TUGAS AKHIR

Romli Afandi

No. Mhs : 97611026

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Skripsi

Jurusan Statistika Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam

Universitas Islam Indonesia

Tanggal : 27 Desember 2001

Penguji	Tanda Tangan
1. Drs. Supriyono, M.Sc.	.....
2. Edy Widodo, M.Si.	.....
3. Jaka Nugraha, M.si	.....
4. Fajriya Hakim, M.Si.	.....

Mengetahui

Dekan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam

Universitas Islam Indonesia

(Jaka Nugraha, M.Si.)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Kupersembahkan

Khusus untuk Ayah dan Ibu atas segala do'a dan pengorbanannya selama ini.

Mas Awan, Mas Adi, Hamim, Ayit, terima kasih atas segala pengertian dan keikhlasannya.

Sukma Widyawati Thank you atas motivasi dan kasih sayang yang pernah kau berikan.

KATA MUTIARA

Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain,

Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.

(QS. Alam Nasyrah : 6 – 8)

Letakanlah beban masa lalu, tatap masa depan .....

Itulah realita

Hidup sederhana and konsisten akan membuka peluang karya and manfaat dimasa depan and tiada hari tanpa berkarya.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmaanirrohiim

Asasalamu'alaikum Wr. Wb

Dengan mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya, serta salam dan shalawat kepada junjungan Nabi Muhammad SAW yang telah memberikan cahaya penerangan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tugas Akhir ini.

Laporan Tugas Akhir ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan jenjang Strata satu (SI) pada jurusan Statistika, Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan alam, Universitas Islam Indonesia yang dipertahankan didepan tim penguji. Pada penulisan Tugas Akhir ini, penulis mengambil judul *"Analisis Motivasi Kerja Sebagai Dasar Perencanaan Strategi Bersaing Melalui Pemberdayaan Sumber Daya Manusia" (Studi kasus pada PT. Taring Mas Idola Lampung).*

Dengan ketulusan dan kerendahan hati, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penyelesaian skripsi ini, terutama kepada :

1. Bapak Jaka Nugraha, M.Si, selaku Dekan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Alam.
2. Bapak Drs. Supriyono, M.Sc, selaku pembimbing pertama.
3. Bapak Fajriya Hakim, M.Si, selaku pembimbing kedua.
4. Seluruh Pimpinan dan karyawan PT. Taring Mas Idola Lampung.

5. Ayah dan Ibu tercinta, atas segala curahan kasih sayang, doa dan tuntunan sepanjang hidupku serta kakak-kakak dan adik-adiku terima kasih atas pengertian dan keikhlasannya.
6. Sukma Widyawati atas semangat, perhatian dan kasih sayang yang pernah kau berikan selama ini.
7. Kelompok Geng Statistika '97 (Kamal, Bawor, Gerandong, Djalidu dan Zimbah), tempat curhat penulis di saat suka maupun duka, maju terus pantang mundur 'MEERDEEKAAAA'.
8. Kost Al–Qodar (Ali Cieng, Del boneng, Kho Tieng phieng, Joeh eng, Kheiweng, Kala Gondeng,Pepeng, Kamaleng serta Bu lieng), terima kasih atas bantuannya selama ini, mungkin lain waktu kita bisa bersama lagi.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu, untuk semuanya terima kasih banyak.

Penulis menyadari bahwa Tugas akhir ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu saran dan kritik demi penyempurnaan Tugas Akhir ini sangat penulis harapkan dari semua pihak.

Akhirnya penulis berharap bahwa di kemudian hari Tugas Akhir ini dapat bermanfaat dan mendatangkan pahala serta ridho dari Allah SWT. Amien.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, desember 2001

Penulis

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL i

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PEMBIMBING ii

HALAMAN PENGESAHAN DOSEN PENGUJI iii

HALAMAN PERSEMBAHAN iv

HALAMAN KATA MUTIARA v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR TABEL xii

DAFTAR GAMBAR xiii

DAFTAR LAMPIRAN xiv

INTISARI xv

BAB I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah 1

1.2. Alasan Pemilihan Judul 2

1.3. Identifikasi Masalah 3

1.4. Batasan Masalah 3

1.5. Tujuan Penelitian 4

1.6. Manfaat Penelitian 4

1.7. Sistimatika Penulisan 5

BAB II LANDASAN TEORI

2.1. Gambaran Umum Perusahaan 6

2.1.1. Sejarah Berdirinya PT. Taring Mas Idola 6

2.1.2. Tujuan Didirikanya PT. Taring Mas Idola 6

2.1.3. Struktur Organisasi PT. Taring Mas Idola 8

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia 13

2.2.1. Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Bersaing 14

2.2.2. Motivasi Kerja 15

2.2.3. Perencanaan Strategi Bersaing Melalui Manusia 15

2.3. Sistim Pemenuhan Kesejahteraan Karyawan 17

2.3.1. Sistim Pengupahan 17

2.3.2. Asuransi Tenaga Kerja 18

2.3.3. Kesehatan dan Keselamatan Kerja 18

2.3.4. Fasilitas 19

2.3.5. Mutasi dan Peningkatan Status 19

2.4. Kebijakan dan Rencana Perusahaan 20

2.4.1. Perencanaan sumber daya manusia 20

2.4.1.1. Perencanaan 20

2.4.1.2. Perekrutan 21

2.4.1.3. Karir dan perkembangan.....21

2.4.1.4. Penempatan 21

2.4.2. Pelatihan dan pengembangan 22

2.4.3. Standarisasi 22

2.4.4. Konsep total konpensasi 22

2.4.5. Hubungan internal 22

2.4.6. Hubungan luar.....23

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Variabel yang Diteliti 24

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian 26

3.3. Teknik Pengambilan Data 26

3.4. Teknik Komputasi dan pengolahan data 26

3.4.1. Gambaran Umum SPSS 26

3.4.2. Pengolahan Data dengan SPSS 27

3.5. Populasi dan Sampel 33

3.6. Analisis Data 34

3.6.1. Metode Kualitatif 34

3.6.1.1. Pembuatan Kuesioner 35

3.6.2. Metode Kuantitatif 37

3.6.2.1. Uji Validitas 37

3.6.2.2. Uji Reliabilitas 40

3.6.2.3. Hipotesa 44

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan angket 47

4.2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas 51

4.2.1. Uji Terhadap Motivasi Kerja 51

4.2.1.1. Faktor Kersejahteraan 51

4.2.1.2. Faktor Lingkungan Kerja 54

4.2.1.3. Faktor Karir 57

4.2.1.4. Faktor Kondisi Kerja 59

4.2.2. Uji Terhadap Pemberdayaan Sumber Daya Manusia 62

4.2.3. Uji Validitas Faktor 65

4.3. Hasil Analisi Regresi berganda 66

4.3.1. Uji Multikolinieritas 68

4.3.2. Uji Heterokedasitas 69

4.3.3. Uji Normalitas 70

4.3.4. Uji Autokorelasi 71

4.4. Hasil Uji Hipotesa 72

4.4.1. Hipotesa Minor 72

4.4.2.Hipotesa Mayor 75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan 76

5.2. Saran 77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Hasil Pengisian Kuesioner Mengenai Kesejahteraan 47

Tabel 4.2. Hasil pengisian Kuesioner mengenai Lingkungan Kerja ..... .48

Tabel 4.3. Hasil Pengisian Kuesioner Mengenai Karir 49

Tabel 4.4. Hasil Pengisian Kuesioner Mengenai Kondisi Kerja 50

Tabel 4.5. Hasil Pengisian Kuesioner Mengenai Pemberdayaan Manusia ..51

Tabel 4.6.. Hasil Analisis Regresi Berganda 67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Struktur Organisasi PT. Taring Mas Idola 9

Gambar 3.1. Kotak Dialog Reliability Analysis 28

Gambar 3.2. Kotak Dialog Statistics 29

Gambar 3.3. Kotak Dialog Compute 30

Gambar 3.4. Linear Regression 33

Gambar 4.1. Scater plot Heteokedasitas 70

Gambar 4.2. Normal Probability plot 71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Daftar Kuesioner

Lampiran 2. Data Mentah Hasil Pengisian Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Faktor Data

Lampiran 4. Reability Kesejahteraan

Lampiran 5. Reliability Lingkungan

Lampiran 6. Reliability Lingkungan (ulangan)

Lampiran 7. Reliability Karir

Lampiran 8. Reliability Kondisi Kerja

Lampiran 9. Reliability Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Lampiran 10. Reability Kesahihan Faktor

Lampiran 11. Hasil Analisis Regresi Berganda

Lampiran 12. Angka Kritik Nilai r

Lampiran 13. Tabel Distribusi t

Lampiran 14. Tabel Distribusi F

INTISARI

Penelitian yang dilakukan di perusahaan PT. Taring Mas Idola Propinsi Lampung ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan mengetahui faktor-faktor motivasi kerja yang berpengaruh terhadap pemberdayaan sumber daya manusia serta untuk mengetahui sejauh mana dan seberapa besar pengaruh masing-masing variabel motivasi kerja yang berkaitan dengan upaya untuk peningkatan pemberdayaan sumber daya manusia. Hal ini dilakukan mengingat PT. Taring mas Idola tersebut memiliki peluang yang cukup besar untuk mengembangkan usahanya, jika dilihat dari alasan dan tujuan didirikanya perusahaan.

Pengumpulan data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada para pimpinan perusahaan dan para karyawan sehingga diperoleh data yang bersifat kualitatif dan diproses secara kuantitatif. Alat analisis yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabiltas serta dilanjutkan dengan analisis regresi berganda, dimana sebagai variabel tak bebas adalah pemberdayaan sumber daya manusia dan variabel bebas adalah kesejahteraan (X1), lingkungan kerja (X2), karir (X3) dan kondisi kerja (X4).

Dari proses pengolahan diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama kesejahteraan, lingkungan kerja, karir, kondisi kerja (motivasi kerja) berpengaruh secara positif signifikan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 59,5 %. Hal ini menunjukan bahwa 59,5 % variasi pemberdayaan sumber daya manusia dijelaskan oleh faktor motivasi kerja. Sedangkan untuk masing-masing variabel ternyata hanya lingkungan kerja, karir dan kondisi kerja yang berpengaruh secara positif signifikan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia. Dengan demikian, untuk meningkatkan pemberdayaan sumber daya manusia di PT. Taring Mas Idola, maka faktor motivasi kerja yang lebih ditingkatkan adalah lingkungan kerja, karir dan kondisi pekerjaan.

Kata Kunci : Motivasi kerja (kesejahteraan, lingkungan kerja, karir, kondisi kerja), Pemberdayaan sumber daya manusia, kuesioner, kualitatif, kuantitatif,, Validitas, Reliabilitas dan Regresi berganda.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dapat berpartisipasi dalam proses formulasi strategi dengan mensuplai informasi sehubungan dengan kekuatan dan kelemahan internal perusahaan. Dengan mengenali kekuatan dan kelemahan internal perusahaan, maka karyawan akan dapat mengatasi masalah di lingkungan kerjanya yang menimbulkan inefisiensi. Caranya adalah mengenali dan menghilangkan akar penyebab masalah. Hal ini merupakan upaya melaksanakan perbaikan berkesinambungan.(Usahawan,1996)

Selama ini hanya modal dan teknologi saja yang sering disebut-sebut sebagai sumber yang mampu menciptakan keunggulan bersaing. Agar kegiatan-kegiatan perusahaan mampu menghasilkan nilai yang tinggi dan menciptakan keunggulan kopetitif bagi perusahaan, maka dibutuhkan strategi yang efektif untuk setiap kegiatan, tidak terkecuali manajemen sumber daya manusia. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia hanya dipandang sebagai sarana produksi dan hanya sebagian kecil yang berkontribusi dalam proses kreatif.

Sumber daya manusia pada suatu perusahaan dapat merupakan pendorong untuk inovasi dan perubahan, atau mereka dapat juga menjadi blok penghalang yang besar. Tantangan bagi para manajer adalah merangsang kreativitas dan toleransi karyawan terhadap perusahaan, kearah perbaikan kualitas dan produktivitas, dilaksanakan program-program seperti manajemen kualitas total

dan rekayasa ulang, yaitu program-program yang menuntut pelibatan sumber daya manusia secara luas. Para karyawan tidak saja akan merupakan kekuatan utama dalam melaksanakan perubahan, tapi juga akan makin aktif berperan serta dalam merencanakan perubahan-perubahan itu.

Setiap orang dapat menyumbangkan sesuatu guna perbaikan mutu. Namun dibanyak perusahaan sistim penghargaan dan sruktur imbalan pekerja tampaknya kurang mendapat perhatian sewajarnya. Sebagai akibatnya, biasanya timbul kurangnya motivasi pekerja dan tiadanya semangat untuk perbaikan.

Saran diajukan oleh pekerja sebagai alat ukur yang langsung mencerminkan hubungan antara perbaikan dan motivasi. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja, kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasi. Maka untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja dan perencanaan pemberdayaan manusia perlu diadakan penelitian membuat kuesioner (angket) yang langkah-langkahnya adalah : membuat sebuah angket yang dilanjutkan dengan analisis regresi berganda yang didukung dengan uji validitas dan reliabilitas sehingga nantinya dapat diperoleh kesimpulan yang diinginkan.

1.2. Alasan Pemilihan Judul

untuk menciptakan keunggulan bersaing perusahaan, haruslah direncanakan lebih lanjut mengenai pemberdayaan sumber daya manusia melalui

pelibatan karyawan dalam perbaikan berkesinambungan pada seluruh aktivitas perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian yang judulnya adalah *"Studi motivasi kerja sebagai dasar perencanaan pemberdayaan sumber daya manusia di PT. Taring Mas Idola"*.

1.3. Identifikasi Masalah

Secara teoritis dikatakan bahwa motivasi kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kualitas sumber daya manusia. Dikaitkan dengan hal tersebut, penulis bermaksud untuk meneliti hal-hal sebagai berikut :

1. Faktor-faktor motivasi kerja yang berpengaruh terhadap pemberdayaan sumber daya manusia pada PT. Taring Mas Idola.
2. Seberapa besar pengaruh masing-masing variabel motivasi terhadap pemberdayaan sumber daya manusia pada PT. Taring Mas Idola
3. Pengujian validitas dan reliabilitas.

1.4. Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak terlalu meluas, maka dalam penelitian diberikan batasan-batasan sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukakan pada PT. Taring Mas Idola lampung.
2. Obyek yang diamati adalah karyawan, mulai dari tingkat manajemen bawah sampai tingkat manajemen atas pada semua departemen.

3. Data-data yang diperlukan dapat diperoleh dari perusahaan, baik itu data mengenai pemenuhan kesejahtraan karyawan maupun data dari penarikan angket.
4. Motivasi yang diteliti adalah motivasi internal.

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari penelitian yang dilakukan antara lain adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui motivasi kerja sumber daya manusia yang paling kuat.
2. Mengetahui hubungan dan pengaruh antara motivasi kerja dan perencanaan pemberdayaan manusia di PT. Taring Mas Idola.
3. Mengetahui butir-butir pertanyaan yang valid dan reliabel.

1.6. Manfaat penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan :

1. Bagi perusahaan penelitian ini dapat dijadikan pedoman dan pemikiran mengenai hal-hal apa saja yang dapat memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaanya.
2. Bagi peneliti sebagai latiahan / praktek awal dari kerja yang sesungguhnya didalam menerapkan teori-teori yang diperoleh semasa kuliah.
3. Bagi pihak lain penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan bacaan sehingga menambah wawasan mereka .

1.7. Sistimatika Penulisan

Agar diperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai masalah yang akan dibahas, maka sistimatika penulisan penelitian ini secara garis besar disusun dalam bab-bab yang terdiri dari :

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah, alasan pemilihan judul, identiikasi masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistimatika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Pada bab ini akan dibahas mengenai gambaran umum dari pada perusahaan yang dijadikan tempat penelitian serta dasar teori yang mendukung motivasi kerja dan pemberdayaan sumber daya manusia.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan di bahas mengenai langkah-langkah yang akan dilakukan dalam melaksanakan pemilihan dan penyelesaian (penelitian).

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai proses analisis hasil pengolahan data yang hasilnya akan digunakan sebagai bahan untuk pembahasan lebih lanjut. Bab ini terdiri dari hasil pengumpulan kuesioner, uji validitas, uji realibilitas, analisis regresi berganda serta rumusan hipotesa.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini diuraikan mengenai kesimpulan dan saran yang dapat ditarik dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Gambaran Umum Perusahaan

2.1.1. Sejarah Berdirinya PT. Taring Mas Idola

Perusahaan Taring Mas Idola didirikan pada pertengahan tahun 1987, di desa Slusuban, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah. Pendirian perusahaan Taring Mas Idola diprakarsai oleh tiga orang mantan karyawan PT. Multi Agrow yang bergerak dalam penanaman ubi kayu. yang terletak di desa Terbanggi, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah. Ketiga mantan karyawan PT. Multi Agrow tersebut adalah : Drs. Radin Gunawan, Ing. Edy Tandiary dan Ir. Aminudin Ibrahim, dimana Drs. Radin Gunawan sebagai pemegang saham terbesar.

PT. Taring Mas Idola, menggarap tanaman ubi kayu dengan cara menyewa tanah. Awal mula luas tanah yang disewa adalah seluas 8000 hektare milik dari Badan Pengkajian dan Penerapan teknologi (BPPT), serta sebagian milik dari perusahaan lain maupun dari masyarakat sekitarnya yang sudah tidak mau untuk mengelolanya.

2.1.2. Tujuan Didirikanya PT. Taring Mas Idola

Taring Mas Idola adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam penanaman ubi kayu (singkong). Adapun alasan dan tujuan didirikanya perusahaan Taring Mas Idola adalah :

1. Memanfaatkan lahan atau tanah kering yang tidak bisa dicetak menjadi sawah dengan pembudidyaan olah tanam singkong (ubi kayu).
2. Dengan banyak bermunculanya pabrik tepung tapioka dipropinsi lampung berarti kebutuhan akan singkong juga cukup besar. dan peluang ini dimanfaatkan dengan baik oleh pendiri Taring Mas Idola.
3. Taring Mas Idola mencari tenaga kerja dari desa-desa disekitarnya, yang berati akan bisa mengurangi jumlah pengangguran yang ada dan juga bisa memberikan penghasilan tambahan bagi para petani.
4. Ikut memberikan sumbangsih dalam pembangunan didesa sekitarnya pada khususnya dan daerah lampung pada umumnya.

Akan tetapi dalam perjalananya PT. Taring Mas Idola Mengalami Pasang surut usaha. Adapun hal-hal yang mempengaruhi pasang surut usaha :

1. Cuaca dan iklim

   Banyak dan sedikitnya curah hujan. panjang serta pendeknya musim panas, sangat berpengaruh pada produksi singkong yang akan dihasilkan.

2. Populasi singkong dilampung

   Langka dan membanjirnya singkong sangat berpengaruh pada harga, apabila populasi singkong langka. maka harga singkong relatif akan mengalami kenaikan dan apabila populasi singkong banyak maka harga singkong akan mengalami penurunan.

3. Kualitas sumber daya manusia

   Kemampuan para karyawan dalam bekerja sangat mempengaruhi pasang surut usaha. Apabila kemampuan karyawan memenuhi standar maka usaha

akan mengalami kenaikan dan bila kurang memenuhi standar maka usaha akan mengalami penurunan.

2.1.3. Struktur organisasi PT. Taring Mas Idola

Pengorganisasian merupakan suatu proses yang menyangkut bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara para anggota organisasi, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai susunan dan hubungan antar bagian antar komponen atau antar posisi dalam suatu organisasi. Suatu struktur organisasi menspesifikan pembagian kerja dan menunjukan bagaimana fungsi atau kegiatan yang berbeda dihubungkan. Struktur organisasi juga menunjukan hierarki dan struktur wewenang organisasi, serta memperlihatkan hubungan pertanggungjawaban.

Apabila sebuah organisasi mulai membesar dan mempekerjakan orang lebih banyak untuk menjalankan berbagai kegiatan, maka perlu struktur organisasi untuk perusahaan tersebut. variabel yang mempengaruhi suatu struktur organisasi antara lain :

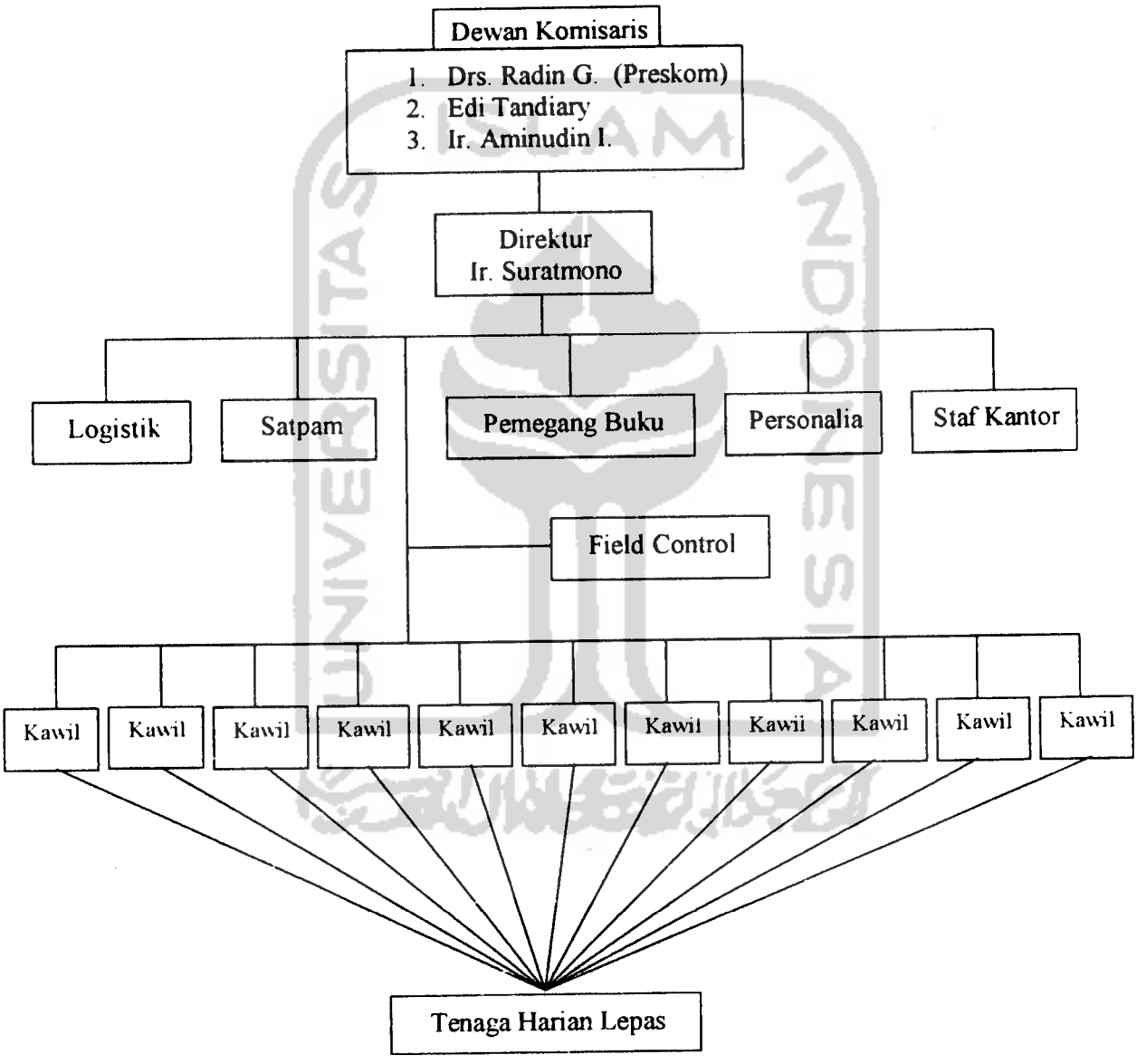
a. Lingkungan
b. Misi organisasi
c. Perkembangan organisasi

Sesuai dengan aktivitas perusahaan , struktur PT. Taring Mas Idola sering mengalami perubahan. Namun secara umum struktur Organisasi PT. Taring Mas Idola Mengikuti sistim staf fungsional.

Struktur organisasi PT. Taring Mas Idola secara garis besar dapat digambarkansebagai berikut :

Bagan struktur organisasi kepegawaian

PT. Taring Mas Idola



Gambar 2.1. struktur organisasi PT. Taring Mas Idola

Struktur organisasi diatas mengambarkan tugas dan wewenang yang berbeda-beda dari tiap bagian . Berikut ini adalah gambaran dari beberapa bagian yang dianggap penting :

1. Dewan Komisaris

   Dewan komisaris bisa disebut juga orang yang memiliki perusahaan, karena dana pembangunan dan keuntungan perusahaan ada ditangan mereka. Walau tidak secara langsung terjun dalam kegiatan operasional diperusahaan. Pemegang saham mempunyai kekuasaan tertinggi dalam menentukan keputusan-keputusan yang ditetapkan oleh perusahaan. Para pemegang saham ini memiliki wewenang untuk mengangkat dan memberhentikan pimpinan PT, dimana semua keputusan tidak bisa dirubah kembali. Pemegang saham terbesar dijadikan presiden komisaris.

2. Direktur

   Bertugas memimpin dan bertanggung jawab terhadap keseluruhan operasional yang dijalankan oleh perusahaan agar tercapai pengawasan yang baik. Selain tugas tersebut, direktur juga bertanggung jawab terhadap kegiatan yang diberlakukan atas nama perusahaan, baik yang ada diluar perusahaan maupun yang ada didalam perusahaan.

3. Logistik

   Departemen ini bertanggung jawab terhadap barang-barang untuk produksi maupun non produksi.

4. Satpam

   Departemen ini bertugas menjaga keamanan perusahaan dari gangguan-gangguan baik itu dari karyawan ataupun gangguan dari masyarakat sekitarnya, sehingga aktivitas dari kegiatan perusahaan dapat berjalan dengan lancer tanpa gangguan.

5. Pemegang Buku

   Tugas dari bagian pembukuan :

   - Melakukan pembukuan dan pengeluaran uang kas
   - Membuat laporan atas biaya-biaya yang telah dikeluarkan sesuai hasil rekapitulasi.
   - Mengawasi arus kas

6. Personalia

   Tugas dari bagian personalia :

   - Menangani keuangan dan merangkap juru bayar
   - Rencana RKAP (rencana kerja dan anggaran perusahaan)
   - Pengadaan bahan atau barang
   - Mengawasi biaya operasional

7. Staf Kantor

   - Menangani masalah-masalah surat kepegawaian
   - Menangani masalah jumlah hasil penjualan, pengadaan pupuk dan keperluan intern.
   - Melaksanakan dan membantu bagian lain dalam mengevaluasi keuangan terhadap hasil-hasil yang telah dicapai.

8. Field Control

Departemen ini bertugas memeriksa hasil pekerjaan dari tiap-tiap kepala wilayah ladang.

9. Kepala Wilayah Ladang

Setiap kepala wilayah ladang (areal pertanian) membawahi seluas 750-1000 hektar. adapun tugas-tugas kepala wilayah ladang :

- Melaksanakan kegiatan-kegiatan teknis operasional dalam bidang pengolahan baik teknis, administrasi dan finansial guna menjamin kelancaran serta ketertiban penyelenggaraan penanaman sehingga memperoleh hasil yang memenuhi persyaratan baik kulitas maupun kuantitas.
- Bertanggung jawab kepada dewan komisaris dan mempunyai wewenang sebanding untuk melaksanakan tugas-tugas pengolahan.
- Secara langsung mengkoordinir dan memimpin para pekerja harian serta staf karyawan bagian pengolahan dan bertanggung jawab atas terselenggaranya efektivitas dan efisien pelaksanaan teknis operasional.

10. Tenaga Harian

Tenaga kerja tidak terikat secara langsung dengan perusahaan. Tenaga kerja harian lepas bekerja bila ada pekerjaan saja, biasanya pekerjanya dari masyarakat disekitar perusahaan.

Adapun tugasnya adalah :

- Penanaman ubi kayu
- Perawatan ubi kayu (penyemprotan, penyiangan, dan pemupukan)
- Pemanenan.

2.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktek yang dibutuhkan seseorang untuk menjalankan aspek "orang" atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi penerimaan (perekrutan), penyaringan, pelatihan, pengimbalan, dan penilaian.

Pelibatan karyawan adalah proses partisipasi yang menggunakan seluruh kapasitas karyawan dan dirancang untuk mendorong peningkatan komitmen bagi suksesnya organisasi. Logika yang mendasari adalah bahwa dengan melibatkan pada pekerja dalam keputusan-keputusan yang mengenai mereka dan dengan meningkatkan otonomi dan kendali mereka mengenai kehidupan kerja mereka, pada karyawan akan menjadi lebih termotivasi, lebih berkomitmen terhadap organisasi, lebih produktif dan lebih terpuaskan dengan kerja mereka. (Stephen P. Robins, 1996).

2.2.1. Sumber Daya Manusia dan Keunggulan Bersaing

Keunggulan bersaing tidak dapat dipahami jika kita tidak melihat suatu perusahaan sebagai suatu keseluruhan. Keunggulan bersaing bersumber dari banyak ragam kegiatan yang dilakukan perusahaan dalam mendesain, membuat, memasarkan, mendistribusikan dan mendukung produknya.

Keunggulan bersaing pada dasarnya tumbuh dari nilai atau manfaat yang dapat diciptakan perusahaan bagi para pembelinya yang lebih dari biaya yang harus dikeluarkan perusahaan untuk menciptakanya. Nilai atau manfaat inilah yang sedia dibayar oleh pembeli, dan nilai yang unggul yang berasal dari penawaran harga yang lebih rendah ketimbang harga pesaing untuk manfaat setara atau penawaran unik yang melebihi harga yang ditawarkan. Jadi ada dua jenis dasar keunggulan bersaing : keunggulan biaya dan diferensiasi. (Usahawan, 1996).

Secara tradisional strategi rencana perusahaan untuk mengimbangi kekuatan dan kelemahan internalnya dengan peluang dan ancaman eksternal untuk mempertahankan keunggulan bersaing merupakan sebuah pekerjaan terutama untuk manajer (lini) operasi perusahaan. Sekarang ini segalanya berbeda, strategi semakin tergantung pada soal memperkuat tanggapan organisasi dan pada pembentukan tim kerja yang setia, dan ini menempatkan sumber daya manusia dalam sebuah peran yang sentral. Dalam lingkungan industrial yang cepat berubah, bersaing secara global dan berorientasi mutu, sering karyawan perusahaan itu sendirilah sumber daya manusianya yang menyediakan kunci bersaing. Sumber daya manusia yang mampu mendukung keberhasilan strategi

kompetitif manajemen sumber daya manusia di antaranya adalah : (Usahawan, 1996).

1. Sumber daya manusia yang memiliki motivasi yang kuat/tinggi
2. Sumber daya manusia yang menyukai tantangan
3. Sumber daya manusia yang selalu ingin tahu
4. Sumber daya manusia yang mampu mengutarakan pendapat terutama secara lisan
5. Sumber daya manusia yang mampu bekerja sama dengan orang lain.

Pemberdayaan manusia sebagai pelimpahan kekuasaan dari atasan ke bawahan yang memungkinkan bawahan untuk menyelesaikan permasalahan yang dihadapi. (Usahawan, 1996).

Banyak ahli telah menekankan peran strategik yang mengikat karyawan bermain dalam membentuk perusahaan mereka mencapai keunggulan bersaing. Dikemukakan oleh seorang ahli , "Dalam sejumlah organisasi yang bertumbuh sumber daya manusia sekarang dilihat sebagai suatu sumber dari keunggulan bersaing". Ada pengakuan yang besar bahwa kompetensi yang khas diperoleh melalui keterampilan karyawan yang benar-benar dikembangkan, kultur organisasi yang khas, proses manajemen dan sistem semakin lama, dikenal bahwa keunggulan bersaing dapat diperoleh dengan angkatan kerja bermutu tinggi yang memampukan organisasi untuk bersaing berdasarkan ketanggapan pasar, mutu jasa dan produk, produk yang terdiferrensiasi dan inovasi teknnologis.

2.2.2. Motivasi Kerja

Motivasi sering kali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakan manusia untuk bertingkah laku, dan didalam perbuatanya itu mempunyai tujuan tertentu.

Wexley dan Yukl (1977, hal.75)memberikan batasan mengenai motivasi sebagai " the process by which behavior is energized and dircted". Ahli yang lain memberikan kesamaan antara motif dengan needs (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas bisa disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. (As'ad,1991)

Pengertian mengenai motivasi seperti yang dikemukakan Wexley dan Yukl adalah pemberian atau penimbulan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi, motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

2.2.3. Perencanaan Strategi Bersaing Melalui Manusia

Praktek-praktek manajemen di negara barat telah banyak memberikan hasil yang sangat besar bagi kelangsungan hidup perusahaan. Berikut adalah cara yang dipakai untuk manajemen manusia, dimana semua cara tersebut saling berkaitan sehingga sukar untuk melakukan satu hal tersendiri dan memberikan hasil yang sangat positif. (Jeffrey Pfeffer, 1996). yaitu jaminan pekerjaan, selektivitas dalam perekrutan, gaji tinggi, insentif, kepemilikan karyawan,

penyebaran informasi, partisipasi dan pemberdayaan, tim dan desain ulang pekerjaan, pelatihan dan pengembangan ketrampilan, utilisasi silang dan pelatihan silang, egalitarianisme simbolik, kompresi gaji, promosi dari dalam, perspektif jangka panjang, pengukuran praktik, filosofi pelingkup.

2.3. Sistim Pemenuhan Kesejahtraan Karyawan

2.3.1. Sistim Pengupahan

Terdapat dua golongan pekerja pada perusahaan, yaitu karyawan harian dan karyawan staff. Untuk karyawan harian, besar gajinya adalah sebesar upah minimum regional untuk daerah lampung, dimana gaji tersebut dapat diambil setiap dua minggu. Sedangkan gaji untuk karyawan staff dibayarkan setiap akhir bulan. Besarnya kenaikan gaji staff adalah berdasarkan pada prestasi kerja, loyalitas, besarnya tanggung jawab dan kebijaksanaan manajemen akan meninjau kembali upah atau gaji masing-masing staff untuk dinaikan atau tetap.

Untuk karyawan staff kelebihan jam kerja tidak diperhitungkan sebagai overtime, melainkan diperhitungkan dalam bentuk penilaian terhadap kondisi loyalitas para staff oleh manajemen.

Perusahaan memberikan sumbangan kematian bagi karyawan, anak dan istri. Selain itu juga memberikan sumbangan perkawinan bagi karyawan yang melaksanakan perkawinan pertama.

Tunjangan hari raya diberikan kepada karyawan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Masa kerja kurang dari satu tahun, perhitunganya adalah masa kerja dibagi 12 bulan dikali 1 bulan terakhir.
2. Masa kerja lebih dari satu tahun akan menerima satu kali upah bulan terakhir.

2.3.2. Asuransi Tenaga Kerja

Setiap karyawan / karyawati yang telah lewat masa percobaan 3 bulan didaftarkan untuk menjadi anggota ASTEK untuk tiga paket, yaitu kecelakaan, kematian dan tunjangan hari tua. Setiap tenaga kerja yang menjadi anggota astek mendapat kartu astek yang disimpan oleh mereka sendiri. Iuran mereka dipotong langsung dari daftar gaji mereka sendiri sebesar 1 %. sedangkan 2,89 % dibayar oleh perusahaan. Setahun sekali kenaikan upah selalu dilaporkan pada Astek, kecuali yang masih dalam training adalah tanggung jawab perusahaan, dan akan dilaporkan dan dilaksanakan sesuai dengan keputusan Departemen Tenaga Kerja Lampung.

2.3.3. Kesehatan Dan Keselamatan Kerja

Sejak perusahaan berdiri pada tahun 1987, kemudian pada tahun 1990 telah diadakan poliklinik yang diasuh oleh 4 orang dokter paruh waktu dan 4 orang tenaga medis penuh. Walaupun begitu para dokter sewaktu-waktu dapat dihubungi dan datang apabila terjadi kecelakaan yang memerlukan perawatannya.

Perusahaan memperhatikan keselamatan kerja para karyawan didalam areal lahan pertanian dengan memberikan peralatan kerja seperti tutup kepala, topi, masker dan sebagainya.

2.3.4. Fasilitas

A. Koperasi

Diperusahaan telah berdiri kopersi karyawan "sejahtera" sejak tahun 1991. Koperasi bergerak dalam simpan pinjam dan juga memiliki untuk yang dapat melayani para anggotanya dengan kebutuhan sehari-hari. Disamping mendapat bantuan keuangan dan fasilitas lainya, juga mendapatkan bantuan dari Perburuhan Propinsi Lampung.

B. Asrama/Perumahan

Untuk para karyawati disediakan asrama dengan fasilitas-fasilitas sebagai berikut : TV, Video, lapangan olahraga, peralatan musik, tempat sholat, mukena dan Al-Quran.

Perusahaan memberikan fasilitas perumahan kepada staf tertentu yang karena tugas / pekerjaanya memerlukan tempat / rumah yang dekat dengan lokasi perusahaan.

2.3.5. Mutasi dan Peningkatan Status

Mutasi adalah perpindahan karyawan dari bagian satu ke bagian lain yang masih dibawah pengawasan perusahaan. Mutasi tidak akan mengurangi upah beserta komponen-komponen yang diterima diluar tunjangan jabatan yang telah

dan sedang diterimanya, dan bukan merupakan hukuman. Mutasi ini juga dapat digunakan untuk mengetahui tingkat produktivitas seseorang karyawan.

Karyawan yang memenuhi persyaratan dapat naik statusnya, sesuai dengan kualifikasi, pengalaman, kemampuan, motivasi kerjanya dan akan di promosikan jabatanya. Hal ini dikenal dengan promosi dari dalam, dimana hal ini menciptakan rasa keadilan ditempat kerja.

2.4. Kebijakan dan Rencana Perusahaan

2.4.1. Perencanaan Sumber Daya Manusia,terdiri dari

2.4.1.1. Perencanaan

Perencanaan sesuai dengan Bussines Plan (rencana dan kebijakasanaan yang diterapkan oleh perusahaan) dengan kegiatan memformulasikan kebutuhan sumber daya manusia yang diperlukan oleh tiap departemen dengan memperhitungkan efisiensi dan produktivitas yang dihasilkan dengan kapasitas yang diminta. Adapun kebutuhan sumber daya akan sesuai dengan jumlah yang dibutuhkan.

Personal Informasi System, sesuai dengan kegiatan membuat sistem dan data base informasi personalia yang menyangkut semua karyawan yang ada, sehingga memudahkan dalam pengarsipan, melakukan manejemen grafik yang memberikan semua informasi mengenai kenaikan dan penurunan dari tingkat produktivitas, absensi dan lain-lain yang diperlukan untuk mengevaluasi karyawan.

2.4.1.2. Perekrutan

Sistim perekrutan standar, dengan membuat standar prosedur yang harus dilalui dan kriteria kualitas rekrut tenaga baru. Disini kriteria rekrut untuk operator adalah dengan fisik (kecepatan, kekuatan dan mental), untuk mengetahui dimana posisi yang sesuai bagi calon. Kemudian dibuat formulasi analisa keputusan dari tiap departemen yang membutuhkan tenaga kerja baru, yang akan diputuskan diterima atau tidaknya oleh personalia.

2.4.1.3. Karir dan Perkembangan

Karir dilakukan dengan menyusun pola jenjang karir, sistem dan prosedurnya. Disamping itu juga menyusun penilaian karya dan rencana penempatan. Hal ini dilakukan dengan rotasi dan mutasi ke bagian lain yang setara sehingga bisa dibandingkan kinerjanya antara posisi yang baru dengan posisi yang lama. Untuk lebih memotivasi karyawan, karyawan diberikan kesempatan untuk menduduki posisi yang lebih tinggi, yang kosong karena karyawan lama dipromosikan, sedangkan karyawan baru diperlukan untuk mengisi lowongan yang paling bawah. Jadi karyawan baru akan memulai karir dari tingkat paling bawah yang sesuai dengan kualifikasinya.

2.4.1.4. Penempatan

Kebijakan standar penempatan, yang meliputi kebijaksanaan penempatan, rotasi dan mutasi, serta standar prosedur administrasi mulai antar unit. Setiap mutasi diberikan Surat Keputusan, sehingga tidak terjadi penyalahgunaan. Mutasi dan rotasi berguna untuk penilaian kerja.

2.4.2. Pelatihan dan Pengembangan

Konsep Total Program dan Latihan. Disini diberikan penjelasan mengenai konsep dasar pentingnya pembinaan dan latihan, menyusun kurikulum pembinaan tenaga kerja sehingga dapat dilakukan secara terarah dan efisien. Juga diberikan program Total Quality Control, sehingga karyawan memperhatikan mutu produk yang dihasilkan.

Perusahaan melakukan fasilitas latihan tersendiri juga berusaha membina hubungan baik dengan instansi-instansi pendidikan dan latihan, disamping ingin membandingkan program yang dilakukan dengan instansi lain.

2.4.3. Standarisasi

Disini memuat prosedur / manual kerja yang merupakan petunjuk yang harus dimiliki dan diikuti oleh setiap karyawan dan tidak boleh menyimpang dari prosedur kerja tersebut.

2.4.4. Konsep Total Konpensasi

Mengatur standar pola dari sistim penggajian. Karyawan harian dapat mengambil gajinya setiap dua minggu. Diatur juga mengenai strategi penyusunan program tunjangan.

2.4.5. Hubungan Internal (dalam)

Perusahaan mempunyai peraturan perusahaan / kesepakatan kerja bersama (KKB) yang merupakan peretujuan antara pihak pekerja dengan perusahaan. Peraturan tersebut berlaku diperusahaan tanpa terkecuali. Serta adanya peran serta manajer dalam proses perumusan kebijaksanaan dan strategi perusahaan.

2.4.6. Hubungan luar

Adanya hubungan baik dengan pemerintah, mas media dan asosiasi, dengan begitu terjalin komunikasi dengan instansi diluar perusahaan sehingga menimbulkan kesan yang baik pada perusahaan.

Adanya sistem pertanggung jawaban sosial, yaitu menciptakan hubungan baik dengan masyarakat sekitar sehingga mereka dapat turut menjaga keamanan. Hubungan baik tersebut diciptakan dengan mengadakan bantuan kepada masyarakat sekitar perusahaan maupun diluar perusahaan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam pelaksanaan penelitian ini dirancang untuk mengidentifikasi dan mencari faktor-faktor motivasi kerja yang paling berpengaruh terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

Pelaksanaan penelitian ini melalui tahap-tahap sebagai berikut :

3.1. Variabel yang diteliti

A. Motivasi Kerja (variabel bebas), yang meliputi :

1. Kesejahteraan (X1), dengan atribut :
    a. Tunjangan hari tua
    b. Bantuan pendidikaan
    c. Bantuan kesehatan keluarga
    d. Pemberian insentif
2. Lingkungan kerja (X2), dengan atribut :
    a. Keamanan, kenyamanan
    b. Hubungan baik
    c. Bantuan pemecahan masalah
    d. Perlakuan adil

3. Karir (X3), dengan atribut :

a. Promosi secara berkala dan berkesinambungan

b. Pengaturan promosi jelas

c. Kesempatan yang sama

4. Kondisi kerja (X4), dengan atribut :

a. Kebebasan berpendapat

b. Pengawasan yang ketat

c. Bimbingan dan petunjuk

d. Pindah posisi

e. Pelatihan

f. Kepercayaan & kebebasan

B. Perencanaan strategi pemberdayaan manusia atau variabel tak bebasnya (Y), dengan atribut :

1. Penggunaan kemampuan

2. Mengembangkan diri

3. Mengeluarkan buah pikiran

4. Mendapatkan latihan

Adapun alasan pemilihan pemilihan atribut diatas karena disesuaikan dengan kondisi perusahaan serta adanya informasi dari sebagian para karyawan PT. Taring Mas Idola.

3.2. Tempat dan waktu penelitian

Lokasi yang digunakan sebagai obyek penelitian disini adalah PT. Taring Mas Idola, didesa Slusuban, Kecamatan Terbanggi Besar, Kabupaten Lampung Tengah, Propinsi Lampung. Penelitian dilakukan pada bulan oktober 2001.

3.3. Teknik pengambilan data

1. Kuesioner

   Yaitu pengumpulan data dengan menyebarkan Kuesioner yang berisi daftar pertanyaan yang bersifat tertutup.

2. Interfiew

   Yaitu metode pengumpulan data dengan wawancara langsung dengan beberapa karyawan.

3. Studi pustaka

   Yaitu pengumpulan data berdasarkan data dari perusahaan.

3.4. Teknik Komputasi Dan Pengolahan Data

Pada sub bab ini dibahas mengenai teknik komputasi dan pengolahan data. dimana sistem atau alat perhitungan statistik yang digunakan adalah software SPSS.

3.4.1. Gambaran Umum SPSS

SPSS adalah kependekan dari Statistical Product and Service Solutions. Ia merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik, terutama analisis statistik untuk ilmu-ilmu sosial.

Namun demikian kemampuannya tidaklah hanya sebatas itu. Dengan SPSS anda dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan menggunakannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, chart (grafik), plot (diagram) dari berbagai distribusi, statistiksa deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Jadi boleh dibilang SPSS adalah sebuah sistem yang lengkap, menyeluruh, terpadu dan sangat fleksibel untuk analisis statistik dan manajemen data.

3.4.2. Pengolahan Data pada SPSS

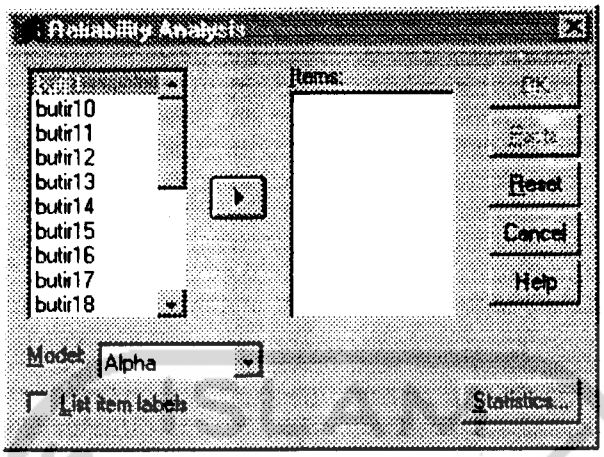
Dalam pengolahan data SPSS ini hanya diambil langkah-langkah untuk menguji analisis validitas dan reliabilitas serta penggunaan regresi berganda.

1. Langkah-langkah pada analisis validitas dan realibilitas

Pada uji ini terdapat 5 faktor, yaitu empat faktor sebagai X dan satu faktor sebagai Y.PP

a. Analisis untuk setiap faktor

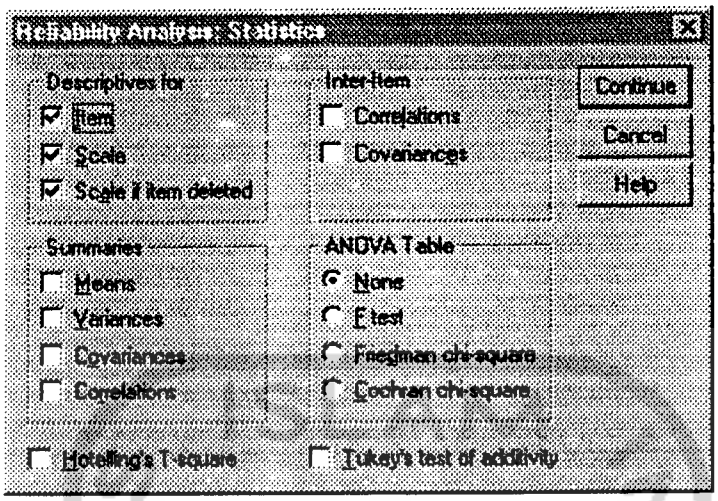
- Buka file angket_faktor_1
- Dari menu analyze pilih submenu scale kemudian realibility analysis
- Tampak di layer tampilan seperti gambar 3.1.



Gambar 3.1. Kotak dialog reliability analysis

Pengisian :

- Masukan semua variabel, yaitu butir 1 sampai butir 4 ke dalam kotak items yang ada disebelah kanan, pemasukan bisa secara satu per satu (sorot / pilih butir_1), kemudian tekan tombol arah panah untuk memasukan ke items. Namun pemasukan bisa dipercepat dengan menyorot variabel paling atas, lalu tekan tombol shift, dan sambil menekan tombol shift tersebut, sorot variabel paling bawah. Otomatis semua variabel tersorot, dan masukan ke bagian items.
- Pada bagian model, biarkan pilihan pada alpha.
- Abaikan kotak pilihan List Item Models.
- Kilk tomboi statistics..., hingga tampak layer tampilan seperti gambar 3.2.



Gambar 3.2. Kotak dialog statistics

Pengisian :

- Pada bagian Descriptives for (terletak di kiri atas), dan untuk keseragaman pilih ketiga pilihan (Item, Scale, Scale if Item deleted).
- Abaikan bagian lainnya, dan tekan tombol Continue untuk kembali ke kotak dialog sebelumnya.
- Tekan oke untuk proses data, lalui ulangi lagi untuk faktor dua sampai faktor lima.

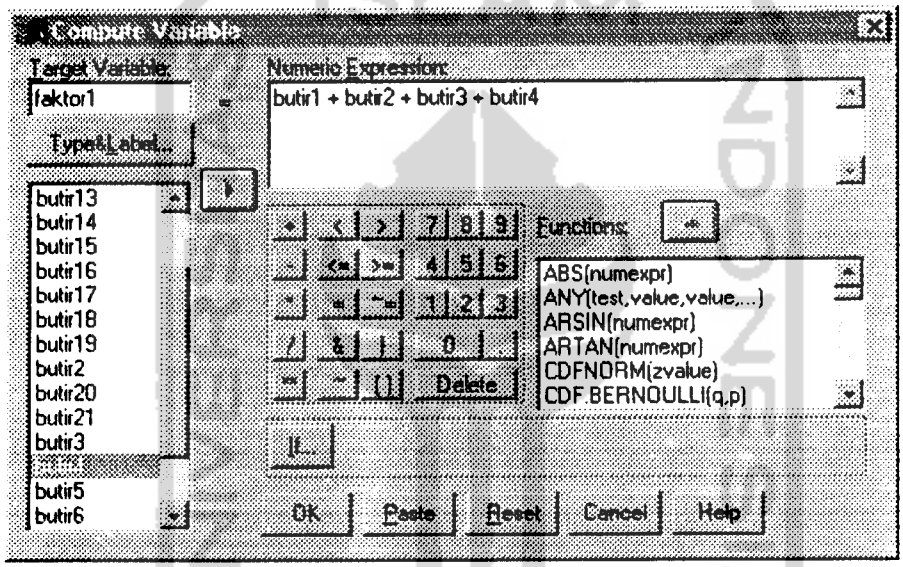
b. Analisis kesahihan (validitas) faktor

Setelah butir-butir pada variabel X (faktor 1 sampai faktor 4) telah valid dan reliabel, maka sekarang akan diuji apakah faktor 1 sampai faktor 4 valid untuk menjabarkan sebuah konstrak. Faktor adalah jumlah dari masing-masing butir yang ada didalamnya

1. faktor

Langkah pembuatan faktor 1 :

- Buka file angket _faktor 1 (hasil akhir yang valid dan reliabel).
- Buka menu Transform, kemudian submenu Compute.
- Tampak dilayar tampilan seperti gambar 3.3.



Gambar 3.3. Kotak dialog compute

Pengisian :

- Bagian Target Variable atau variabel baru yang akan dibuat. Sesuai kasus, ketik faktor 1.
- Bagian Numeric Expression atau persamaan yang akan dibuat untuk isi variabel faktor 1. Karena isi faktor 1 adalah jumlah dari butir-butir, maka ketik :

  Butir1 + butir2 + butir 3 + butir 4

- Kemudian tekan oke, maka akan muncul variabel baru dengan nama faktor 1 dan kemudian diulang untuk faktor 2 sampai faktor 4.

2. Variabel baru (angket_konstrak)

Langkah-langkahnya :

- Simpan empat file diatas yang sudah terdapat variabel baru.
- Buka file angket_faktor1 terdahulu. Letakan pointer pada variabel faktor 1 hingga semua faktor 1 terblok. Tekan CTRL + C.
- Buka file baru dengan memilih menu file kemudian sub menu new dan pilihan data. Tampak sekarang file baru yang masih kosong.
- Letakan pointer pada columm header yang berisi nama 'var' hingga semua kolom var paling pojok tersebut terblok.
- Tekan CTRL + V, maka semua isi faktor 1 telah terkopi ke variabel tersebut, termasuk nama faktor 1. dan demikian seterusnya untuk faktor 2 sampai faktor 4.
- Untuk keseragaman , beri nama angket_konstrak untuk nama file baru tersebut.

Setelah faktor 1 sampai faktor 4 dipindah ke file angket_konstrak, empat variabel tersebut yang masih ada di file angket_faktor 1 sampai angket_faktor4 tersebut bisa dihapus.

3. Analisis kesahihan faktor

Langkah-langkanya :

- Buka file angket_konstrak yang telah berisi variabel faktor 1 sampai variabel faktor 4.

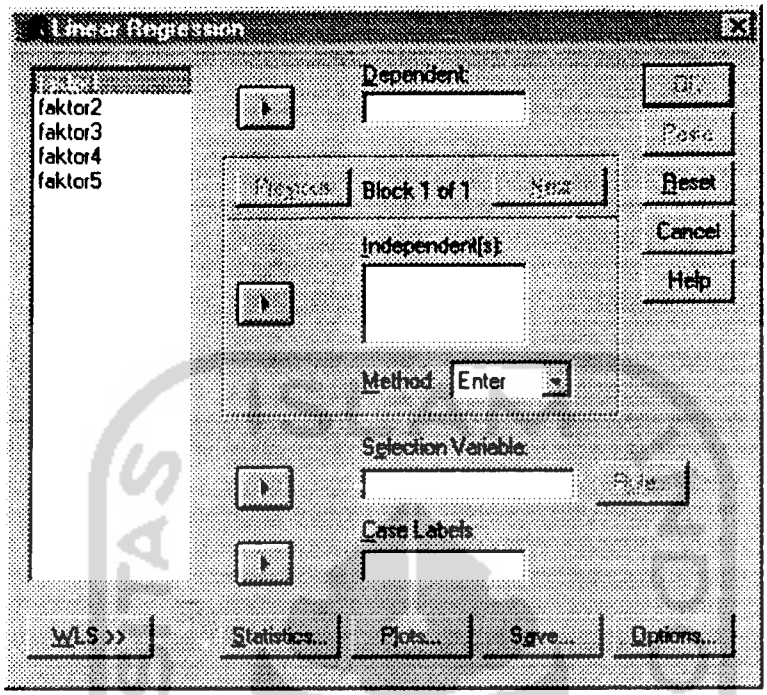
- Dari menu analyze, pilih submenu scale, kemudian reliability analysis.
- Akan tampak di layer tampilan seperti gambar 3.1.

Pengisian :

- Masukan semua variabel, yaitu faktor 1 sampai factor 4 ke dalam kotak items yang ada di sebelah kanan.
- Pada bagian model, biarkan pilihan pada alpha.
- Abaikan kotak pilihan List Items Models.
- Pada bagian statistics..., buka bagian descriptives for, dan untuk keseragaman pilih ketiga pilihan yang ada (Item, Scale, Scale if Item deleted). Abaikan bagian lainnya, dan tekan tombol continue untuk kembali ke kotak dialog sebelumnya.
- Tekan oke untuk proses data.

2. Langkah-langkah pada analisis regresi berganda

- Buka file regresi
- Dari menu utama SPSS, pilih menu analyze kemudian submenu Regression, lalu pilih linear....
- Tampak di layer tampilan seperti gambar 3.4.



Gambar 3.4. linear regression

Pengisian :

- Pada variabel dependent, pilih faktor 5 (pemberdayaan sumber daya manusia).
- Pada variabel independent, pilih faktor 1 (kesejahteraan), Faktor 2 (lingkungan kerja), faktor 3 (karir), dan faktor (kondisi kerja).
- Method, pilih enter
- Abaikan bagian yang lain.

Tekan oke untuk proses data

3.5. Populasi dan Sampel

Untuk menjaring data yang berkaitan dengan motivasi kerja (variabel X) dan pemberdayaan sumber daya manusia (variabel Y), penulis menggunakan

pengumpulan data berupa kuesioner atau angket yang terdiri dari 17 pertanyaan menyangkut tentang motivasi kerja dan 4 pertanyaan menyangkut tentang kegiatan pemberdayaan sumber daya manusia. Selanjutnya angket yang disebarkan kepada anggota populasi karyawan PT. Taring Mas Idola.

Jumlah anggota populasi yang ingin diteliti adalaah 400 orang karyawan PT. Taring Mas Idola. Dari 400 karyawan ingin diambil sampel sebesar 30 %, sehingga jumlah sampel yang diambil adalah 120 orang karyawan.

Pada penyebaran kuesioner peneliti menyebar sebanyak 150 lembar kuesioner. Dari 150 kuesioner yang dibagikan ternyata hanya 130 yang masuk dan 120 kuesioner yang dapat diolah dikarenakan 10 kuesioner tidak terisi secara lengkap.

3.6. Analisis Data

Untuk Menganalisis hubungan antara motivasi kerja dengan pemberdayaan sumber daya manusia diperlukan beberapa langkah dalam metode ststistika, yaitu :

3.6.1. Metode Kualitatif

Yaitu suatu analisis data tanpa menggunakan perhitungan angka-angka, tetapi berdasarkan pendapat, pemilihan sikap terhadap sejumlah variabel-variabel yang tidak dapat diukur dengan angka. Analisis ini dilakukan dengan menggunakan angket yang yang berhubungan dengan variabel motivasi kerja (variabel X) dan pemberdayaan sumber daya manusia (variabel Y). Kuesioner

berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada para pimpinan dan pihak-pihak lain yang dianggap kompeten.

3.6.1.1. Pembuatan Kuesioner

Pada penelitian survei, penggunaan kuesioner merupakan hal yang pokok untuk pengumpulan data. Tujuan pokok pembuatan kuesioner adalah :

1. Memperoleh informasi yang relevan dengan tujuan survei.
2. Memperoleh informasi dengan reliabilitas dan validitas setinggi mungkin.

Jenis pertanyaan dalam kuesioner terdiri dari :

1. Pertanyaan tertutup, yaitu kemungkinan jawabanya sudah ditentukan terlebih dahulu dan responden tidak diberikan kesempatan memberikan jawaban lain.
2. Pertanyaan terbuka, yaitu kemungkinan jawabanya tidak ditentukan terlebih dahulu dan responden bebas memberikan jawaban.
3. Kombinasi terbuka dan tertutup, yaitu jawabanya sudah ditentukan tetapi kemudian disusul dengan pertanyaan terbuka.
4. Pertanyaan semi terbuka, yaitu jawabanya sudah tersusun tetapi masih ada kemungkinan tambahan jawaban.

Ciri khas kuesioner terletak pada pengumpulan data melalui daftar pertanyaan tertulis yang disusun dan disebarkan untuk mendapatkan informasi atau keterangan dari sumber data yang berupa orang atau responden.

Karena begitu ciri khasnya maka setiap penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai alat dan teknik pengumpulan data, maka sudah tentu :

1. Berkepentingan dengan sumber daya yang ada yang berupa orang atau responden.
2. Perlu menyusun daftar pertanyaan tertulis sesuai dengan informasi atau keterangan yang diperlukan.
3. Perlu menyebarkan kuesioner dan menghimpunnya kembali setelah diisi oleh responden.

Dalam hubungan ini, perlu ditegaskan bahwa daftar pertanyaan pada kuesioner bukanlah dimaksudkan untuk menguji kemampuan responden sebagaimana halnya pada alat dan teknik tes lain. Tetapi hanya untuk merekam dan menggali informasi dan keterangan yang relefan dan bisa dijelaskan atau diterangkan untuk responden.

Salah satu skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban yang merupakan skala jenis ordinal. Penyusunan skala likert semula adalah :

1 = Sangat tidak perlu

2 = tidak perlu

3 = cukup perlu

4 = perlu

5 = Sangat perlu

Dikatakan jenis ordinal, karena pernyataan sangat perlu mempunyai tingkat yang 'lebih tinggi' dari perlu, dan perlu 'lebih tinggi' dari cukup. Demikian seterusnya skala bersifat urutan dan tidak bisa dikatakan setara.

Pada perinsipnya, ada tiga langkah dalam menyusun sebuah kuesioner :

1. Menetapkan sebuah konstrak, yaitu membuat batasan mengenai variabel yang akan diukur.
2. Menetapkan faktor-faktor, yaitu mencoba menemukan unsur-unsur yang ada pada sebuah konstrak. Jadi faktor pada dasarnya adalah perincian lebih lanjut dari sebuah konstrak.
3. Menyusun butir-butir pertanyaan, yaitu mencoba menjabarkan sebuah faktor lebih lanjut dalam berbagai pertanyaan yang langsung berinteraksi dengan pengisi kuesioner.

3.6.2. Metode Kuantitatif

Yaitu suatu analisis data dengan mengunakan perhitungan angka terhadap variabel yang dapat diukur dengan angka.

Karena data-data yang diperoleh berasal dari suatu daftar pertanyaan, maka atas data yang terkumpul akan dilakukan pengujian terhadap validitas dan reabilitasnya.

3.6.2.1. Uji validitas

Suatu tes dapat dikatakan valid bila mempunyai validitas yang tinggi, apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud yang dilakukannya pengukuran tersebut. Maksudnya adalah kemampuan

mencapai tujuan pengukuran yang dikehendaki dengan tepat serta mampu memberikan gambaran yang cermat mengenai data tersebut.

Suatu alat ukur yang valid terhadap pengukuran sesuatu, bila digunakan untuk tujuan yang berbeda belum tentu valid. Dapat pula dikatakan validitas adalah ukuran pengamatan yang memprediksi kriteria yang relevan dengan andal. Jadi validitas berkaitan dengan tujuan pengukuran sehingga bersifat spesifik, tidak bersifat umum.

Suatu alat ukur yang tinggi validitasnya akan mempunyai error pengukuran yang kecil, artinya skor setiap subjek yang diperoleh oleh alat ukur tersebut tidak jauh berbeda dari skor suatu kriteria yang relevan. Koefisien validitasnya hanya dapat diperoleh melalui komputasi statistika secara empirik.

Uji validitas untuk mengetahui seberapa cermat suatu tes melakukan fungsi ukurnya, dalam hal ini uji vaiditas yang akan dilakukan adalah validitas internal dengan analisis item, yaitu untuk melihat validitas pembentukan tes yang dilakukan. Cara seleksi item ini dilakukan dengan menguji korelasi antara skor item dengan skor total. Dalam hal ini, koefisien korelasi yang tinggi menunjukan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi ukur tes secara keseluruhan.

Teknik korelasi yang digunakan dalam pengujian ini adalah Pearson`s Product Momen. Koefisien korelasi antara item dengan skor total merupakan indeks validitas item dalam arti kesesuaian item dengan skor total dalam membedakan subyek yang mendapat skor tinggi dan yang mendapat skor rendah. koefisien korelasi yang relatif tinggi tentu merupakan indikator kualitas yang diinginkan.

Uji validitas dengan teknik korelasi Pearson's Product Momen menggunakan rumus sebagai berikut :

$$R_{XY} = \frac{N\sum XY - \left(\sum X \sum Y\right)}{\sqrt{\left[\left(N\sum X^2 - \left(\sum X\right)^2\left(N\sum Y^2 - \left(\sum Y\right)^2\right]\right.}} \quad \text{.....(3.1)}$$

Keterangan :

R_{XY} = Korelasi pearson's product momen

N = banyaknya subyek

$\sum X$ = jumlah skor item

$\sum Y$ = jumlah skor total

Langkah dalam menguji validitas butir kuesioner diatas :

1. Menentukan Hipotesis

   H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

   H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

2. Menentukan r tabel

   Dari tabel (pada lampiran 12), dengan jumlah kasus 120, tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

   Di sini r hasil untuk tiap item (variabel), bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM - TOTAL CORRELATION, pada setiap lampiran uji validitas.

4. Mengambil Keputusan

Dasar keputusan :

- Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r hasil tidak positif, dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

3.6.2.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Bila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan menghasilkan pengukuran yang relatif konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Dengan kata lain reliabilitas menunjukan konsitensi suatu alat pengukur didalam mengukur gejala yang sama.

Reliabilitas adalah tingkat kemampuan atau konsitensi suatu alat ukur. Alat ukur yang mantap dengan sendirinya dapat :

a. Diandalkan (dependability)
b. Hasil pengukurannya bisa diramalkan
c. Dapat menunjukan tingkat ketepatan

Validitas atau keabsahan adalah menyangkut pemahaman mengenai kesesuaian antara konsep dengan kenyataan empiris. Reliabilitas memberikan kesesuaian antara hasil-hasil pengukuran atau konsitensi pengukuran, sedangkan validitas merupakan kesesuaian konsep pengukuran tersebut dengan fakta dilapangan.

Suatu alat ukur (pengukuran) yang validitasnya atau tingkat keabsahannya tinggi secara otomatis biasanya dapat diandalkan (reliabel). Namun sebaliknya, suatu alat pengukuran yang andal belum tentu memiliki keabsahan yang tinggi.

Pengujian ini untuk memastikan apakah responden menjawab secara konsisten terhadap pertanyaan yang jawabannya relatif sama. Pengujian ini menggunakan teknik koefisien (α) dengan rumus sebagai berikut :

$$R_{TT} = \frac{M}{M-1}\left(1-\frac{V_X}{V_Y}\right) : db = N-2 \quad \text{.....(3.2)}$$

Keterangan :

R_{tt} = angka korelasi belahan pertama dan belahan kedua

V_X = variasi item

V_Y = variasi total

M = jumlah item

N = jumlah subyek

db = derajat bebas

Langkah-langkah dalam menguji reliabilitas adalah :

1. Menentukan Hipotesis

H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor

H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktor

2. Menentukan r tabel

Dari tabel (pada lampiran), dengan jumlah kasus 120 , tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil adalah angka Alpha (terletak diakhir output pada lampiran).

4. Mengambil Keputusan

Dasar keputusan :

- Jika r Alpha possitif dan r Alpha > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r Alpha positif dan r Alpha < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Jadi jika r Alpha > r tabel tapi bertanda negatif, H_0 tetap akan ditolak.

Setelah dilakukan pengujian terhadap data-data yang diperoleh dan sebelum sampai analisis, maka data tersebut perlu diolah terlebih dahulu. Pengolahan data ini tentunya akan melibatkan alat statistik yang sesuai dengan karakteristik data yang diperoleh. Apabila dipandang dari sudut kajian statistik, maka bisa dikatakan bahwa sebuah penelitian tidak lain adalah sebuah kegiatan yang dilaksanakan secara terarah, terencana (sistimatik), empirik, dan kritis dengan tujuan mengungkapkan hubungan antara variabel.

Masalahnya adalah pola hubungan yang bagaimana yang ingin diungkapkan . Apakah pola hubungan yang diarahkan untuk mengetahui derajat keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih, atau pola hubungan yang menunjukan besarnya pengaruh dari beberapa variabel independent terhadap sebuah variabel dependen, baik pengaruh secara individu maupun secara bersama-sama. Jika kita ingin mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel atau lebih, maka pola yang tepat adalah pola hubungan yang mengikuti model korelasi.

Sedangkan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara dua variabel atau lebih. maka pola yang tepat adalah dengan menggunakan analalisis regresi. Sesuai dengan tema penelitian yang dilakukan penulis dan dengan memperhatikan perumusan masalah serta hipotesis yang diajukan. Maka model analisis yang sesuai adalah model regresi berganda (multiple regression), karena model analisis ini dapat menunjukan sejumlah variasi pada kesejahteraan, lingkungan kerja, karir dan kondisi kerja (variabel bebas) yang dijelaskan oleh kualitas pemberdayaan sumber daya manusia (variabel tidak bebas) disetiap tahapan analisis. Adapun model bentuk persamaannya adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 \quad \text{.....(3.3)}$$

Keterangan :

Y = Pemberdayaan sumber daya manusia

β_0 = tetapan (konstanta) dari persamaan regresi

X_1 = kesejahteraan

X_2 = lingkungan kerja

X_3 = karir

X_4 = kondisi kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$ = koefisien pada masing-masing variabel pengaruh.

Adapun asumsi-asumsi yang digunakan dalam analisis regresi berganda adalah :

1. Multikolinieritas yaitu menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independent.Untuk

mengatasi masalah multikolinieritas ini dapat dilakukan melalui mengumpulkan data tambahan, memperbaiki kembali model regresinya.

2. Heteroskedastisitas yaitu menguji apakah sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians dari residual dari satu pengamatan yang lain. Jika varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Dan jika varians berbeda, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi hetreoskedastisitas.
3. Normalitas yaitu menguji apakah sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.
4. Autokorelasi yaitu menguji apakah dalam sebuah model regresi ada korelasi antara kesalahan penganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Autokorelasi dapat diatasi dengan cara melakukan transformasi data ataupun dengan menambah data observasi.

3.6.2.3. Hipotesa

Hipotesa adalah sarana penelitian ilmiah yang penting dan tidak bisa ditinggalkan, karena ia merupakan instrumen kerja dan teori. Suatu hipotesis

selalu dirumuskan dalam bentuk pernyataan yang menghubungkan antara dua variabel atau lebih. (Masri Singaribun,1991)

Dalam penelitian ini penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis mayor

Ada pengaruh motivasi kerja (Kesejahteraan , lingkungan kerja, karir, dan kondisi kerja) terhadap perencanaan strategi pemberdayaan sumber daya manusia.

2. Hipotesis minor

a. Ada pengaruh kesejahteraan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

b. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

c. Ada pengaruh karir terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

d. Ada pengaruh kondisi kerja terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

Adapun uji yang digunakan pada analisis diatas adalah sebagai berikut :

1. Uji -F

Untuk mengetahui apakah variabel pengaruh secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terpengaruh, digunakan uji-F. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan $F_{\alpha\,(n-k-1)}$ dari F_{tabel}. Bila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel}, maka variabel pengaruh secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terpengaruh dan sebaliknya bila F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel}, maka variabel pengaruh secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel terpengaruh. F_{hitung} dapat diperoleh melalui persamaan :

$$F = \frac{R^2/(k-1)}{(1-R^2)/(n-k)} \quad \text{.....(3.4)}$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Banyaknya variabel pengaruh

n = Jumlah / banyaknya data.

Apabila F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} maka H_0 ditolak H_1 diterima. Jika F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} H_0 diterima dan H_1 ditolak.

2. Uji- t

Digunakan uji-t untuk mengetahui apakah variabel pengaruh (kesejahtraan, lingkungan kerja, karir, dan motivasi dalam pekerjaan) secara individu memiliki pengaruh yang signifikan pada variabel terpengaruh (pemberdayaan sumber daya manusia). Pengujian dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} pada tingkat signifikan tertentu dan ditetapkan dengan$t_{(\alpha / 2 (n-2)}$. Bila $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel pengaruh secara individu mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel-variabel terpengaruh dan sebaliknya jika $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel pengaruh secara individu tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel terpengaruh.

Apabil $-t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. dan apabila $t_{tabel} < t_{hitung} < t_{tabel,,}$ maka H_0 di tolak dan H_1 diterima. Pada pengujian ini dilakukan dengan mengunakan tingkat signifikan 5%.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Pengumpulan Kuesioner

Berdasarkan hasil pengisian kuesioner (pada lampiran 3), pada para karyawan PT. Taring Mas Idola maka didapat data sebagai berikut :

Tabel.4.1. Hasil pengisian kuesioner mengenai kesejahteraan

No	Variabel	Sangat tidak perlu	%	Tidak perlu	%	Cukup perlu	%	Perlu	%	Sangat perlu	%
1	Tunjangan hari tua	-	-	-	-	55	45,8	65	54,2	-	-
2	Bantuan pendidikan bagi anak	-	-	-	-	29	24,2	91	75,8	-	-
3	Bantuan kesehatan pada keluarga	-	-	1	0,8	28	23,4	61	75,8	-	-
4	Insentif laba perusahaan	-	-	-	-	34	28,3	86	71,7	-	-

Tabel.4.2. Hasil pengisian kuesioner mengenai Lingkungan kerja

No	Variabel	Sangat tidak perlu	%	Tidak perlu	%	Cukup perlu	%	Perlu	%	Sangat perlu	%
1	Keamanan, kenyamanan, kesehatan	-	-	-	-	53	44,2	67	55,2	-	-
2	Hubungan yang harmonis	-	-	-	-	56	46,7	64	53,5	-	-
3	Bantuan mengatasi masalah	-	-	-	-	39	32,5	81	67,5	-	-
4	Perlakuan adil terhadap atasan dan bawahan	-	-	-	-	30	25	90	75	-	-

Tabbel. 4.3. Hasil pengisian kuesioner mengenai karir

No	Variabel	Sagat tidak perlu	%	Tidak perlu	%	Cukup perlu	%	Perlu	%	Sangat perlu	%
1	Promosi secara kontinu	-	-	-	-	24	20	96	80	-	-
2	Keterbukaan jenjang karir	-	-	-	-	41	34,2	79	65,8	-	-
3	Adil	-	-	-	-	48	40	72	60	-	-

Tabel. 4.4. Hasil kuesioner mengenai kondisi kerja

No	Variabel	Sangat tidak perlu	%	Tidak perlu	%	Cukup perlu	%	Perlu	%	Sangat perlu	%
1	Bebas berpendap[at	-	-	-	-	62	51,7	58	48,3	-	-
2	Pengawasan yang ketat	-	-	-	-	53	44,2	67	55,8	-	-
3	Bimbingan	-	-	-	-	44	36,7	76	63,3	-	-
4	Perpindahan posisi	-	-	-	-	47	39,2	73	60,8	-	-
5	Pelatihan	-	-	1	0,8	28	24,2	90	75	-	-
6	Bekerja tanpa diawasi	-	-	-	-	39	32,5	81	67,5	-	-

Tabel. 4.5. Hasil pengisian Kuesioner mengenai pemberdayaan sumber daya manusia.

No	Variabel	Sangat tidak perlu	%	Tidak perlu	%	Cukup perlu	%	Perlu	%	Sangat perlu	%
1	Penggunaan potensi diri	-	-	-	-	46	38,4	55	45,8	19	15,8
2	Pengembangan diri	-	-	-	-	56	46,7	64	53,3	-	-
3	Mengeluarkan buah pikiran	-	-	-	-	35	29,2	73	60,8	12	10
4	Pelatihan	-	-	-	-	28	23,3	77	64,2	15	12,5

4.2. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas

4.2.1. Uji Terhadap Motivasi Kerja

4.2.1.1. Faktor Kesejahteraan

1. Validitas

Langkah dalam menguji validitas butir angket diatas :

1. Menentukan Hipotesis

H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

3. Menentukan r tabel

Dari tabel (pada lampiran 12). dengan jumlah kasus 120 . tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0.174.

4. Mencari r hasil

Di sini r hasil untuk tiap item (variabel). bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM - TOTAL CORRELATION. Misal butir 1 adalah 0,4535 dan seterusnya.

5. Mengambil Keputusan

Dasar keputusan :

- Jika r hasil positif. serta r hasil > r tabel. maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r hasil tidak positif. dan r hasil < r tabel. maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

Pada lampiran 4 terlihat dari butir 1 sampai butir 4 mempunyai r hasil (butir 1 = 0,4535, butir 2 = 0,3585, butir 3 = 0,5578, butir 4 = 0,4545) > r (0,174) tabel dan semua r adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor atau ke empat butir diatas adalah valid. Yang berarti butir 1 sampai butir 4 signifikan ataau boleh digunakan untuk mengukur faktor kesejahtraan.

Karena butir sudah valid semua. maka analisis dilanjutkan pada reliabilitas.

2. Reliabilitas

1. Menentukan Hipotesis

H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor

H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktor

2. Menentukan r tabel

Dari tabel (pada lampiran 12), dengan jumlah kasus 120 , tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil adalah angka Alpha (yang terletak diakhir pada output lampiran 4)

4. Mengambil Keputusan

Dasar keputusan :

- Jika r Alpha positif dan r Alpha > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r Alpha positif dan r Alpha < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Jadi jika r Alpha > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

Pada lampiran 4, terlihat r Alpha adalah positif dan lebih besar dari r tabel (0,6704 > 0,174), maka Ho diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor atau butir-butir diatas adalah reliabel.

Dengan demikian setelah melewati satu putaran, maka ke empat butir untuk mengukur faktor kesejahteraan adalah valid dan reliabel, yang berarti bisa digunakan untuk mengukur skor gabungan yang merupakan penjumlahan dari skor setiap bagian atau komponen dengan memperhitungkan besarnya bobot masing-masing.

4.2.1.2. Faktor Lingkungan Kerja

Pada lampiran 5, terlihat dari ke empat butir (variabel), butir 8 (r = 0,1436) dibawah r tabel (0,174) sehingga butir 8 tersebut tidak valid. Karena ada butir yang tidak valid maka butir yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan proses analisis diulang untuk butir yang valid saja.

1. Validitas

Langkah dalam menguji validitas butir angket diatas :

1. Menentukan Hipotesis

   H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

   H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

2. Menentukan r tabel

   Dari tabel (pada lampiran 12), dengan jumlah kasus 120 , tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

   Di sini r hasil untuk tiap item (variabel), bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM – TOTAL CORRELATION (lampiran 6). Misal butir 5 adalah 0,4654 dan seterusnya.

4. Mengambil Keputusan

   Dasar keputusan :

   - Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
   - Jika r hasil tidak positif, dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

   Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak

Pada lampiran 6, terlihat dari 3 butir (butir 5 = 0,4654, butir 6 = 0,4942, butir 7 = 0,2582) mempunyai r hasil > r tabel (0,174) dan semua r adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor atau ke butir diatas adalah valid, yang berarti butir 5 sampai butir 7 signifikan atau bisa digunakan untuk mengukur faktor lingkungan kerja. Karena butir sudah valid semua, maka analisis dilanjutkan pada reliabilitas.

2. Reliabilitas

1. Menentukan Hipotesis

   H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor

   H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktor

2. Menentukan r tabel

Dari tabel (pada lampiran 12), dengan jumlah kasus 120 , tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

2. Mencari r hasil

Di sini r hasil adalah angka Alpha (yang terletak diakhir output pada lampiran 6)

3. Mengambil Keputusan

Dasar keputusan :

- Jika r Alpha positif dan r Alpha > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r Alpha positif dan r Alpha < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Jadi jika r Alpha > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

Pada lampiran 6 terlihat r Alpha adalah positif dan lebih besar dari r tabel (0.5920 > 0,174), maka Ho diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor atau butir-butir diatas adalah reliabel.

Dengan demikian setelah melewati dua putaran, maka ke tiga butir untuk mengukur faktor lingkungan kerja adalah valid dan reliabel, berarti bisa digunakan untuk mengukur skor gabungan yang merupakan penjumlahan dari skor setiap bagian atau komponen yang memperhitungkan besarnya bobot masing-masing.

4.2.1.3. Faktor Karir

1. Validitas

Langkah dalam menguji validitas butir angket diatas :

1. Menentukan Hipotesis

   H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

   H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

2. Menentukan r tabel

   Dari tabel (pada lampiran 12), dengan jumlah kasus 120 , tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

   Di sini r hasil untuk tiap item (variabel). bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM – TOTAL CORRELATION (lampiran 7). Misal butir 9 adalah 0,3745 dan seterusnya.

4. Mengambil Keputusan

   Dasar keputusan :

   - Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
   - Jika r hasil tidak positif, dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

Pada lampiran 7, terlihat dari 3 butir (butir 9 = 0,3745, butir 10 = 0,3773, butir 11 = 0,3220) mempunyai r hasil > r tabel (0,174) dan semua r adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor atau ke butir diatas adalah valid. yang berarti butir 9 sampai butir 11 signifikan atau boleh digunakan untuk mengukur faktor karir.

Karena butir sudah valid semua. maka analisis dilanjutkan pada reliabilitas.

2. Reliabilitas

1. Menentukan Hipotesis

H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor

H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktor

2. Menentukan r tabel

Dari tabel (pada lampiran 12). dengan jumlah kasus 120 , tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil adalah angka Alpha (yang terletak diakhir output pada lampiran 7)

4. Mengambil Keputusan

Dasar keputusan :

- Jika r Alpha positif dan r Alpha > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r Alpha positif dan r Alpha < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Jadi jika r Alpha > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

Pada lampiran 7 terlihat r Alpha adalah positif dan lebih besar dari r tabel (0,5430 > 0,174), maka Ho diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor atau butir-butir diatas adalah reliabel.

Dengan demikian setelah melewati satu putaran, maka ke tiga butir untuk mengukur faktor karir adalah valid dan reliabel, yang berarti bisa digunakan untuk mengukur skor gabungan yang merupakan penjumlahan dari skor setiap bagian atau komponen yang memperhitungkan bobot masing-masing.

4.2.1.4. Faktor Kondisi kerja

1. Validitas

Langkah dalam menguji validitas butir angket diatas :

1. Menentukan Hipotesis

   H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

   H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

2. Menentukan r tabel

   Dari tabel (pada lampiran 12), dengan jumlah kasus 120 . tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

   Di sini r hasil untuk tiap item (variabel), bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM – TOTAL CORRELATION (lampiran 8). Misal butir 16 adalah 0,4888 dan seterusnya.

4. Mengambil Keputusan

   Dasar keputusan :

   - Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
   - Jika r hasil tidak positif, dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

   Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

Pada lampiran 8, terlihat dari 6 butir (butir 16 = 0,4888, butir 17 = 0,4286, butir 18 =0,6145, butir 19 = 0,5324, butir 20 = 0,2722, butir 21 = 0,4453) mempunyai r hasil > r tabel (0,174) dan semua r adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor atau ke enam butir diatas adalah valid, yang berati butir 16 sampai butir 21 signifikan atau bisa digunakan untuk mengukur faktor kondisi kerja. Karena butir sudah valid semua, maka analisis dilanjutkan pada reliabilitas.

2. Reliabilitas

1. Menentukan Hipotesis

H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor

H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktor

2. Menentukan r tabel

Dari tabel (pada lampiran 12), dengan jumlah kasus 120 , tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil adalah angka Alpha (yang terletak diakhir output pada lampiran 8)

4. Mengambil Keputusan

Dasar keputusan :

- Jika r Alpha positif dan r Alpha > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r Alpha positif dan r Alpha < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Jadi jika r Alpha > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

Pada lampiran 8, terlihat r Alpha adalah positif dan lebih besar dari r tabel (0.7280 > 0,174), maka Ho diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor atau butir-butir diatas adalah reliabel.

Dengan demikian setelah melewati satu putaran, maka ke enam butir untuk mengukur faktor kondisi kerja adalah valid dan reliabel, yang berartibisa digunakan untuk mengukur skor gabungan yang merupakan penjumlahan dari skor setiap bagian atau komponen yang memperhitungkan besarnya bobot masing-masing.

4.2.2. Faktor Pemberdayaan sumber daya manusia

1. Validitas

Langkah dalam menguji validitas butir angket diatas :

1. Menentukan Hipotesis

H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor

H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan skor faktor

2. Menentukan r tabel

Dari tabel (pada lampiran12), dengan jumlah kasus 120, tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil untuk tiap item (variabel), bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM – TOTAL CORRELATION (lampiran 9). Misal butir 12 adalah 0,8193 dan seterusnya.

4. Mengambil Keputusan

Dasar keputusan :

- Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
- Jika r hasil tidak positif, dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

Pada lampiran 9, terlihat dari butir 12 = 0,8193, butir 13 = 0,3443, butir 14 = 0,6146, butir 15 = 0,6466 mempunyai r hasil > r tabel (0,174) dan semua r adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan skor faktor atau ke butir diatas adalah valid, yang berarti butir 12 sampai butir 15 signifikan atau bisa digunakan untuk mengukur faktor pemberdayaan sumber daya manusia.

Karena butir sudah valid semua, maka analisis dilanjutkan pada reliabilitas.

2. Reliabilitas

1. Menentukan Hipotesis

H_o = Skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor

H_1 = Skor butir tidak berkorelasi positif dengan komposit faktor

2. Menentukan r tabel

Dari tabel (pada lampiran 12), dengan jumlah kasus 120 , tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

Di sini r hasil adalah angka Alpha (yang terletak diakhir output pada lampiran 9)

4. Mengambil Keputusan

Dasar keputusan :

- Jika r Alpha positif dan r Alpha > r tabel, maka butir atau variabel tersebut reliabel.
- Jika r Alpha positif dan r Alpha < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel.

Jadi jika r Alpha > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak. Pada lampiran 9. terlihat r Alpha adalah positif dan lebih besar dari r tabel (0,7890 > 0,174), maka Ho diterima artinya skor butir berkorelasi positif dengan komposit faktor atau butir-butir diatas adalah reliabel.

Dengan demikian setelah melewati satu putaran, maka ke empat butir untuk mengukur faktor pemberdayaan sumber daya manusia adalah valid dan reliabel, yang berarti bisa digunakan untuk mengukur skor gabungan yang merupakan penjumlahan dari skor setiap bagian atau komponen dengan memperlihatkan besarnya bobot masing-masing.

4.2.3. Uji Validitas Faktor

1. Validitas

Langkah dalam menguji validitas faktor diatas :

1. Menentukan Hipotesis

   H_o = Skor faktor berkorelasi positif dengan skor konstrak

   H_1 = Skor faktor tidak berkorelasi positif dengan skor konstrak

2. Menentukan r tabel

   Dari tabel (pada lampiran 12), dengan jumlah kasus 120 , tingkat signifikasi 5 % diperoleh r tabel 0,174.

3. Mencari r hasil

   Di sini r hasil untuk tiap item (variabel), bisa dilihat pada kolom CORRECTED ITEM – TOTAL CORRELATION (lampiran 10). Misal faktor 1 adalah 0,7960 dan seterusnya.

4. Mengambil Keputusan

   Dasar keputusan :

   - Jika r hasil positif, serta r hasil > r tabel, maka butir atau variabel tersebut valid.
   - Jika r hasil tidak positif, dan r hasil < r tabel, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Jadi jika r hasil > r tabel tapi bertanda negatif, H_o tetap akan ditolak.

Pada lampiran 10, terlihat dari faktor 1 = 0,7960, faktor 2 = 0,8051, faktor 4 =0,8346, mempunyai r hasil > r tabel (0,174) dan semua r adalah positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_o diterima artinya skor faktor berkorelasi positif dengan skor konstrak atau ke empat faktor diatas adalah valid.

Karena itu bisa dikatakan bahwa faktor 1 sampai faktor 4 adalah valid untuk mengukur konstrak., yang berarti faktor 1 sampai faktor 4 signifikan atau dapat digunakan untuk mengukur skor gabungan yang merupakan penjumlahan dari skor setiap bagian atau komponen yang memperhitungkan besarnya bobot masing-masing.

4.3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Seperti telah dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa penggunaan analisis regresi berganda dimaksudkan untuk melihat dan mengetahui pengaruh dari variabel-variabel independen tersebut terhadap variabel dependen dapat dilihat dari koefisien regresi masing-masing variabel tersebut.

Dalam penelitian ini terdapat variabel motivasi kerja yang merupakan variabel-variabel independen. Keempat variabel tersebut dianggap mempengaruhi variabel dependen yang dalam hal ini adalah pemberdayaan sumber daya manusia.

Berikut adalah hasil perhitungan regresi berganda :

$$Y = - 0,594 - 0,633X_1 + 0,613X_2 + 0,706X_3 + 0,481X_4$$

Dimana :

Y = Pemberdayaan sumber daya manusia

X_1 = Kesejahteraan

X_2 = Lingkungan kerja

X_3 = Karir

X_4 = Kondisi kerja

Tabel. 4.6. Hasil analisis regresi berganda

Tahap	Pemberdayaan sumber daya manusia (Y)
Kesejahteraan (X_1)	- 0,633
Lingkungan kerja (X_2)	0,613
Karir (X_4)	0,706
Kondisi kerja (X_4)	0,481
S	1,2183
R^2	0,595
R^2 (adjusted)	0,581
F	42,242
P	0,000

Dari hasil pengujian (tabel 4.6), koefisien determinasi menunjukan bahwa kesejahtraan, lingkungan kerja, karir dan kondisi pekerjaan (variabel bebas)

menerangkan jumlah variasi yang signifikan pada pemberdayaan sumber daya manusia (variabel tak bebas). Secara keseluruhan , hasil pengujian menunjukan hubungan yang signifikan antara kesejahteraan, lingkungan kerja, karir dan kondisi pekerjaan dengan pemberdayaan sumber daya manusia.

Koefisien determinasi antara kesejahteraan, lingkungan kerja, karir, kondisi pekerjaan dengan pemberdayaan sumber daya manusia adalah sebesar (R^2 = 0,595). Hal ini menunjukan bahwa 59,5 % variasi nilai pemberdayaan sumber daya manusia dijelaskan oleh variasi kesejahteraan, lingkungan kerja, karir dan kondisi pekerjaan, dimana faktor karir berpengaruh sangat kuat (0,706) terhadap pemberdayaan sumber daya manusia bila dibandingkan dengan faktor motivasi kerja lainnya, yaitu lingkungan kerja (0,613), faktor kondisi kerja (0,481) dan faktor kesejahteraan (-0,633).

4.3.1. Uji Multikolinieritas

Adapun suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah :

1. Nilai toleransi akan berada diantara 0 dan 1. Jika nilainya kecil (mendekati 0), maka variabel itu merupakan kombinasi linier dari variabel bebas lainya. Akibatnya adalah koefisien regresinya menjadi tidak stabil.
2. Variansi Inflasi Faktor (VIF), merupakan kebalikan dari toleransi. Jadi menurut suatu definisi , suatu variabel dengan nilai toleransi yang kecil akan mempunyai nilai VIF yang besar. Dengan meningkatnya nilai VIF, maka keragaman dari koefisien regresi juga akan meningkat. Dengan

meningkatnya nilai dari VIF, maka keragaman dari koefisien regresi juga akan meningkat. Sebagai petunjuk praktis dapat digunakan bahwa untuk setiap nilai VIF yang lebih besar dari 5 atau 10, maka ini merupakan suatu indikasi bahwa koefisien regresi yang berhubungan dengan VIF itu merupakan penaksir yang tidak baik yang disebabkan oleh adanya multikolinieritas.

3. Besaran korelasi antar variabel independent. Koefisien korelasi antar variabel independent haruslah lemah (dibawah 0,5). Jika terjadi korelasi kuat, maka terjadi problem multikolinieritas.

Analisis : Pada lampiran 11 pada bagian TOLERANCE mendekati 1 (seperti untuk variabel kesjahteraan tolerance adalah 0,357), demikian juga nilai COEFFFICIENT terlihat angka VIF ada dibawah angka 5 (misal untuk variabel kesejahteraan nialai VIF adalah 2,804), serta pada bagian COEFFCIENT CORRELATIONS terlihat semua angka korelasi antar variabel independent jauh dibawah 0,5.

Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinieritas (MULTIKO).

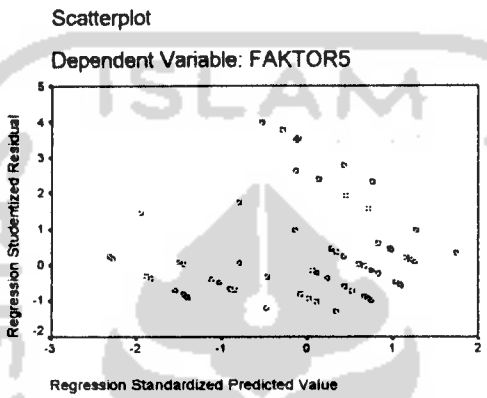
4.3.2. Uji Heteroskedasitas

Dasar pengambilan keputusan :

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

2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedasitas.

Dari pemasukan data pada hasil faktor data pada lampiran 3, maka diperoleh gambar sebagai berikut :



Gambar 4.1. Scaterplot heterokedasitas

Analisis : Dari gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi hetroskedasitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi pemberdayaan sumber daya manusia berdasar masukan variabel independent-nya.

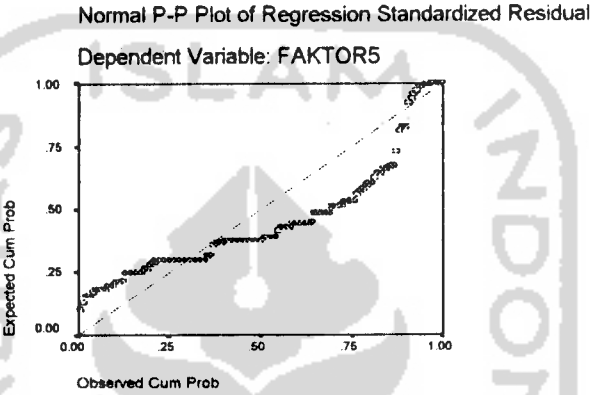
4.3.3. Uji Normalitas

Dasar pengambilan keputusan :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

2. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan / atau tidak mengikuti arahh garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Dari pemasukan data pada hasil faktor data pada lampiran 3, maka diperoleh gambar sebagai berikut :



Gambar 4.2. Normal probability plot

Analisis : Dari gambar diatas, terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi layak dipakai untuk prediksi pemberdayaan sumber daya manusia terhadap variabel independentnya.

4.3.4. Uji Autokorelasi

Dasar pengambilan keputusan :

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif.
2. Angka D-W diantara -2 sampai +2, berarti tidak ada autokorelasi.
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negative.

Analisis : Pada MODEL SUMMARY, pada lampiran 11 di peroleh D-W (Durbin-Watson) sebesar 1,243 . Hal ini berati model regresi diatas tidak terdapat masalah autokorelasi.

Agar lebih jelas, berikut ini adalah uji hipotesa untuk koefisien regresi, baik secara parsial (minor) maupun secara bersama-sama (mayor).

4.4. Hasil Uji Hipotesa

4.4.1. Hipotesa Minor

a. Hipotesa kesejahteraan

H_o : $\beta = 0$, Tidak ada pengaruh kesejahteraan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

H_1 : $\beta \neq 0$, Ada pengaruh kesejahteraan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

Hasil pengujian menunjukan bahwa $\beta_1 = -0{,}633$ dan $t_{hitung} = -4{,}535$

$t_{(\alpha/2\,;\,n-2)} = 0{,}025\,;\,(120\text{-}2)$

$= 1{,}980$ (lihat lampiran 12, tabel distribusi t)

Berarti :

Ho diterima apabila $-1{,}980 < t < 1{,}980$

H_o ditolak apabila $-1{,}980 \geq t \geq 1{,}980$

t_{hitung} (-4,535) lebih kecil dari t_{tabel} (-1,980). Dengan demikian H_o ditolak dan H_1 diterima, artinya adanya pengaruh kesejahteraan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

b. Hipotesa lingkungan kerja

H_o : $\beta = 0$, Tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

H_1 : $\beta \neq 0$, Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

Hasil pengujian menunjukan bahwa $\beta_2 = 0{,}613$ dan $t_{hitung} = 3{,}500$

$t_{(\alpha\ 2\ ;\ n-2)} = 0{,}025$; (120-2)

= 1,980 (lihat lampiran 12, tabel distribusi t)

Berarti :

Ho diterima apabila $-1{,}980 < t < 1{,}980$

H_o ditolak apabila $-1{,}980 \geq t \geq 1{,}980$

t_{hitung} (3,500) lebih besar dari t_{tabel} (1,980). Dengan demikian H_o ditolak dan H_1 diterima, artinya adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

c. Hipotesa karir

H_o : $\beta = 0$, Tidak ada pengaruh karir terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

H_1 : $\beta \neq 0$, Ada pengaruh karir terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

Hasil pengujian menunjukan bahwa $\beta_3 = 0{,}706$ dan $t_{hitung} = 3{,}920$

$t_{(\alpha/2\,;\,n-2)}$ = 0,025 ; (120-2)

= 1,980 (lihat lampiran 12, tabel distribusi t)

Berarti :

Ho diterima apabila -1,980 < t < 1,980

H_o ditolak apabila -1,980 ≥ t ≥ 1,980

t_{hitung} (3,920) lebih besar dari t_{tabel} (1,980). Dengan demikian H_o ditolak dan H_1 diterima, artinya adanya pengaruh karir terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

c. Hipotesa kondisi kerja

H_o : $\beta = 0$, Tidak ada pengaruh kondisi kerja terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

H_1 : $\beta \neq 0$, Ada pengaruh kondisi kerja terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

Hasil pengujian menunjukan bahwa β_4 = 0,481 dan t_{hitung} = 4,346

$t_{(\alpha/2\,;\,n-2)}$ = 0,025 ; (120-2)

= 1,980 (lihat lampiran 12, tabel distribusi t)

Berarti :

Ho diterima apabila -1,980 < t < 1,980

H_o ditolak apabila -1,980 ≥ t ≥ 1,980

t_{hitung} (4,436) lebih besar dari t_{tabel} (1,980). Dengan demikian H_o ditolak dan H_1 diterima, artinya adanya pengaruh kondisi kerja terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

4.4.2. Hipotesa Mayor

Hipotesa :

H_o : $\beta = 0$, Tidak ada pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja, karir dan kondisi pekerjaan (motivasi kerja) terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

H_1 : $\beta \neq 0$, Ada pengaruh kesejahteraan, lingkungan kerja, karir, kondisi pekerjaan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

Hasil pengujian menunjukan bahwa $R^2 = 0{,}595$ dan $F_{hitung} = 42{,}242$

$F_{(\alpha : n-k-1)} = (0{,}05 ; 120 - 4 - 1)$

$= (0{,}05 ; 115)$

$= 2{,}45$ (lampiran 13)

Berarti :

Ho diterima apabila $F < 2{,}45$

H_o ditolak apabila $F \geq 2{,}45$

F_{hitung} (42,242 lebih besar dari F_{tabel} (2,45). Dengan demikian H_o ditolak dan H_1 diterima, artinya secara bersama-sama kesejahteraan, lingkungan kerja, karir, kondisi pekerjaan (motivasi kerja) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasan menyangkut varibel-variabel motivasi kerja yang mempengaruhi pemberdayaan sumber daya manusia pada PT. Taring Mas Idola Propinsi Lampung, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dalam pengujian validitas terlihat bahwa faktor motivasi kerja (kesejahteraan, lingkungan kerja, karir dan kondisi kerja) mempunyai r hasil > r tabel dan semua r hasil adalah positif, maka bisa dikatakan ke empat faktor motivasi kerja tersebut adalah valid, yang berarti bisa digunakan untuk mengukur faktor pemberdayaan sumber daya manusia. Hanya saja ada faktor motivasi kerja yang tidak valid yaitu variabel lingkungan kerja, dimana butir ke delapan tidak valid karena dibawah r tabel sehingga perlu dibuang atau dikeluarkan dan proses analisis diulang untuk butir yang valid saja.
2. Dalam pengujian realibilitas terlihat bahwa faktor motivasi kerja (kesejahteraan, lingkungan kerja, karir dan kondisi kerja) mempunyai r alpha > r tabel maka bisa dikatakan bahwa faktor motivasi kerja adalah realibel, yang berarti bahwa keempat variabel motivasi kerja bisa digunakan untuk mengukur skor gabungan yang merupakan penjumlahan

dari skor setiap bagian atau komponen dengan memperhatikan besarnya bobot masing-masing komponen.

3. Pada analisis regresi berganda diperoleh hasil bahwa secara bersama-sama faktor motivasi kerja (kesejahteraan, lingkungan kerja, karir dan kondisi kerja) berpengaruh secara positif signifikan terhadap pemberdayaan sumber daya manusia sebesar 0,595 atau 59,5 %. Sedangkan untuk masing masing variabel motivasi kerja ternyata karir mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap pemberdayaan sumber daya manusia pada karyawan PT. Taring Mas Idola di Propinsi Lampung sebesar 0,706.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan serta teori yang diuraikan sebelumnya, maka beberapa hal yang perlu diperhatikan perusahaan Taring Mas Idola adalah sebagai berikut :

1. Kesejahteraan karyawan hendaknya diperbaiki, misalnya perusahaan memberikan insentif atas laba yang dihasilkan kepada para karyawan.
2. Lingkungan kerja hendaknya diperbaiki, misalnya dengan menimbulkan hubungan baik antar personal didalam perusahaan, tanpa memandang jabatan.
3. Karir hendaknya minimal tetap dipertahankan

4. Sedangkan kondisi dalam pekerjaan juga harus sedikit diperbaiki, kebebasan dalam bekerja dan pelatihan yang dilakukan secara intensif harus diadakan.
5. Pada Software SPSS sudah cukup baik karena dalam melakukan penelitian atau skripsi ini, sofware SPSS tersedia untuk melakukan analisis regresi maupun pengujian terhadap validitas maupun reliabilitas sebuah angket.

Selain faktor-faktor motivasi kerja (kesejahteraan, lingkungan kerja karir dan kondisi kerja), hendaknya perusahaan dapat mencari faktor lain yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia, sehingga perusahaan tidak akan teringgal oleh kemajuan perusahaan lain serta mampu bersaing menghadapi kerasnya persaingan di era globalisasisi ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Afandi Romli, (2000), ***Analisis Hubungan Antara Jumlah Keuntungan Dan Pengeluaran di PT. Tandiary Group Dengan Analisis Regresi Sederhana***, Laporan Kerja Praktek Statistika Universitas Islam Indonesia.
2. Anonim, (1995), ***Kumpulan Jurnal Perusahaan***, Penerbit PT. Taring Mas Idola Lampung.
3. Anonim, ***Mengolah Data Statistik Dengan SPSS***, Penerbit Laboratorium Statistika, Universitas Islam Bandung.
4. As'ad Moh, ***Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia***, Edisi Ke-empat, Penerbit Liberty Yogyakarta.
5. Azwar Saifudin, (1997), ***Realibilitas dan Validitas,*** penerbit Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
6. Gaspers Vincent, (1990), ***Analisis Kualitatif Untuk Perencanaan***, Penerbit Tarsito, Bandung.
7. Hadi Sutrisno dan Panardiyoto Seno, (1993), ***Manual SPSS paket Midi***, Penerbit Universitas Gajah Mada.
8. Masri Singarimbun, (1991), ***Metode Penelitian Survai***, Penerbit LP3ES, Jakarta.
9. Robins P. Stepen, ***Prilaku Organisasi, Konsep Kontrovesi Aplikasi***, Jilid I, Edisi Bahasa Indonesia, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta.

10. Santoso Singgih, ***Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik***, Penerbit PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia, Jakarta.

11. Sari Endang S, (1993), ***Audience Research***, Penerbit Andi Offest, Yogyakarta.

12. Sri Adiningsih, (1993), ***Statistik***, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

13. Sudjana, (1996), ***Metoda Statistika***, Penerbit Tarsito, Bandung.

14. Supramono, (1993), ***Statistika***, Penerbit Andi Offset, Yogyakarta.

15. Usahawan no 03 Th XXV Maret 1996

16. Walpole, Ronald E, Raymond H Myers, (1986), ***Ilmu Peluang Dan Statistika Untuk Insinyur Dan Ilmuwan***, Edisi Kedua, Penerbit ITB, Bandung.

Lampiran 1

Kepada.
Yth. Bapak/Ibu/Saudara Pimpinan PT. Taring Mas Idola
Di tempat.

Bersama ini kami memohon kesedian bapak/ibu/saudara untuk menjadi responden dalam penelitian yang akan kami laksanakan. Penelitian ini merupakan tugas akhir yang harus kami lakukan sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana.

Adapun penelitian yang kami lakukan dengan mengambil judul " Analisis motivasi kerja sebagai dasar perencanaan strategi bersaing melalui pemberdayaan sumber daya manusia"(Studi kasus pada PT. Taring Mas Idola Propinsi Lampung). Penelitian ini bertujuan untuk meneliti sejauh mana hubungan antara motivasi kerja dengan pemberdayaan sumber daya manusia di perusahaan bapak/ibu/saudara. Dan diharapkan hasil penelitian dapat bermanfaat bagi perusahaan bapak/ibu/saudara sebagai masukan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia pada masa yang akan datang.

Kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesedian bapak/ibu/saudara menjadi responden kami. Informasi bapak/ibu/saudara merupakan bantuan yang tidak ternilai harganya bagi penyelesaian dan tercapainya maksud penelitian ini serta kerahasian informasi ini kami jamin.

Hormat kami

Romli Afandi

DAFTAR KUESIONER

Petunjuk pengisian :

1. Pertanyaan/pernyataan di bawah ini dijawab sesuai dengan pendapat atau keyakinan bapak/ibu/saudara.
2. Untuk pertanyaan yang berupa pilihan berganda ini, jawaban cukup dengan memberi tanda (X) pada huruf/angka didepanya.

Nama perusahaan : .....

Alamat : .....

Tahun berdiri : .....

---

1. Jenis kelamin anda ?
   a. Laki-laki
   b. Perempuan
2. Tingkat pendidikan terakhir anda ?
   a. SD atau sederajat
   b. SMP atau sederajat
   c. SMU atau sederajat
   d. Perguruan tinggi atau sederajat
3. Berapa pendapatan tian bulan ?
   a. Lebih kecil Rp. 150.000
   b. Rp. 150.000-Rp.300.000
   c. Rp. 500.000-Rp. 1.000.000
   d. Lebih besar Rp. 1.000.000

A. Mengenai Kesejahtraan

1. Tunjangan perlu diberikan kepada pensiun
   a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu
   d. perlu e. sangat perlu
2. Adanya bantuan dalam menyekolahkan anak-anak karyawan
   a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu
   d. perlu e. sangat perlu

3. Adanya bantuan kesehatan yang diberikan kepada keluarga karyawan

a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

d. perlu e. sangat perlu

4. Perusahaan memberikan insentif atas laba yang dihasilkan

a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

d. perlu e. sangat perlu

B. Mengenai Lingkungan Kerja

1. Keamanan, kenyamanan, dan kesehatan tempat kerja

a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

d. perlu e. sangat perlu

2. Adanya hubungan yang harmonis antar karyawan

a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

d. perlu e. sangat perlu

3. Adanya konsoltan dalam menangani masalah(bantuan)

a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

d. perlu e. sangat perlu

4. Tidak ada perbedaan perlakuan antara atasan dan bawahan

a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

d. perlu e.. sangat perlu

C. Mengenai Karir

1. Kenaikan jabatan dilakukan secara berkala dan berkesinambungan

a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

d. perlu e. sangat perlu

2. Pengaturan mengenai jabatan secara jelas dan terbuka

a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

d. perlu e. sangat perlu

3. kesempatan kenaikan pangkat sama karena mempunyai kemampuan sama

a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

d. perlu e. sangat perlu

D. Kondisi Kerja

1. Bagaimana menurut anda mengenai kebebasan berpendapat

   a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

   d. perlu e. sangat perlu

2. Bagaimana menurut anda mengenai pengawasan ketat bila sedang bekerja

   a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

   d. perlu e. sangat perlu

3. Bagaimana menurut anda, adanya bimbingan dan petunjuk dari atasan

   a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

   d. perlu e. sangat perlu

4. Jika anda dipindahkan keposisi lain dengan tingkat jabatan yang sama

   a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

   d. perlu e. sangat perlu

5. Adanya pelatihan yang anda tidak paham, tapi diberikan kepada anda

   a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

   d. perlu e. sangat perlu

6. Apakah perlu diberi kepercayaan dan kebebasan dalam bekerja

   a. sangat tidak perlu b. tidak perlu c. cukup perlu

   d. perlu e. sangat perlu

E. Mengenai Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

1. Berapa besar semangat anda untuk menggunakan kemampuan diri dengan melakukan pekerjaan sekarang ini

a. sangat rendah b. rendah c. cukup

d. tinggi e. sangat tinggi

2. Berapa besar semangat anda dalam mengembangkan diri dengan melakukan pekerjaan sekarang ini.

a. sangat rendah b. rendah c. cukup

d. tinggi e. sangat tinggi

3. Berapa besar semangat anda untuk mengeluarkan buah pikiran dengan melakukan pekerjaan sekarang ini.

a. sangat rendah b. rendah c. rendah

d. tinggi e. sangat tinggi

4. Berapa besar semangat anda untuk mendapatkan latihan-latihan dengan melakukan pekerjaan sekarang ini.

a. sangat rendah b. rendah c. cukup

d. tinggi e. sangat tinggi

Lampiran 2

BTR1	BTR2	BTR3	BTR4	BTR5	BTR6	BTR7	BTR8	BTR9	BTR10	BTR11	BTR12	BTR13	BTR14	BTR15	BTR16	BTR17	BTR18	BTR19	BTR20	BTR21
04	04	03	03	03	04	04	03	03	03	04	04	04	04	03	04	04	04	04	03	04
03	04	04	04	03	03	04	03	04	04	03	03	03	04	04	03	03	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	03	04	04
03	04	03	03	04	03	04	03	03	03	03	03	03	04	03	03	03	04	04	03	04
04	03	04	04	03	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
03	03	03	04	03	03	03	04	03	04	03	03	03	03	04	03	03	03	03	04	03
03	04	04	03	03	03	03	03	04	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03
04	04	04	03	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	03	04	04	04	04	03	04
03	03	03	04	03	03	04	03	03	04	03	03	03	04	04	03	03	04	04	04	04
04	04	03	04	03	04	03	03	03	04	04	04	04	04	04	04	04	03	03	04	03
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04
04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	03	04	04
04	03	04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
03	04	03	03	04	03	03	04	04	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03	03
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
03	03	04	04	04	03	03	03	04	04	03	03	03	03	04	03	03	03	03	04	03
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
03	04	04	04	03	03	04	04	04	04	03	03	04	04	04	03	03	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	03	04
04	03	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	03	03	04	04	03	03	03	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	03
04	03	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	03	03	04	04
03	04	04	04	03	03	04	04	04	04	03	03	03	04	04	03	03	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	03
04	03	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	03	03	04	04	03	03	04	03
03	03	04	04	03	03	03	04	04	04	03	03	03	03	04	03	03	03	03	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
03	04	04	04	03	03	04	04	04	04	03	03	03	04	04	03	03	04	04	03	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
03	04	04	04	03	03	04	04	04	04	03	03	03	04	04	03	03	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	03	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
03	04	04	04	03	03	04	04	04	04	03	03	03	04	04	03	03	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	03	04
04	03	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	03	03	04	04	03	03	04	03
03	03	04	04	03	03	03	04	04	04	03	03	03	03	04	03	03	03	03	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
03	04	04	04	03	03	04	04	04	04	03	03	03	04	04	03	03	04	04	03	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
03	04	04	04	03	03	04	04	04	04	03	03	03	04	04	03	03	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	03	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	03	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04
04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04	04

04 04 04 04 03 04 04 04 03 04 04 04 04 04 04 04 04 03 04 04 04
04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
04 04 04 04 04 03 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
03 03 03 03 03 03 03 04 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03
04 04 04 04 04 03 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
04 04 04 04 04 03 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
03 04 04 04 03 03 04 04 04 04 03 03 03 04 04 03 03 04 04 04 04
03 04 04 03 03 03 04 04 04 03 03 03 03 04 03 03 03 04 04 03 04
04 04 04 04 04 03 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
03 03 04 04 03 03 03 03 04 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 04 03
03 03 04 04 03 03 03 03 04 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 04 03
03 04 04 04 03 03 04 03 04 04 03 03 03 04 04 03 03 04 04 04 04
03 04 04 04 03 03 04 03 04 04 03 03 03 04 04 03 03 04 04 04 04
04 04 04 04 04 03 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
03 03 04 04 03 03 03 03 04 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 04 03
03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03
03 03 03 03 03 03 03 04 03 03 03 03 03 03 03 03 04 03 03 03 03
03 03 04 03 03 03 03 03 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03
03 04 04 04 03 03 04 04 04 04 03 03 03 04 04 03 03 04 04 04 04
03 04 04 04 03 03 04 04 04 04 03 03 03 04 04 03 03 04 04 04 04
04 04 04 04 04 03 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
04 03 04 04 04 04 03 03 04 04 04 04 04 03 04 04 04 03 03 04 03
04 03 04 04 04 04 03 03 04 04 04 04 04 03 04 04 04 03 03 04 03
04 03 04 04 04 04 03 04 04 04 04 04 04 03 04 04 04 03 03 04 03
03 03 03 03 03 03 03 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03
03 04 04 04 03 03 04 04 04 04 03 03 03 04 04 03 03 04 04 04 04
04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
03 03 03 03 03 03 03 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03
03 04 04 03 03 03 04 04 04 03 03 03 03 04 03 03 03 04 04 03 04
03 03 04 04 03 03 03 04 04 04 03 03 03 03 04 03 03 03 03 04 03
03 04 04 04 03 03 04 04 04 04 03 03 03 04 04 03 03 04 04 04 04
03 03 04 03 03 03 03 04 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03
03 04 04 04 03 03 04 03 04 04 03 03 03 04 04 03 03 04 04 04 04
04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
04 04 04 03 04 04 04 04 04 03 04 04 04 04 03 04 04 04 04 03 04
03 03 03 03 03 03 03 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03
03 03 04 03 03 03 03 04 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03 03
04 03 04 04 04 04 04 03 04 04 04 04 04 03 04 04 04 03 03 04 03
03 03 04 04 03 03 03 04 04 04 03 03 03 03 04 03 03 03 03 04 03
04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04
03 04 03 03 03 03 04 04 03 03 03 03 03 04 03 03 03 04 04 03 04
03 04 03 03 03 03 04 04 03 03 03 03 03 04 03 03 03 04 04 03 04
04 03 03 04 04 04 03 04 03 04 04 04 04 03 04 04 04 03 03 04 03
04 04 04 03 04 04 04 03 04 03 04 04 04 04 03 04 04 04 04 03 04
03 03 03 04 03 03 03 03 03 04 03 03 03 03 03 04 03 03 03 03 04
04 03 04 04 04 04 03 04 04 04 04 04 04 04 03 04 04 04 03 03 04
04 03 04 04 04 04 04 04 03 03 04 05 04 05 05 03 04 03 04 04 04
03 03 03 03 03 04 04 04 04 03 04 05 03 05 04 03 04 03 04 04 04
04 03 03 03 04 03 04 03 04 03 04 04 04 04 04 04 03 04 03 04 04
04 04 04 03 04 04 03 04 03 04 03 05 04 05 05 03 04 03 04 04 04
04 04 03 03 04 04 03 04 04 04 03 05 04 05 04 04 03 04 04 04 04
04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 04 05 04 05 05 04 04 03 04 04 03
03 03 03 04 03 04 04 03 04 03 04 05 03 04 05 04 04 04 03 04 04
03 03 03 04 03 04 04 04 04 04 03 05 03 04 05 03 04 03 04 04 04
03 04 04 03 03 04 04 04 04 04 04 05 04 04 05 04 04 04 04 03 04
04 03 04 04 04 03 04 04 04 04 04 05 04 05 05 04 04 04 03 04 04
03 04 03 03 03 03 03 04 04 04 04 05 03 05 05 04 04 04 03 02 04

04	04	04	03	04	03	03	04	03	04	04	05	04	05	05	04	03	04	04	04	04
03	03	03	03	03	04	04	04	04	04	04	05	03	05	05	04	03	04	04	04	03
04	04	04	03	04	04	04	03	04	03	04	05	04	05	05	04	03	03	03	04	03
03	03	03	02	03	04	03	03	04	03	04	05	03	05	05	04	03	04	04	04	03
03	04	04	04	03	03	04	03	04	03	04	05	03	05	05	04	04	04	04	04	03
03	04	03	04	03	04	03	04	04	04	04	05	03	05	05	03	04	03	04	04	04
03	03	04	03	03	04	04	04	04	04	04	05	03	04	05	03	04	03	04	03	04
03	03	04	03	03	04	04	04	04	04	04	05	03	04	05	04	03	04	03	03	04
04	04	03	03	04	04	04	03	04	04	04	05	04	04	04	03	04	03	04	03	04

Lampiran 3

FAKTOR1	FAKTOR2	FAKTOR3	FAKTOR4	FAKTOR5
14	11	10	23	15
15	10	11	22	14
16	12	12	23	15
13	11	09	21	13
15	11	12	24	16
13	09	10	19	13
14	09	10	18	12
15	12	11	23	15
13	10	10	22	14
15	10	11	21	16
16	12	12	24	16
16	12	12	23	16
16	11	12	23	16
15	12	11	24	16
13	10	10	18	12
16	12	12	24	16
16	12	12	24	16
16	12	12	24	16
14	10	11	20	13
16	12	11	24	16
15	10	12	21	14
16	12	12	22	16
15	11	12	21	14
16	12	12	23	16
15	11	12	22	15
15	10	11	22	14
16	12	11	23	16
15	11	12	21	14
14	09	11	20	13
16	12	12	24	16
15	10	11	21	14
16	12	12	24	16
14	10	11	22	14
16	11	12	23	16
16	12	12	24	16
16	12	12	24	16
15	10	11	22	14
16	12	12	23	16
14	09	10	19	14
15	10	11	22	14
16	12	12	24	16
16	12	12	23	16
12	09	09	19	12
16	12	12	23	16
12	09	09	19	12
16	12	12	24	16
15	11	12	24	15
16	11	12	23	14
16	12	12	22	16
15	11	11	23	16
16	12	12	24	16
16	12	12	24	16
16	12	12	23	16
16	12	12	24	16

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
PERPUSTAKAAN
FMIPA

15	11	11	23	16
16	12	12	24	16
16	11	12	24	16
12	09	10	18	12
16	11	12	24	16
16	11	12	24	16
15	10	11	22	14
14	10	10	22	13
16	11	12	24	16
14	09	11	19	12
14	09	11	19	12
15	10	11	22	14
15	10	11	22	14
16	11	12	24	16
14	09	11	19	13
12	09	09	18	12
12	09	09	19	12
13	09	10	18	12
15	10	11	22	14
15	10	11	22	14
16	11	12	24	16
15	11	12	22	15
15	11	12	21	15
15	11	12	21	15
12	09	09	18	12
15	10	11	21	14
16	12	12	24	16
12	09	09	18	12
16	10	10	21	13
14	09	11	19	13
15	10	11	22	14
13	09	10	18	12
15	10	11	22	14
16	12	12	24	16
15	12	11	24	15
12	09	09	18	12
13	09	09	18	12
15	12	12	21	15
14	09	11	19	13
16	12	12	24	16
13	10	09	21	13
13	10	09	21	13
13	11	11	20	15
15	12	11	23	15
13	09	10	19	13
15	11	12	22	15
15	12	10	22	19
12	11	11	22	17
13	11	11	22	16
15	11	10	22	19
14	11	11	23	18
16	12	12	22	19
13	11	11	23	17
13	11	11	22	17
14	11	12	23	17
15	11	12	24	19
13	09	12	22	18

15	10	11	23	19
12	11	12	21	18
15	12	11	20	19
11	10	11	22	18
15	10	11	23	18
14	10	12	22	18
13	11	12	21	17
13	11	12	21	17
14	12	12	21	17

Lampiran 4

Reliability (Kesejahtraan)

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1. BUTIR1
2. BUTIR2
3. BUTIR3
4. BUTIR4

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR1	3,5417	,5004	120,0
2.	BUTIR2	3,6417	,4815	120,0
3.	BUTIR3	3,7667	,4247	120,0
4.	BUTIR4	3,7000	,4781	120,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	14,6500	1,7924	1,3388	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR1	11,1083	1,0722	,4535	,6035
BUTIR2	11,0083	1,1848	,3585	,6653
BUTIR3	10,8833	1,1123	,5578	,5415
BUTIR4	10,9500	1,1067	,4545	,6019

Reliability Coefficients

N of Cases = 120,0 N of Items = 4

Alpha = ,6704

Lampiran 5

Reliability 1 (Lingkungan Kerja)

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1. BUTIR5
2. BUTIR6
3. BUTIR7
4. BUTIR8

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR5	3,5083	,5020	120,0
2.	BUTIR6	3,5333	,5010	120,0
3.	BUTIR7	3,6750	,4703	120,0
4.	BUTIR8	3,7417	,4396	120,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	14,4583	1,5277	1,2360	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR5	10,9500	,8714	,4312	,3546
BUTIR6	10,9250	,8599	,4486	,3374
BUTIR7	10,7833	1,0451	,2718	,5007
BUTIR8	10,7167	1,1964	,1436	,5920

Reliability Coefficients

N of Cases = 120,0 N of Items = 4

Alpha = ,5326

Lampiran 6

Reliability 2 (Ulangan / Lingkungan Kerja)

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1. BUTIR5
2. BUTIR6
3. BUTIR7

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR5	3,5083	,5020	120,0
2.	BUTIR6	3,5333	,5010	120,0
3.	BUTIR7	3,6750	,4703	120,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	10,7167	1,1964	1,0938	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR5	7,2083	,5865	,4654	,3897
BUTIR6	7,1833	,5711	,4942	,3428
BUTIR7	7,0417	,7630	,2582	,6814

Reliability Coefficients

N of Cases = 120,0 N of Items = 3

Alpha = ,5920

Lampiran 7

Reliability (Karir)

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1. BUTIR9
2. BUTIR10
3. BUTIR11

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR9	3,8083	,3953	120,0
2.	BUTIR10	3,7417	,4396	120,0
3.	BUTIR11	3,6083	,4902	120,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	11,1583	,9243	,9614	3

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR9	7,3500	,5487	,3745	,4201
BUTIR10	7,4167	,4972	,3773	,4051
BUTIR11	7,5500	,4681	,3220	,5069

Reliability Coefficients

N of Cases = 120,0 N of Items = 3

Alpha = ,5430

Lampiran 8

Reliability (Kondisi Kerja)

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1. BUTIR16
2. BUTIR17
3. BUTIR18
4. BUTIR19
5. BUTIR20
6. BUTIR21

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR16	3,5667	,4976	120,0
2.	BUTIR17	3,5667	,4976	120,0
3.	BUTIR18	3,6417	,4815	120,0
4.	BUTIR19	3,6250	,4862	120,0
5.	BUTIR20	3,7417	,4583	120,0
6.	BUTIR21	3,6750	,4703	120,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	21,8167	3,5459	1,8831	6

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR16	18,2500	2,5252	,4888	,6822
BUTIR17	18,2500	2,6092	,4286	,7005
BUTIR18	18,1750	2,3977	,6145	,6438
BUTIR19	18,1917	2,4924	,5324	,6691
BUTIR20	18,0750	2,9103	,2722	,7412
BUTIR21	18,1417	2,6436	,4453	,6951

Reliability Coefficients

N of Cases = 120,0 N of Items = 6

Alpha = ,7280

Lampiran 9

Reliability (Pemberdayaan Sumber Daya Manusia)

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1. BUTIR12
2. BUTIR13
3. BUTIR14
4. BUTIR15

		Mean	Std Dev	Cases
1.	BUTIR12	3,7833	,7003	120,0
2.	BUTIR13	3,5333	,5010	120,0
3.	BUTIR14	3,8333	,5988	120,0
4.	BUTIR15	3,9167	,5882	120,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15,0667	3,5417	1,8820	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
BUTIR12	11,2833	1,5997	,8193	,6041
BUTIR13	11,5333	2,7216	,3443	,8414
BUTIR14	11,2333	2,1132	,6146	,7281
BUTIR15	11,1500	2,0950	,6466	,7124

Reliability Coefficients

N of Cases = 120,0 N of Items = 4

Alpha = ,7890

Lampiran 10

Reliability (Kesahihan Faktor)

****** Method 1 (space saver) will be used for this analysis ******

R E L I A B I L I T Y A N A L Y S I S - S C A L E (A L P H A)

1. FAKTOR1
2. FAKTOR2
3. FAKTOR3
4. FAKTOR4

		Mean	Std Dev	Cases
1.	FAKTOR1	14,6500	1,3388	120,0
2.	FAKTOR2	10,7167	1,0938	120,0
3.	FAKTOR3	11,1583	,9614	120,0
4.	FAKTOR4	21,8167	1,8831	120,0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	58,3417	22,2436	4,7163	4

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
FAKTOR1	43,6917	12,8201	,7960	,8370
FAKTOR2	47,6250	14,3708	,8051	,8463
FAKTOR3	47,1833	15,5796	,7563	,8708
FAKTOR4	36,5250	9,1758	,8346	,8603

Reliability Coefficients

N of Cases = 120,0 N of Items = 4

Alpha = ,8862

Keterangan :

- Faktor 1 = Kesejahtraan
- Faktor 2 = Lingkungan Kerja
- Faktor 3 = Karir
- Faktor 4 = Kondisi Kerja

Lampiran 11

Regression

Variables Entered/Removed[b]

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	FAKTOR4, FAKTOR3, FAKTOR1, FAKTOR2[a]	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: FAKTOR5

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771[a]	.595	.581	1.2183

a. Predictors: (Constant), FAKTOR4, FAKTOR3, FAKTOR1, FAKTOR2

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	250.784	4	62.696	42.242	.000[a]
	Residual	170.683	115	1.484		
	Total	421.467	119			

a. Predictors: (Constant), FAKTOR4, FAKTOR3, FAKTOR1, FAKTOR2

b. Dependent Variable: FAKTOR5

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.594	1.425		-.417	.678		
	FAKTOR1	-.633	.140	-.451	-4.535	.000	.357	2.804
	FAKTOR2	.613	.175	.356	3.500	.001	.340	2.945
	FAKTOR3	.706	.180	.361	3.926	.000	.417	2.398
	FAKTOR4	.481	.111	.481	4.346	.000	.287	3.480

a. Dependent Variable: FAKTOR5

Coefficient Correlations[a]

Model			FAKTOR4	FAKTOR3	FAKTOR1	FAKTOR2
1	Correlations	FAKTOR4	1.000	-.177	-.350	-.517
		FAKTOR3	-.177	1.000	-.376	-.196
		FAKTOR1	-.350	-.376	1.000	-.145
		FAKTOR2	-.517	-.196	-.145	1.000
	Covariances	FAKTOR4	1.224E-02	-3.53E-03	-5.41E-03	-1.00E-02
		FAKTOR3	-3.53E-03	3.236E-02	-9.44E-03	-6.19E-03
		FAKTOR1	-5.41E-03	-9.44E-03	1.951E-02	-3.56E-03
		FAKTOR2	-1.00E-02	-6.19E-03	-3.56E-03	3.070E-02

a. Dependent Variable: FAKTOR5

Collinearity Diagnostics[a]

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions				
				(Constant)	FAKTOR1	FAKTOR2	FAKTOR3	FAKTOR4
1	1	4.988	1.000	.00	.00	.00	.00	.00
	2	5.522E-03	30.054	.78	.01	.15	.00	.01
	3	3.025E-03	40.608	.15	.27	.41	.26	.02
	4	2.234E-03	47.246	.01	.50	.05	.73	.05
	5	1.571E-03	56.347	.06	.22	.40	.01	.92

a. Dependent Variable: FAKTOR5

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.771[a]	.595	.581	1.2183	1.243

a. Predictors: (Constant), FAKTOR4, FAKTOR3, FAKTOR1, FAKTOR2

b. Dependent Variable: FAKTOR5

Lampiran 12

ANGKA KRITIK NILAI r

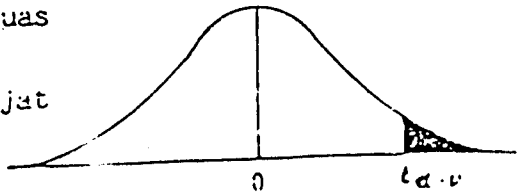
Derajat Kebebasan (df)	*5%*	*1%*	*Derajat Kebebasan (df)*	*5%*	*1%*
1	.997	1.000	24	.338	.495
2	.950	.990	25	.381	.485
3	.878	.959	26	.374	.478
4	.811	.917	27	.367	.463
5	.754	.874	28	.361	.463
6	.707	.834	29	.355	.456
7	.666	.798	30	.349	.449
8	.632	.765	35	.325	.418
9	.602	.735	40	.304	.393
10	.576	.708	45	.288	372
11	.553	.684	50	.273	.354
12	.532	.661	60	.250	.325
13	.497	.623	70	.232	.302
14	.497	.623	80	.217	.283
15	.482	.606	90	.205	.267
16	.468	.590	100	.195	.254
17	.456	.575	125	.174	.228
18	.444	.561	150	.159	.208
19	.433	.549	200	.138	.181
20	.423	.537	300	.113	.148
21	.413	.526	400	.098	.128
22	.404	.515	500	.088	.115
23	.396	.505	1000	.062	.081

SUMBER : Fisher dan Yates, "Statistical tables for biological agricultural and medical research", dikutip dari R.P. Kolstoe, *Introduction to Statistic for the Behavioral Sciences*, Homewood, Illinois, Dorsey Press, 1973.

Lampiran 13

TABEL DISTRIBUSI t

Angka-angka dalam tabel menunjukkan luas atau probabilitas $P\{(t > t(v, \alpha)\} = \alpha$ di mana t berdistribusi t dengan derajat bebas v.

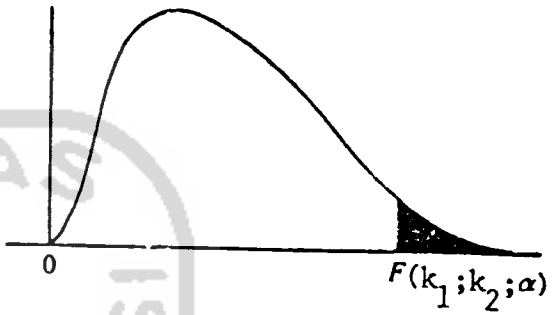


v \ α	.10	.05	025	01	.005
1	3.078	6.314	12.706	31.821	63.657
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
120	1.289	1.658	1.980	2.358	2.617
∞	1.282	1.645	1.960	2.326	2.576

TABEL VI. Distribusi F

α = 5 % (angka atas) dan 1 % (angka bawah 0

Memberi harga $P\left[F > F(k_1;k_2;\alpha)\right] = \alpha$



db penye-but (=k_2)	derajat bebas (db) pembilang (=k_1)																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
1	161 4052	200 4999	216 5403	225 5625	230 5764	234 5859	237 5928	239 5981	241 6022	242 6056	243 6082	244 6106	245 6142	246 6169	248 6208	249 6234	250 6258	251 6286	252 6302	253 6323	253 6334	254 6352	254 6361	254 6366
2	18.51 98.49	19.00 99.01	19.16 99.17	19.25 99.25	19.30 99.30	19.33 99.33	19.36 99.34	19.37 99.36	19.38 99.38	19.39 99.40	19.40 99.41	19.41 99.42	19.42 99.43	19.43 99.44	19.44 99.45	19.45 99.46	19.46 99.47	19.47 99.48	19.47 99.48	19.48 99.49	19.49 99.49	19.49 99.49	19.50 99.50	19.50 99.50
3	10.13 34.12	9.55 30.81	9.28 29.46	9.12 28.71	9.01 28.24	8.94 27.91	8.88 27.67	8.84 27.49	8.81 27.34	8.78 27.23	8.76 27.13	8.74 27.05	8.71 26.92	8.69 26.83	8.66 26.69	8.64 26.60	8.62 26.50	8.60 26.41	8.58 26.30	8.57 26.27	8.56 26.23	8.54 26.18	8.54 26.14	8.53 26.12
4	7.71 21.20	6.94 18.00	6.59 16.69	6.39 15.98	6.26 15.52	6.16 15.21	6.09 14.98	6.04 14.80	6.00 14.66	5.96 14.54	5.93 14.45	5.91 14.37	5.87 14.24	5.84 14.15	5.80 14.02	5.77 13.93	5.74 13.83	5.71 13.74	5.70 13.69	5.68 13.61	5.66 13.57	5.65 13.52	5.64 13.48	5.63 13.46
5	6.61 16.26	5.79 13.27	5.41 12.06	5.19 11.39	5.05 10.97	4.95 10.67	4.88 10.45	4.82 10.27	4.78 10.15	4.74 10.05	4.70 9.96	4.68 9.89	4.64 9.77	4.60 9.68	4.56 9.55	4.53 9.47	4.50 9.38	4.46 9.29	4.44 9.24	4.42 9.17	4.40 9.13	4.38 9.07	4.37 9.04	4.36 9.02
6	5.99 13.74	5.14 10.92	4.76 9.78	4.53 9.15	4.39 8.75	4.28 8.47	4.21 8.26	4.15 8.10	4.10 7.98	4.06 7.87	4.03 7.79	4.00 7.72	3.96 7.60	3.92 7.52	3.87 7.39	3.84 7.31	3.81 7.23	3.77 7.14	3.75 7.09	3.72 7.02	3.71 6.99	3.69 6.94	3.68 6.90	3.67 6.88
7	5.59 12.25	4.74 9.55	4.35 8.45	4.12 7.85	3.97 7.46	3.87 7.19	3.79 7.00	3.73 6.84	3.68 6.71	3.63 6.62	3.60 6.54	3.57 6.47	3.52 6.35	3.49 6.27	3.44 6.15	3.41 6.07	3.38 5.98	3.34 5.90	3.32 5.85	3.29 5.78	3.28 5.75	3.25 5.70	3.24 5.67	3.23 5.65
8	5.32 11.26	4.46 8.65	4.07 7.59	3.84 7.01	3.69 6.63	3.58 6.37	3.50 6.19	3.44 6.03	3.39 5.91	3.34 5.82	3.31 5.74	3.28 5.67	3.23 5.56	3.20 5.48	3.15 5.36	3.12 5.28	3.08 5.20	3.05 5.11	3.03 5.06	3.00 5.00	2.98 4.96	2.96 4.91	2.94 4.88	2.93 4.86
9	5.12 10.56	4.26 8.02	3.86 6.99	3.63 6.42	3.48 6.06	3.37 5.80	3.29 5.62	3.23 5.47	3.18 5.35	3.13 5.26	3.10 5.18	3.07 5.11	3.02 5.00	2.98 4.92	2.93 4.80	2.90 4.73	2.86 4.64	2.82 4.56	2.80 4.51	2.77 4.45	2.76 4.41	2.73 4.36	2.72 4.33	2.71 4.31

TABEL VI. (Lanjutan)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.97	2.94	2.91	2.86	2.82	2.77	2.74	2.70	2.67	2.64	2.61	2.59	2.56	2.55	2.54
	10.04	7.56	6.55	5.99	5.64	5.39	5.21	5.06	4.95	4.85	4.78	4.71	4.60	4.52	4.41	4.33	4.25	4.17	4.12	4.05	4.01	3.96	3.93	3.91
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.86	2.82	2.79	2.74	2.70	2.65	2.61	2.57	2.53	2.50	2.47	2.45	2.42	2.41	2.40
	9.65	7.20	6.22	5.67	5.32	5.07	4.88	4.74	4.63	4.54	4.46	4.40	4.29	4.21	4.10	4.02	3.94	3.86	3.80	3.74	3.70	3.66	3.62	3.60
12	4.75	3.88	3.49	3.26	3.11	3.00	2.92	2.85	2.80	2.76	2.72	2.69	2.64	2.60	2.54	2.50	2.46	2.42	2.40	2.36	2.35	2.32	2.31	2.30
	9.33	6.93	5.95	5.41	5.06	4.82	4.65	4.50	4.39	4.30	4.22	4.16	4.05	3.98	3.86	3.78	3.70	3.61	3.56	3.49	3.46	3.41	3.38	3.36
13	4.67	3.80	3.41	3.18	3.02	2.92	2.84	2.77	2.72	2.67	2.63	2.60	2.55	2.51	2.46	2.42	2.38	2.34	2.32	2.28	2.26	2.24	2.22	2.21
	9.07	6.70	5.74	5.20	4.86	4.62	4.44	4.30	4.19	4.10	4.02	3.96	3.85	3.78	3.67	3.59	3.51	3.42	3.37	3.30	3.27	3.21	3.18	3.16
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.77	2.70	2.65	2.60	2.56	2.53	2.48	2.44	2.39	2.35	2.31	2.27	2.24	2.21	2.19	2.16	2.14	2.13
	8.86	6.51	5.56	5.03	4.69	4.46	4.28	4.14	4.03	3.94	3.86	3.80	3.70	3.62	3.51	3.43	3.34	3.26	3.21	3.14	3.11	3.06	3.02	3.00
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.43	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.08	2.07
	8.68	6.36	5.42	4.89	4.56	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.36	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.89	2.87
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.45	2.42	2.37	2.33	2.28	2.24	2.20	2.16	2.13	2.09	2.07	2.04	2.02	2.01
	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.89	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.18	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.38	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
	8.40	6.11	5.18	4.67	4.34	4.10	3.93	3.79	3.68	3.59	3.52	3.45	3.35	3.27	3.16	3.08	3.00	2.92	2.86	2.79	2.76	2.70	2.67	2.65
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	2.29	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
	8.28	6.01	5.09	4.58	4.25	4.01	3.85	3.71	3.60	3.51	3.44	3.37	3.27	3.19	3.07	3.00	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.55	2.48	2.43	2.38	2.34	2.31	2.26	2.21	2.15	2.11	2.07	2.02	2.00	1.96	1.94	1.91	1.90	1.88
	8.18	5.93	5.01	4.50	4.17	3.94	3.77	3.63	3.52	3.43	3.36	3.30	3.19	3.12	3.00	2.92	2.84	2.76	2.70	2.63	2.60	2.54	2.51	2.49
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.52	2.45	2.40	2.35	2.31	2.28	2.23	2.18	2.12	2.08	2.04	1.99	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
	8.10	5.85	4.94	4.43	4.10	3.87	3.71	3.56	3.45	3.37	3.30	3.23	3.13	3.05	2.94	2.86	2.77	2.69	2.63	2.56	2.53	2.47	2.44	2.42
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	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.96	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
	8.02	5.78	4.87	4.37	4.04	3.81	3.65	3.51	3.40	3.31	3.24	3.17	3.07	2.99	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.47	2.40	2.35	2.30	2.26	2.23	2.18	2.13	2.07	2.03	1.98	1.93	1.91	1.87	1.84	1.81	1.80	1.78
	7.94	5.72	4.82	4.31	3.99	3.76	3.59	3.45	3.35	3.26	3.18	3.12	3.02	2.94	2.83	2.75	2.67	2.58	2.53	2.46	2.42	2.37	2.33	2.31
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.45	2.38	2.32	2.28	2.24	2.20	2.14	2.10	2.04	2.00	1.96	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79	1.77	1.76
	7.88	5.66	4.76	4.26	3.94	3.71	3.54	3.41	3.30	3.21	3.14	3.07	2.97	2.89	2.78	2.70	2.62	2.53	2.48	2.41	2.37	2.32	2.28	2.26
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.09	2.02	1.98	1.94	1.89	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.25	3.17	3.09	3.03	2.93	2.85	2.74	2.66	2.58	2.49	2.44	2.36	2.33	2.27	2.23	2.21
25	4.24	3.38	2.99	2.76	2.60	2.49	2.41	2.34	2.28	2.24	2.20	2.16	2.11	2.06	2.00	1.96	1.92	1.87	1.84	1.80	1.77	1.74	1.72	1.71
	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.99	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.29	2.23	2.19	2.17
26	4.22	3.37	2.89	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	1.99	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69
	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.29	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.66	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.30	2.25	2.20	2.16	2.13	2.08	2.03	1.97	1.93	1.88	1.84	1.80	1.76	1.74	1.71	1.68	1.67
	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.39	3.26	3.14	3.06	2.98	2.93	2.83	2.74	2.63	2.55	2.47	2.38	2.33	2.25	2.21	2.16	2.12	2.10

TABEL VI. (Lanjutan)

db penyebut (=k_2)	derajat bebas (db) pembilang (=k_1)																						
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.06	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.69	1.67	1.65
	7.64	5.45	4.57	4.07	3.76	3.53	3.36	3.23	3.11	3.03	2.95	2.90	2.80	2.71	2.60	2.52	2.44	2.35	2.30	2.22	2.18	2.13	2.09	2.06
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.54	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14	2.10	2.05	2.00	1.94	1.90	1.85	1.80	1.77	1.73	1.71	1.68	1.65	1.64
	7.60	5.52	4.54	4.04	3.73	3.50	3.33	3.20	3.08	3.00	2.92	2.87	2.77	2.68	2.57	2.49	2.41	2.32	2.27	2.19	2.15	2.10	2.06	2.03
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.04	1.99	1.93	1.89	1.84	1.79	1.76	1.72	1.69	1.66	1.64	1.62
	7.56	5.39	4.51	4.02	3.70	3.47	3.30	3.17	3.06	2.98	2.90	2.84	2.74	2.66	2.55	2.47	2.38	2.29	2.24	2.15	2.13	2.07	2.03	2.01
32	4.15	3.30	2.90	2.67	2.51	2.40	2.32	2.25	2.19	2.14	2.10	2.07	2.02	1.97	1.91	1.86	1.82	1.76	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
	7.50	5.34	4.46	3.97	3.66	3.42	3.25	3.12	3.01	2.94	2.86	2.80	2.70	2.62	2.51	2.42	2.34	2.25	2.20	2.12	2.08	2.02	1.98	1.96
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.30	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.59	1.57
	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.89	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.38	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91
36	4.11	3.26	2.86	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.89	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.69	1.65	1.62	1.59	1.56	1.55
	7.39	5.25	4.38	3.89	3.58	3.35	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.26	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05	2.02	1.96	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53
	7.35	5.21	4.34	3.86	3.54	3.32	3.15	3.02	2.91	2.82	2.75	2.69	2.59	2.51	2.40	2.32	2.22	2.14	2.08	2.00	1.97	1.90	1.86	1.84
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.07	2.04	2.00	1.95	1.90	1.84	1.79	1.74	1.69	1.66	1.61	1.59	1.55	1.53	1.51
	7.31	5.18	4.31	3.83	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.49	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.02	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.54	1.51	1.49
	7.27	5.15	4.29	3.80	3.49	3.26	3.10	2.96	2.86	2.77	2.70	2.64	2.54	2.46	2.35	2.26	2.17	2.08	2.02	1.94	1.91	1.85	1.80	1.78
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	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.66	1.63	1.58	1.56	1.52	1.50	1.48
	7.24	5.12	4.26	3.78	3.46	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.68	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.06	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.14	2.09	2.04	2.00	1.97	1.91	1.87	1.80	1.75	1.71	1.65	1.62	1.57	1.54	1.51	1.48	1.46
	7.21	5.10	4.24	3.76	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.66	2.60	2.50	2.42	2.30	2.22	2.13	2.04	1.98	1.90	1.86	1.80	1.76	1.72
48	4.04	3.19	2.80	2.56	2.41	2.30	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.56	1.53	1.50	1.47	1.45
	7.19	5.08	4.22	3.74	3.42	3.20	3.04	2.90	2.80	2.71	2.64	2.58	2.48	2.40	2.28	2.20	2.11	2.02	1.96	1.88	1.84	1.78	1.73	1.70
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.90	1.85	1.78	1.74	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.46	1.44
	7.17	5.06	4.20	3.72	3.41	3.18	3.02	2.88	2.78	2.70	2.62	2.56	2.46	2.39	2.26	2.18	2.10	2.00	1.94	1.86	1.82	1.76	1.71	1.68
55	4.02	3.17	2.78	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.97	1.93	1.88	1.83	1.76	1.72	1.67	1.61	1.58	1.52	1.50	1.46	1.43	1.41
	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.15	2.98	2.85	2.75	2.66	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.06	1.96	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.64
60	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.86	1.81	1.75	1.70	1.65	1.59	1.56	1.50	1.48	1.44	1.41	1.39
	7.08	4.98	4.13	3.65	3.34	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.56	2.50	2.40	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.74	1.68	1.63	1.60

TABEL VI. (Lanjutan)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.94	1.90	1.85	1.80	1.73	1.68	1.63	1.57	1.54	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37
	7.04	4.95	4.10	3.62	3.31	3.09	2.93	2.79	2.70	2.61	2.54	2.47	2.37	2.30	2.18	2.09	2.00	1.90	1.84	1.76	1.71	1.64	1.60	1.56
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.32	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.84	1.79	1.72	1.67	1.62	1.56	1.53	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35
	7.01	4.92	4.08	3.60	3.29	3.07	2.91	2.77	2.67	2.59	2.51	2.45	2.35	2.28	2.15	2.07	1.98	1.88	1.82	1.74	1.69	1.63	1.56	1.53
80	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.88	1.82	1.77	1.70	1.65	1.60	1.54	1.51	1.45	1.42	1.38	1.35	1.32
	6.96	4.88	4.04	3.56	3.25	3.04	2.87	2.74	2.64	2.55	2.48	2.41	2.32	2.24	2.11	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49
100	3.94	3.09	2.70	2.46	2.30	2.19	2.10	2.03	1.97	1.92	1.88	1.85	1.79	1.75	1.68	1.63	1.57	1.51	1.48	1.42	1.39	1.34	1.30	1.28
	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.99	2.82	2.69	2.59	2.51	2.43	2.36	2.26	2.19	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.46	1.43
125	3.92	3.07	2.68	2.44	2.29	2.17	2.08	2.01	1.95	1.90	1.86	1.83	1.77	1.72	1.65	1.60	1.55	1.49	1.45	1.39	1.36	1.31	1.27	1.25
	6.84	4.78	3.94	3.47	3.17	2.95	2.79	2.65	2.56	2.47	2.40	2.33	2.23	2.15	2.03	1.94	1.85	1.75	1.68	1.59	1.54	1.46	1.40	1.37
150	3.91	3.06	2.67	2.43	2.27	2.16	2.07	2.00	1.94	1.89	1.85	1.82	1.76	1.71	1.64	1.59	1.54	1.47	1.44	1.37	1.34	1.29	1.25	1.22
	6.81	4.75	3.91	3.44	3.13	2.92	2.76	2.62	2.53	2.44	2.37	2.30	2.20	2.12	2.00	1.91	1.83	1.72	1.66	1.56	1.51	1.43	1.37	1.33
200	3.89	3.04	2.65	2.41	2.26	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.80	1.74	1.69	1.62	1.57	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.26	1.22	1.19
	6.76	4.71	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.41	2.34	2.28	1.17	2.09	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.39	1.33	1.28
400	3.86	3.02	2.62	2.39	2.23	2.12	2.03	1.96	1.90	1.85	1.81	1.78	1.72	1.67	1.60	1.54	1.49	1.42	1.38	1.32	1.28	1.22	1.16	1.13
	6.70	4.66	3.83	3.36	3.06	2.85	2.69	2.55	2.46	2.37	2.29	2.23	2.12	2.04	1.92	1.84	1.74	1.64	1.57	1.47	1.42	1.32	1.24	1.19
1000	3.85	3.00	2.61	2.38	2.22	2.10	2.02	1.95	1.89	1.84	1.80	1.76	1.70	1.65	1.58	1.53	1.47	1.41	1.36	1.30	1.26	1.19	1.13	1.08
	6.66	4.62	3.80	3.34	3.04	2.82	2.66	2.53	2.43	2.34	2.26	2.20	2.09	2.01	1.89	1.81	1.71	1.61	1.54	1.44	1.38	1.28	1.19	1.11
	3.84	2.99	2.60	2.37	2.21	2.09	2.01	1.94	1.88	1.83	1.79	1.75	1.69	1.64	1.57	1.52	1.46	1.40	1.35	1.28	1.24	1.17	1.11	1.00
	6.64	4.60	3.78	3.32	3.02	2.80	2.64	2.51	2.41	2.32	2.24	2.18	2.07	1.99	1.87	1.79	1.69	1.59	1.52	1.41	1.36	1.25	1.15	1.00