

**PENGARUH FAKTOR HIEGENE DAN FAKTOR
MOTIVATOR TERHADAP PERILAKU KERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN TEKNIK**

PT TELKOMSEL DI SURABAYA *β 148/05*

SKRIPSI

*Set
p*

DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN PERSYARATAN
DALAM MEMPEROLEH GELAR SARJANA EKONOMI
JURUSAN MANAJEMEN



DIAJUKAN OLEH :

A. MAHARDHIRA SETYAWARDHANA

No. Pokok : 049711489 E

**KEPADA
FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

2005



Surabaya, *16 Februari 2005*

Skripsi telah dan siap untuk diuji

Dosen Pembimbing



DR. Hj. SITI SULASMI Psi, Msc.



**MILIK
PERPUSTAKAAN
UNIVERSITAS AIRLANGGA
SURABAYA**

SKRIPSI

**PENGARUH FAKTOR HIEGENE DAN FAKTOR
MOTIVATOR TERHADAP PERILAKU KERJA
KARYAWAN DEPARTEMEN TEKNIK
PT TELKOMSEL DI SURABAYA**

DIAJUKAN OLEH :

A. MAHARDHIRA SETYAWARDHANA

NO. POKOK : 049711489 E

TELAH DISETUJUI DAN DITERIMA DENGAN BAIK OLEH :

DOSEN PEMBIMBING,



DR. Hj. SITI SULASMI Psi, Msc.

Tanggal..... 13-04-05

KETUA JURUSAN



PROF. DR. H. AMIRRUDDIN UMAR, SE.

Tanggal.....

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah melimpahkan petunjuk dan rahmat serta karunia-Nya pada penulis sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Faktor HieGINE dan Faktor Motivator Terhadap Perilaku Kerja Karyawan PT. Telkomsel Bagian Departemen Tehnik Di Surabaya” ini disusun oleh penulis sebagai salah satu syarat guna meraih gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.

Pada kesempatan ini penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak dalam menyelesaikan skripsi ini. Untuk itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada yang terhormat :

1. Drs. H. Karjadi Mientaroem, MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
2. Prof. DR. H. Amirruddin Umar, SE., selaku ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga Surabaya.
3. DR. Hj. Siti Sulasmi Psi., MSc selaku dosen pembimbing yang telah dengan sabar memberikan bimbingan, petunjuk serta saran yang sangat berarti dalam penulisan skripsi ini dengan pengertian.
4. Bapak dan Ibu Dosen yang telah memberikan tambahan ilmu pada penulis selama kuliah di Fakultas Ekonomi Manajemen UNAIR.
5. Mama and Papa yang teramat sangat mendukung baik moril maupun materiil dan atas kesabaran yang luar biasa

6. Ketiga Kakakku Kristin, Esther , Desi terima kasih atas motivasinya yang terkadang memilukan hati.
7. Dan terakhir untuk semua teman-temanku Indhira K, Indri Y, Rallye , Zero Trip , angkatan seperjuangan 97 Angger, Noval, Teddy, Bayu, Rieza, Icanck dll terima kasih untuk semua dorongan, semangat yang diberikan kepada penulis.

Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis menyadari kekurangan dari penulisan skripsi ini, oleh sebab itu kepada semua pembaca kiranya berkenan memberikan kritik dan saran yang bersifat membangun dan semoga penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pembaca.

Surabaya, February 2005

Penulis

ABSTRAK

PT TELKOMSEL sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi PT TELKOMSEL merasakan bahwa sumber daya manusia dewasa ini sangatlah dirasakan manfaatnya, di mana dengan semakin meningkatnya perkembangan teknologi akan memaksa pihak perusahaan menyesuaikan kualitas tenaga kerja sebagai suatu kebutuhan utama, agar kebutuhan di bidang teknologi tersebut dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan. Berdasar atas pengamatan di lapangan didapatkan bahwa terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan semakin meningkatnya kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap hal-hal baru yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari faktor higiene dan faktor motivator terhadap perilaku kerja netral dan perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel Surabaya. Untuk mengetahui bahwa faktor-faktor higiene berpengaruh dominan terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel Surabaya. Untuk mengetahui bahwa faktor-faktor motivator berpengaruh dominan terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel Surabaya. Dalam penelitian ini populasi adalah keseluruhan karyawan permanen PT Telkomsel Divisi Jawa Timur yang berjumlah 165 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yaitu karyawan departemen teknik yang memiliki keahlian spesialis informatika, dengan jumlah sebesar 42 orang.

Setelah dilakukan pengujian secara simultan faktor higiene dan faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Secara simultan faktor higiene dan faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Secara parsial faktor higiene berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Secara parsial faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Secara parsial faktor higiene berpengaruh terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Secara parsial faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Setelah dilakukan pengujian variabel faktor higiene merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel sedangkan faktor motivator memiliki pengaruh dominan terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai beta untuk masing-masing variabel yang terbesar.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PERSETUJUAN	
KATA PENGANTAR.....	i
ABSTRAKSI.....	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	4
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	5
1.5. Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Landasan Teori.....	7
2.1.1. Pengertian Motivasi	7
2.1.2. Teori-Teori Motivasi.....	8
2.1.3. Pengaruh Faktor Motivasi Herzberg Terhadap Perilaku Kerja Karyawan	16
2.2. Penelitian Terdahulu	21
2.3. Model Analisis Dan Hipotesis.....	22

2.3.1. Model Analisis	22
2.3.2. Hipotesis.....	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1. Pendekatan Penelitian	24
3.2. Identifikasi Variabel.....	24
3.3. Definisi Operasional.....	24
3.3.1. Variabel Bebas (X) Faktor-faktor Motivasi	25
3.3.2. Variabel terikat Perilaku Kerja (Y).....	27
3.4. Jenis Dan Sumber Data	28
3.5. Prosedur Pengumpulan Data	29
3.6. Prosedur Pengumpulan Sampel.....	29
3.7. Teknik Analisis	30
3.7.1. Mengolah Hasil Kuesioner.....	30
3.7.2. Uji Kualitas Data.....	30
3.7.3. Uji Gejala Penyimpangan Asumsi Klasik.....	32
3.7.4. Analisis Regresi.....	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	36
4.1.1. Sejarah Singkat Telkomsel.....	36
4.1.2. Struktur Organisasi.....	41
4.2. Karakteristik Responden	43
4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Dan Jenis Kelamin.....	43
4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	43
4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	44
4.3. Deskripsi Variabel Penelitian.....	45

4.3.1. Deskripsi Variabel Tingkat Pemenuhan Faktor HieGINE	45
4.3.2. Deskripsi Variabel Tingkat Pemenuhan Motivator	46
4.3.3. Deskripsi Variabel Tingkat Kepentingan Faktor HieGINE.....	47
4.3.4. Deskripsi Variabel Tingkat Kepentingan Motivator.....	48
4.3.5. Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Netral	49
4.3.6. Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi.....	50
4.3.7. Deskripsi Rata-rata Perkalian Variabel Faktor HieGINE.....	50
4.3.8. Deskripsi Rata-rata Perkalian Variabel Faktor Motivator	53
4.4. Uji Kualitas Data.....	56
4.4.1. Uji Validitas	56
4.4.2. Uji Reliabilitas	57
4.5. Analisis Model Dan Pengujian Hipotesis Perilaku Kerja Netral	58
4.5.1. Analisis Model	58
4.5.2. Pengujian Asumsi Klasik	60
4.5.2.1. Uji Non Multikolinieritas	60
4.5.2.2. Pengujian Non Heteroskedastisitas.....	61
4.5.3. Pengujian Hipotesis Pertama.....	62
4.5.3.1. Uji Simultan.....	62
4.5.3.2. Pengujian Secara Parsial.....	63
4.6. Analisis Model Dan Pengujian Hipotesis Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi	65
4.6.1. Analisis Model	65
4.6.2. Pengujian Asumsi Klasik	67
4.6.2.1. Uji Non Multikolinieritas	67
4.6.2.2. Pengujian Non Heteroskedastisitas.....	68
4.6.3. Pengujian Hipotesis Pertama.....	69
4.6.3.1. Uji Simultan.....	69
4.6.3.2. Pengujian Secara Parsial.....	70

4.7. Pembahasan.....	72
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Simpulan	75
5.2. Saran.....	76
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

	Halaman
TABEL 2.1 MODEL KONSEPTUAL DARI KEKAYAAN MOTIVASIONAL TENTANG TUGAS	18
TABEL 4.1 KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR DAN JENIS KELAMIN	43
TABEL 4.2. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN	44
TABEL 4.3. KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA	44
TABEL 4.4. DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL TINGKAT PEMENUHAN FAKTOR HIEGINE	45
TABEL 4.5. DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL TINGKAT PEMENUHAN FAKTOR MOTIVATOR.....	46
TABEL 4.6. DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL TINGKAT KEPENTINGAN (FAKTOR HIEGINE).....	47
TABEL 4.7. DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL TINGKAT KEPENTINGAN (FAKTORMOTIVATOR).....	48
TABEL 4.8. DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL PERILAKU KERJA NETRAL	49
TABEL 4.9. DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL PERILAKU KERJA BERSEMANGAT TINGGI	50
TABEL 4.10. RATA-RATA INTERVAL HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL HIEGINE	51
TABEL 4.11. RATA-RATA HASIL INTENSITAS FAKTOR HIEGINE	52
TABEL 4.12. RATA-RATA INTERVAL HASIL JAWABAN RESPONDEN VARIABEL MOTIVATOR	54

TABEL 4.13. RATA-RATA HASIL TERPENUHINYA FAKTOR MOTIVATOR	55
TABEL 4.14. UJI VALIDITAS.....	57
TABEL 4.15. UJI RELIABILITAS.....	58
TABEL 4.16. HASIL PERHITUNGAN REGRESI.....	59
TABEL 4.17. UJI NON MULTIKOLINIERITAS.....	60
TABEL 4.18. UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	61
TABEL 4.19. HASIL PERHITUNGAN REGRESI.....	66
TABEL 4.20. UJI NON MULTIKOLINIERITAS.....	67
TABEL 4.21. UJI HETEROSKEDASTISITAS.....	68



DAFTAR GAMBAR

	Halaman
GAMBAR 2.1. EFFECT SATISFYING HYGIENE (EFEK DARI KEPUASAN HIGINE).....	18
GAMBAR 2.2. EFFECT SATISFYING MOTIVATORS (EFEK DARI KEPUASAN MOTIVASI).....	20



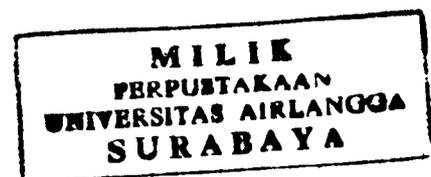
BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting karena faktor manusia menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Tidak ada satupun perusahaan yang tidak melibatkan manusia untuk merealisasikan tujuannya, manusia merupakan salah satu dari beberapa faktor yang ada dalam organisasi yang sangat sulit dikendalikan, hal ini disebabkan adanya ciri dan sifat khusus dari faktor yang ada dalam organisasi. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan kesulitan bila tidak dipahami dengan baik.

Orang-orang yang bekerja dalam organisasi perusahaan, mereka adalah para anggota organisasi yang diharapkan berperan serta dalam mensukseskan tujuan organisasi. Namun demikian, mereka juga merupakan individu-individu yang mempunyai tujuan tertentu untuk memuaskan kebutuhannya. Mereka bertindak dan berperilaku karena didorong oleh serangkaian kebutuhan, di mana hal itu merupakan pernyataan dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu untuk mencapainya sebagai tujuan atau hasil.

Kebutuhan manusia banyak ragamnya dan masing-masing manusia mempunyai kebutuhan yang berbeda dan dapat berubah dalam masa hidup yang berlainan. Abraham Maslow (Thoha, 1996: 193) memerinci hirarki kebutuhan manusia menjadi lima, yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan keamanan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.



Suatu organisasi akan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan individu kepada organisasi mendapat perhatian dan imbalan yang seimbang. Louis S. Allen dalam As'ad (1991: 103) mengatakan bahwa "betapapun sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan, bila mereka tidak menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai". Ungkapan tersebut memperlihatkan bahwa manusia beserta kepuasan kerja yang rendah pada karyawan bisa mengakibatkan ketidaklancaran operasional perusahaan dan proses produksi yang disebabkan tingginya tingkat keterlambatan (kesengajaan atau sakit), perputaran pegawai, tindakan sabotase dan kesengajaan memperlambat kerja. Sebaliknya orang yang memperoleh kepuasan dalam bekerja akan menimbulkan motivasi diri untuk bertindak mencapai prestasi yang lebih besar daripada orang yang tidak terpuaskan.

Pada umumnya karyawan akan bersemangat dan bergairah kerja serta memiliki perilaku kerja yang baik apabila aspek dalam pekerjaannya seperti kompensasi, motivasi kerja, jaminan sosial dan suasana kerja sesuai dengan harapan karyawan. Pekerjaan yang sesuai dengan harapan karyawan akan menuju pada suatu kondisi di mana akan tercipta kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang nampak pada sikap positif terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja.

Memperhatikan hal-hal di atas maka perusahaan-perusahaan pada saat ini yang sudah mempunyai sumber daya manusia serta aspek-aspek yang menunjang

terhadap kepuasan kerja karyawan, memiliki kemampuan untuk menggabungkan harapan-harapan karyawan dengan tujuan perusahaan akan menimbulkan suatu interaksi yang baik dan diharapkan mampu memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hal yang sama juga dirasakan PT TELKOMSEL sebagai salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa telekomunikasi PT TELKOMSEL merasakan bahwa sumber daya manusia dewasa ini sangatlah dirasakan manfaatnya, di mana dengan semakin meningkatnya perkembangan teknologi akan memaksa pihak perusahaan menyesuaikan kualitas tenaga kerja sebagai suatu kebutuhan utama, agar kebutuhan di bidang teknologi tersebut dapat dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk keberhasilan perusahaan. Berdasar atas pengamatan di lapangan didapatkan bahwa terjadi peningkatan kinerja karyawan dengan semakin meningkatnya kemampuan karyawan dalam beradaptasi terhadap hal-hal baru yang dibutuhkan untuk kemajuan perusahaan.

Menurut Handoko (1995: 135) penilaian kinerja karyawan (*performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai perilaku kerja karyawan. Adanya penilaian kinerja karyawan oleh perusahaan, maka akan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka. Jadi, mereka akan tahu apakah pekerjaan yang mereka kerjakan telah sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan apakah kinerja mereka selama ini mengalami peningkatan ataukah penurunan. Bagi perusahaan, penilaian kinerja karyawan dapat dipakai sebagai langkah antisipasi jika diketahui kinerja karyawan mengalami penurunan (Robbin, 1998: 158).

Adanya kenaikan kinerja karyawan dimungkinkan karena adanya motivasi dan kepuasan kerja yang dirasakan karyawan. Menurut Herzberg (dalam Gibson, 1996: 197) yang menyatakan pemenuhan akan faktor-faktor Higiene berupa *iklim* baik (*hygiene factors*), karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu “tidak adanya ketidakpuasan” yang akan berdampak pada perilaku kerja netral. Faktor kedua adalah serangkaian kondisi intrinsik, isi pekerjaan (*job content*), yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan perilaku kerja di atas netral atau perilaku kerja bersemangat.

Berdasarkan uraian di atas ingin diketahui lebih jauh tentang Pengaruh Faktor Higiene dan Faktor Motivator Terhadap Perilaku Kerja karyawan Departemen Teknik PT Telkomsel di Surabaya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasar pada latar belakang yang diajukan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah faktor motivasi yang terdiri dari faktor higiene dan faktor motivator secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja netral dan perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel Surabaya?
2. Apakah faktor-faktor hieGINE berpengaruh dominan terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel Surabaya?

3. Apakah faktor-faktor motivator berpengaruh dominan terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel Surabaya?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari faktor higiene dan faktor motivator secara simultan dan parsial terhadap perilaku kerja netral dan perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel Surabaya.
2. Untuk menguji bahwa faktor-faktor higiene berpengaruh dominan terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel Surabaya.
3. Untuk menguji bahwa faktor-faktor motivator berpengaruh dominan terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel Surabaya.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian adalah :

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perencanaan dan pertimbangan oleh manajemen dalam mengetahui permasalahan perilaku kerja.
2. Untuk menerapkan teori-teori yang diperoleh selama ini ke dalam praktek secara langsung dan untuk melatih diri dalam berpikir secara kritis dalam menghadapi masalah yang nyata di lapangan
3. Menambah khasanah ilmu pengetahuan yang nantinya akan bermanfaat bagi para pelatih lebih lanjut sebagai studi perbandingan menyelesaikan permasalahan yang mungkin sama.

- Bab I : Pendahuluan
Menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan
- Bab II : Tinjauan Pustaka
Menguraikan landasan teori mengenai motivasi dan perilaku kerja karyawan, penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung dan berkaitan dengan penelitian ini, dilanjutkan dengan model analisis penelitian dan hipotesis penelitian.
- Bab III : Metode Penelitian
Meliputi identifikasi variabel-variabel, definisi operasional variabel, prosedur pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.
- Bab IV : Hasil dan Pembahasan
Bab ini berisi sejarah perusahaan, karakteristik responden, deskripsi variabel, uji kualitas data, uji regresi serta uji hipotesis dan dilengkapi uji asumsi klasik dan pembahasan
- Bab V : Simpulan dan Saran
Bab ini berisi kesimpulan hasil pengujian hipotesis dan saran-saran atas dasar hasil temuan dalam kesimpulan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Motivasi

Pengetahuan tentang motivasi perlu dimiliki oleh setiap pimpinan atau setiap karyawan yang bekerja dengan bantuan orang lain yang bekerja dengan orang lain. Karena pada dasarnya pemotivasian pada organisasi atau perusahaan oleh manajemen adalah merupakan suatu keterampilan dalam memadukan kepentingan organisasi atau perusahaannya sehingga kerugian-kerugian dari karyawan dapat terpuaskan bersama dengan tercapainya sasaran-sasaran organisasi atau perusahaan tersebut. Beberapa ahli mempunyai pendapat yang berbeda tentang pengertian organisasi yaitu antara lain : Motivasi merupakan hal yang sederhana karena orang-orang pada dasarnya terdorong untuk berperilaku dengan cara tertentu yang dirasakan mengarah pada perolehan imbalan (Siagian,1995 :138). Jika seseorang didorong, maka akan terpacu untuk mewujudkannya. Mereka melakukan hal tersebut untuk karena mempunyai keharusan untuk melakukan hal itu. Jika dimotivasi mereka akan memilih pilihan yang positif bagi kebutuhannya, sebab mereka melihat perilaku yang demikian itu bermakna pada dirinya, contohnya : mereka merasa puas terhadap kebutuhannya.

Penulis lain yaitu Luthans (1993:146) mengatakan :

“A motive is an inner state that energizes, activities or moves, and direct or change behavior toward goal”.

Dari kutipan tersebut dikatakan bahwa, motif adalah suatu keadaan di dalam diri seseorang yang mendorong, mengaktifkan dan menggerakkan atau menyalurkan perilaku kearah tujuan. Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas dapat diambil kesimpulan atas pengertian motivasi yaitu, bahwa motivasi adalah sesuatu yang menyebabkan atau yang menjadikan alasan mengapa kita berbuat sesuatu.

Manusia merupakan unsur terpenting dan paling menentukan bagi kelancaran jalannya proses manajemen, maka hal-hal yang berhubungan dengan motivasi perlu mendapat perhatian yang sungguh-sungguh dari setiap pimpinan guna keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan usaha kerjasama manusia. Motivasi mempunyai peranan yang penting bagi pimpinan organisasi untuk menggerakkan, mengerahkan dan mengarahkan segala sumber daya dan potensi tenaga kerja yang ada kearah pemanfaatan yang paling optimal sesuai dengan batas-batas kemampuan manusia.

2.1.2. Teori-Teori Motivasi

Terdapat teori-teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa pakar. Teori-teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman terhadap faktor-faktor yang terdapat dalam diri individu yang menyebabkan individu bertingkah laku tertentu. Teori menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti; Kebutuhan apa yang dicoba dipuaskan oleh seseorang ? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu ? Dalam pandangan ini, setiap individu mempunyai kebutuhan yang ada dalam yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya.

Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang akan dilakukan, yaitu para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhannya.

Beberapa teori tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Teori Hirarki Kebutuhan Maslow

Gibson (1996 : 345) menjelaskan sebagai berikut: “Maslow membuat hipotesa lima tingkat kebutuhan: jasmani, keamanan, sosial, harga diri dan aktualisasi diri. Ia meletakkan kebutuhan tersebut pada sebuah kerangka yang menggambarkan hirarki kebutuhan dengan tingkat kepentingan yang berbeda.” Urutan kebutuhan manusia menurut tingkatan kepentingannya, oleh Maslow dikelompokkan:

a) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan fisiologis merupakan kebutuhan pokok manusia untuk mempertahankan hidupnya, misalnya, sandang, pangan, papan dan sebagainya. Pada umumnya orang akan memenuhi kebutuhan pokoknya terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhan lainnya. Jadi jika seseorang pada level ini, dimana kebutuhan pokoknya belum terpenuhi, maka kebutuhan lain kurang memotivasinya. Dalam perusahaan, pegawai dalam tingkatan “*labour*” kebutuhan yang dipuaskan pada umumnya kebutuhan pokok, tetapi bukan berarti pegawai dalam level manajemen kebutuhan pokoknya terpenuhi semuanya. Gambaran umum yang jelas terlihat adalah meningkatnya kemampuan seseorang untuk memuaskan kebutuhan tersebut cenderung mengakibatkan terjadinya pergeseran pendekatan pemuasannya, dari pendekatan yang sifatnya kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif.

Pemenuhan kebutuhan fisiologis sering dikaitkan dengan uang. Namun sebenarnya uang merupakan alat untuk memenuhi banyak kebutuhan. Misalnya jika kebutuhan fisik telah terpenuhi, selanjutnya uang dapat ditabung untuk tindakan berjaga-jaga untuk menjamin rasa aman. Atau uang tersebut dapat digunakan untuk kebutuhan sosial lingkungannya (iuran keamanan dan kebersihan), yang dapat menimbulkan rasa aman dan harga diri seseorang di lingkungannya. Dalam banyak hal, uang dapat memberi kepuasan kebutuhan fisiologis, rasa aman bahkan kebutuhan sosial, tetapi pada saat orang lebih menaruh perhatian pada penghargaan, pengakuan dan akhirnya perwujudan diri uang menjadi kurang tepat dan kurang efektif.

b) Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja (*Security and Safety Needs*)

Kebutuhan rasa aman harus dilihat dari arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik saja akan tetapi juga keamanan yang bersifat psikologis karena pemuasan kebutuhan ini terutama dikaitkan dengan tugas pekerjaan seseorang, kebutuhan ini menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Keamanan dalam arti fisik mencakup keamanan ditempat kerja dan keamanan dari dan ke tempat kerja. Keamanan di tempat kerja misalnya dipekerjakannya petugas keamanan, pengecekan terhadap alat-alat yang digunakan dan sebagainya dapat memberikan rasa aman pada karyawan pada saat bekerja. Sedangkan keamanan dari dan ke tempat kerja misalnya dengan menyediakan sarana angkutan menuju dan dari tempat kerja. Kebutuhan rasa aman meliputi kesehatan dan keselamatan kerja. Kesehatan kerja meliputi pemberian

tunjangan-tunjangan, fasilitas-fasilitas yang menunjang kesehatan kerja karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari, misalnya untuk karyawan yang megoperasikan komputer perlu kondisi tubuh yang sehat, oleh karena itu perlu menjaga tubuhnya agar tetap sehat, untuk menjaga agar tetap sehat perlu diberikan minuman berupa susu dan lain sebagainya. Sedangkan keselamatan kerja artinya terdapat jaminan bahwa seseorang tidak akan mengalami Pemutusan Hubungan Kerja selama yang bersangkutan menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan dan tidak melakukan tindakan yang merugikan perusahaan.

Menurut Siagian (1995; 152) bahwa keamanan fisik tidak akan banyak artinya apabila para karyawan merasa bahwa kebutuhan fisiologisnya tidak terpenuhi. Hal ini memiliki dampak negatif yang jauh lebih kuat dibandingkan dengan kebutuhan dan keamanan fisik. Hal ini akan tercermin dari produktivitasnya yang menurun, tingkat kemangkiran tinggi, keinginan pindah besar, kepuasan kerja rendah, tingkat "stress" yang tinggi, serta berbagai hal negatif lainnya.

c) **Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).**

Telah diterima sebagai kebutuhan universal bahwa manusia adalah makhluk sosial. Dalam kehidupan organisasional manusia sebagai insan sosial mempunyai kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat martabatnya. Biasanya kebutuhan sosial tersebut tercermin dalam bentuk "perasaan", misalnya (Siagian, 1995: 152).

1. “*Sense Of Belonging*” atau perasaan diterima oleh orang lain dengan siapa ia bergaul dan berinteraksi dalam organisasi. Dengan perasaan demikian ia akan berperilaku positif yang biasanya tercermin dalam kemauan memberikan sumbangsih yang semakin besar kepada usaha organisasi untuk mencapai tujuan.
2. “*Sense Of Importance*” atau perasaan untuk tidak diremehkan. Karena pada hakekatnya setiap orang dengan kelebihan dan kekurangan yang dimiliki merasa dirinya penting. Karena dalam organisasi sangatlah baik jika seorang manajer memberi penekanan yang tepat bahwa tugas dan pekerjaan yang dilakukan seseorang betapapun rendahnya kedudukan orang tersebut, mempunyai arti penting dalam keseluruhan usaha pencapaian tujuan.
3. “*Sense Of Participation*” atau perasaan diikutsertakan. Pengikutan seseorang dalam pengambilan keputusan terutama yang menyangkut nasib dan pekerjaan mempunyai dampak psikologis yang sangat kuat. Artinya bila seseorang dilibatkan dalam menentukan hal-hal yang menyangkut dirinya, ia akan merasa bahwa keputusan yang diambil adalah keputusannya sendiri. Sehingga diharapkan bahwa yang bersangkutan akan mempunyai rasa tanggung jawab dalam melaksanakan keputusan yang diambil itu.



d) *Kebutuhan Penghargaan (Esteem Needs)*.

Salah satu ciri manusia adalah ia mempunyai harga diri, oleh karena itu semua orang memerlukan pengakuan atas keberadaan dan statusnya oleh orang lain. Dikaitkan dengan kehidupan organisasional, maka pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja karyawan merupakan salah satu bentuk pengakuan keberadaan seseorang dalam organisasi. Demikian juga dengan berbagai fasilitas yang diterima seseorang dalam organisasi, salah satu bentuk simbol status seseorang dalam organisasi. Sebagai contoh pemberian ruang kerja sendiri, mobil dinas dan sebagainya pada karyawan, selain menimbulkan perasaan bahwa keberadaan dirinya sangat dihargai oleh perusahaan, juga menunjukkan posisi dan statusnya di kalangan karyawan.

e) *Kebutuhan Aktualisasi Diri (Self Actualization Needs)*.

Dewasa ini semakin disadari oleh berbagai kalangan yang semakin luas bahwa dalam diri setiap orang terpendam potensi kemampuan yang belum seluruhnya dikembangkan. Adalah hal yang wajar apabila dalam meniti karier, seseorang ingin agar potensi itu dikembangkan secara sistematis sehingga mempunyai kemampuan efektif. Dengan demikian orang dapat memberikan sumbangan yang lebih besar bagi kepentingan organisasi dan dengan demikian meraih kemajuan profesional yang pada gilirannya memungkinkan berbagai jenis kebutuhannya. Dalam teori kebutuhan Maslow ini, diasumsikan bahwa pada dasarnya orang cenderung berusaha memenuhi kebutuhan yang lebih pokok (fisiologis), sebelum mencoba memenuhi

kebutuhan yang lebih tertinggi (realisasi diri). Kebutuhan yang rendah harus dipenuhi terlebih dahulu, paling tidak sebagian, sebelum kebutuhan yang lebih tinggi dirasakan untuk segera dipenuhi.

2. Teori Motivasi- Herzberg

Herzberg mengembangkan teori kepuasan yang disebut teori dua faktor tentang motivasi (Gibson, et al., 1996: 197). Dua faktor itu dinamakan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas (*dissatisfies-satisfiers*) atau faktor-faktor motivator iklim baik atau ekstrinsik-intrinsik tergantung dari orang yang membahas teori tersebut. Penelitian original yang menguji teori ini melibatkan sekelompok orang yang terdiri dari 200 akuntan dan insinyur. Herzberg menggunakan jawaban wawancara atas pertanyaan-pertanyaan, seperti, "Dapatkah anda menerangkan secara rinci, bila anda merasa sangat baik tentang pekerjaan anda?" dan "Dapatkah anda menerangkan secara rinci, bila anda merasa sangat jelek tentang pekerjaan anda?" Jarang sekali pengalaman yang sama dikategorikan sebagai baik dan buruk. Prosedur sistematis ini menghasilkan dua macam pengalaman yang berbeda-yakni yang memuaskan dan yang tidak memuaskan.

Penelitian awal Herzberg menghasilkan dua kesimpulan khusus mengenai teori tersebut. Pertama, ada serangkaian kondisi ekstrinsik, keadaan pekerjaan (*job context*), yang menghasilkan ketidakpuasan di kalangan karyawan jika kondisi tersebut tidak ada. Jika kondisi tersebut ada, maka tidak perlu memotivasi karyawan. Kondisi tersebut adalah faktor-faktor yang membuat

orang merasa tidak puas (*dissatisfier*) bila tidak ada atau disebut juga faktor iklim baik (*hygiene factors*) karena faktor tersebut diperlukan untuk mempertahankan tingkat yang paling rendah yaitu “tidak adanya ketidakpuasan”. Faktor-faktor ini mencakup:

- a. Gaji
- b. Kondisi kerja
- c. Keamanan
- d. Pengawasan
- e. Status
- f. Hubungan sosial
- g. Kebijakan administrasi
- h. Kehidupan pribadi (Gibson, et al., 1996: 198).

Kedua, serangkaian kondisi **intrinsik**, isi pekerjaan (*job content*), yang apabila ada dalam pekerjaan tersebut akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi tersebut tidak ada, maka tidak akan timbul rasa ketidakpuasan yang berlebihan. Faktor-faktor dari rangkaian ini disebut *pemuas* atau *motivator*, yang meliputi :

- a. Prestasi
- b. Pengakuan
- c. Tanggung jawab
- d. Kemajuan
- e. Pekerjaan itu sendiri
- f. Kemungkinan berkembang (Gibson, et al., 1996: 198).

Model Herzberg pada dasarnya berasumsi bahwa kepuasan bukanlah konsep berdimensi satu. Penelitiannya menyimpulkan bahwa diperlukan dua kontinum untuk menaksirkan kepuasan kerja secara tepat. Sebelum ada penelitian Herzberg, mereka yang mempelajari motivasi, memandang kepuasan kerja sebagai konsep berdimensi satu; yaitu mereka menempatkan kepuasan kerja pada satu ujung

kontinum dan ketidakpuasan kerja pada ujung lain dari kontinum yang sama. Ini berarti bahwa jika kondisi tersebut menimbulkan kepuasan peniadaan hal itu akan menyebabkan timbulnya ketidakpuasan kerja; demikian juga halnya, jika suatu kondisi tersebut akan menyebabkan kepuasan kerja.

3. Teori Sosial McClelland

Teori ini diperkenalkan pertama kali oleh McClelland, (1984 : 488) yang menyatakan bahwa: *“...by identifying three of basic motivating needs. He classified these as need for power, need for affiliation and need for achievement.”*

McClelland menggolongkan kebutuhan menjadi tiga yaitu kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan afiliasi dan kebutuhan akan prestasi. McClelland juga menjelaskan, apabila kebutuhan seseorang terasa mendesak, maka kebutuhan orang itu akan memaksa untuk berusaha keras memenuhinya. Kebutuhan sosial akan afiliasi mengungkapkan keinginan untuk memelihara dan memperbaiki hubungan sosial. Sementara hubungan kekuasaan diperlihatkan akan reputasi dan pengaruh seseorang.

2.1.3. Pengaruh Faktor Motivasi Herzberg Terhadap Perilaku Kerja Karyawan

Menurut pendapat Kossen (1991: 192), *“Expectancy theory suggest that people behave in a certain way because they expect certain results from that behavior”*. Artinya adalah karyawan berperilaku dengan cara tertentu karena mereka mengharapakan hasil tertentu dari perilakunya.

Dengan adanya harapan dari karyawan akan termotivasi untuk berperilaku kerja sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Setiap karyawan dalam organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan yang diharapkan darinya yang terungkap baik secara formal ataupun informal sebagai suatu pengharapan yang dikomunikasikan secara terus menerus, dimana dalam komunikasi tersebut terdapat janji-janji berupa penghargaan dan sanksi sebagai konsekuensi dapat terpenuhi atau tidaknya pengharapan mereka. Pengharapan tersebut tidak terlepas dari motivasi dan kemampuan karyawan dalam berperilaku kerja.

Pendapat Herzberg dalam Steers and Porter (1991: 412) tentang kerja netral didasarkan atas hasil riset yang dilakukan dengan dasar bahwa menghilangkan penyebab ketidakpuasan. Kondisi yang demikian menyebabkan perilaku kerja secara netral.

Hasil penelitian juga disimpulkan bahwa motivasi karyawan dapat ditingkatkan dengan mengubah kondisi alami dari kerja karyawan. Pekerjaan karyawan harus didesain ulang untuk meningkatkan tantangan pekerjaan dan tanggung jawab, keuntungan yang diperoleh karyawan dari prestasi karyawan, personnel growth dan penghargaan. Teori kebutuhan dari Herzberg lebih lanjut dapat digambarkan pada tabel berikut:

TABEL 2.1.

MODEL KONSEPTUAL DARI KEKAYAAN MOTIVASIONAL TENTANG TUGAS

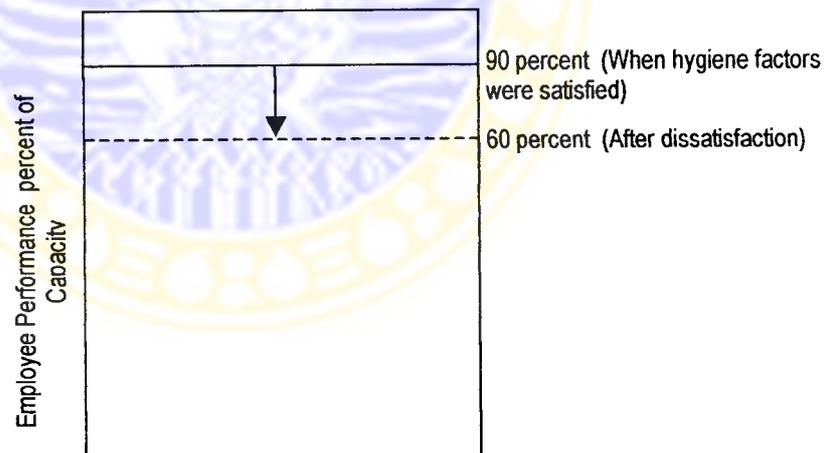
Models	Basic Components of the Models	
Two Factor Theory (Herzberg)	Hygiene Factors (Pay, Supervision, co policies, co-workers)	→ Neutral State of Motivation. Satisfaction and Performance
	Motivational Factors (Achievement, advancement, recognition)	→ High State of Motivation Satisfaction and Performance

Sumber: Steers, Richard, M and Porter, Lyman, W, 1991. *Motivation And Work Behavior*, Fifth Edition, McGraw-Hill International Editions.

Penjelasan perilaku kerja tentang faktor hygiene tersebut juga ditegaskan oleh Hersey and Blanchard (1977: 68) seperti nampak pada gambar 2.1. berikut:

GAMBAR 2.1.

**EFFECT OF SATISFYING HYGIENE
(EFEK DARI KEPUASAN HIGINE)**



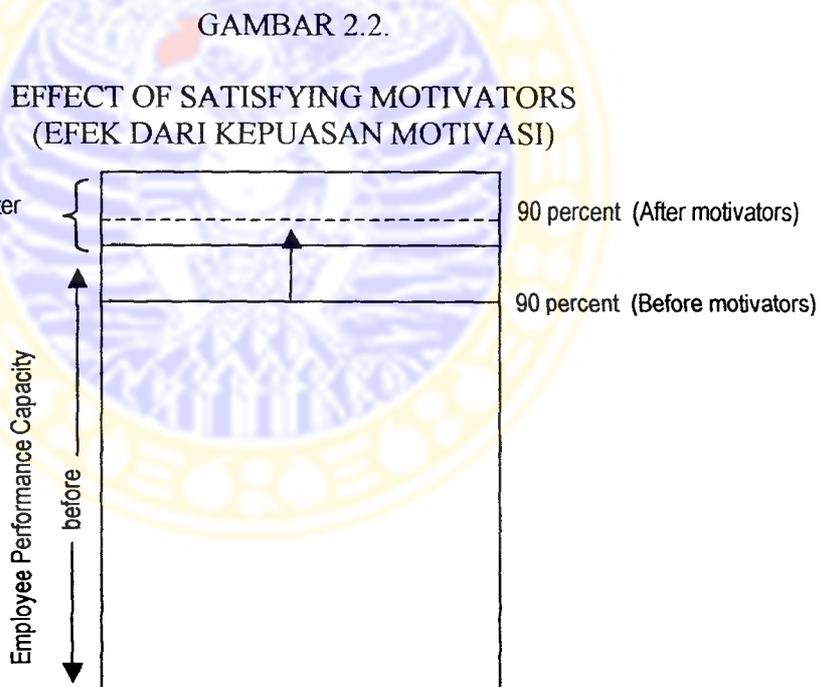
Sumber: Hersey, Paul and Kenneth Blanchard, 1977. *Management organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey. Hal. 69.

Berdasarkan gambar 2.1. tersebut karyawan hanya akan bekerja 60% dari kapasitas yang dimiliki jika faktor-faktor hygiene berupa gaji, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi dan mutu hubungan antar pribadi di antara rekan sekerja, dengan atasan dan dengan bawahan tidak terpenuhi (terjadi *dissatisfaction*). Apabila faktor-faktor hygiene terpenuhi maka tidak terjadi kondisi ketidakpuasan dan karyawan akan berperilaku kerja netral sebesar (90%) dari kapasitas yang dimiliki. Perilaku kerja netral (*neutral state of motivation*) adalah perilaku kerja yang tidak mengoptimalkan seluruh kemampuan dalam proses penyelesaian pekerjaan (Hersey and Blanchard, 1977: 68). Hersey and Blanchard menggambarkan perilaku kerja netral dengan penggunaan kemampuan hanya 90% dari 100% kemampuan yang dimiliki.

Untuk faktor motivasi Hersey and Blanchard (1977: 68) juga menjelaskan seperti nampak pada Gambar 2.2. Berdasarkan Gambar 2.2 nampak bahwa pada saat faktor-faktor hygiene saja yang terpenuhi, maka karyawan akan bekerja sebesar 90% dari kemampuan yang dimiliki. Pemenuhan faktor-faktor motivator menyebabkan karyawan berperilaku kerja dengan bersemangat tinggi diatas kapasitas yang dimiliki. Perilaku kerja bersemangat tinggi muncul pada saat faktor-faktor hygiene telah terpenuhi dan orientasi karyawan bukan lagi pada masalah-masalah yang berkaitan dengan faktor hygiene. Pada saat faktor hygiene terpenuhi, maka orientasi karyawan bergeser pada masalah-masalah motivator. Faktor-faktor yang mampu menjadi pendorong motivasi adalah prestasi (*achievement*), pengakuan(*recognition*), tanggung

jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*).

Faktor-faktor tersebut akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja lebih dengan memanfaatkan seluruh kemampuan yang dimiliki. Perilaku kerja bersemangat tinggi (*high state of motivation*) adalah perilaku kerja yang mengoptimalkan seluruh kemampuan dalam proses penyelesaian pekerjaan (Hersey and Blanchard, 1977: 68). Hersey and Blanchard menggambarkan perilaku kerja bersemangat tinggi dengan penggunaan kemampuan di atas 90% dari 100% kemampuan yang dimiliki.



Sumber: Hersey, Paul and Kenneth Blanchard, 1977. *Management organizational Behavior: Utilizing Human Resources*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey. Hal. 69.

2.2. Penelitian Terdahulu

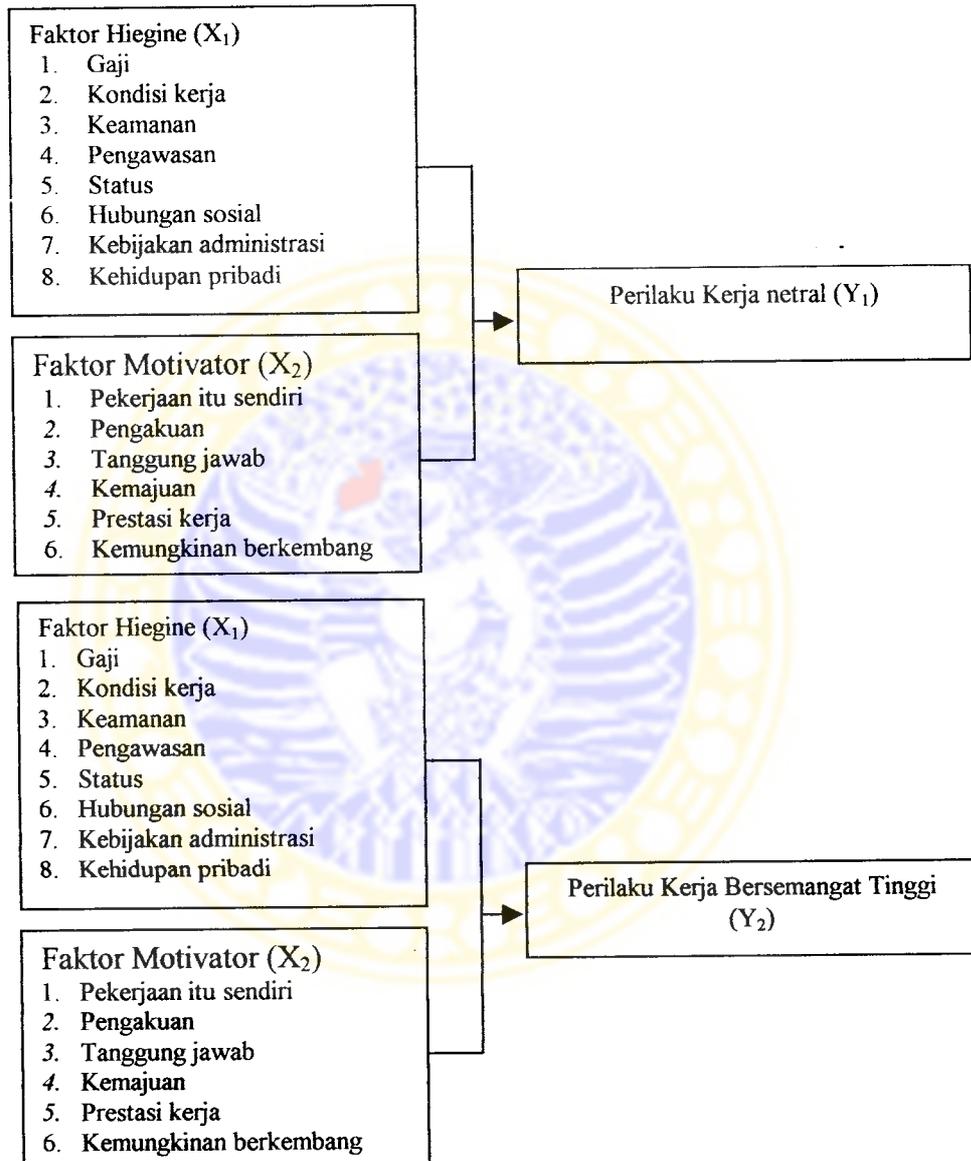
Penelitian dengan topik yang sama dilakukan oleh Rumsey dan Moor, (1982) dengan judul: *An Investigation Of Motivational Factors Among Base Level Air Force Civil Engineers*. Penelitian ditujukan pada 2 faktor motivasi Herzberg berupa motivational factors yang terdiri dari *work itself, achievement, possibility of growth, responsibility, advancement* dan *recognition*. Hygiene factors terdiri dari *status, interpersonal relations with supervisors, with peers and with subordinates, supervision-technical, company policy and administration, job security, working conditions, salary dan personal life*. Penelitian dilakukan pada 16 faktor untuk melihat apakah faktor-faktor tersebut termasuk faktor yang mendorong motivasi atau faktor yang menghambat motivasi. Terdapat 5 faktor yang menunjukkan perbedaan berarti sebagai pendorong atau penghambat motivasi, yaitu *achievement, supervisor competence, responsibility, company policy and administration dan working condition*.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada topik motivasi Herzberg yang meneliti faktor motivator (*motivation*) dan faktor penghambat motivasi (*demotivation*). Perbedaan terletak pada alat uji yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan uji beda untuk mengetahui sebuah faktor itu sebagai pendorong atau penghambat motivasi, sedangkan penelitian ini menggunakan uji pengaruh (regresi) yang menghubungkan faktor-faktor motivasi Herzberg dengan perilaku kerja karyawan.

2.3. Model Analisis dan Hipotesis

2.3.1. Model Analisis

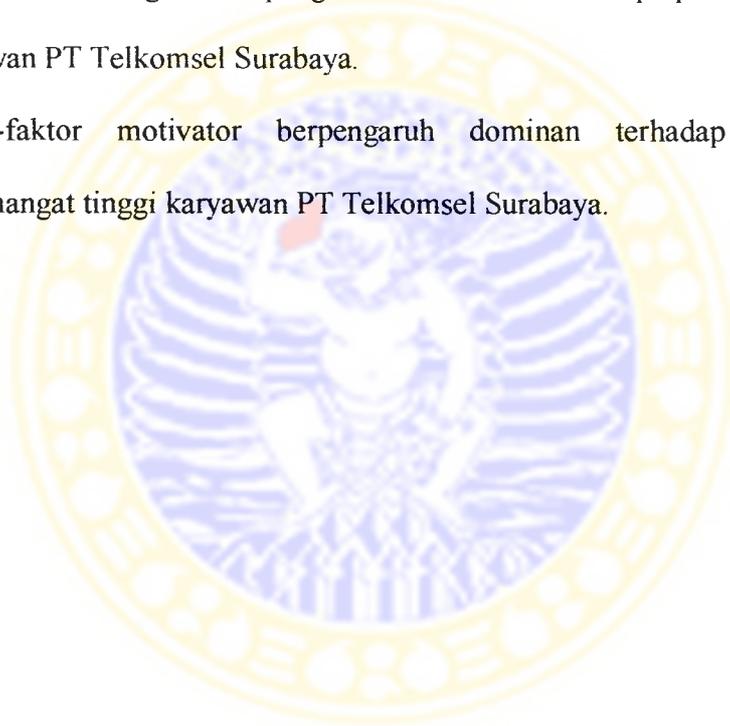
Hubungan antar variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan:



2.3.2. Hipotesis

Berdasar rumusan masalah dan landasan teori yang diajukan, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Faktor motivasi yang terdiri dari faktor higiene dan faktor motivator secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja netral dan perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel Surabaya.
2. Faktor-faktor hieGINE berpengaruh dominan terhadap perilaku . kerja netral karyawan PT Telkomsel Surabaya.
3. Faktor-faktor motivator berpengaruh dominan terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel Surabaya.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian yang dilakukan ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan yang menitik beratkan pada pengujian hipotesis dengan alat analisis metode statistik.

3.2. Identifikasi Variabel

Berdasarkan pada pokok permasalahan yang telah dirumuskan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan sebagai berikut:

1. Variabel bebas atau independen variabel (X) yaitu faktor-faktor motivasi Herzberg yang terdiri dari dua faktor yaitu:
 - a. Faktor HieGINE (X_1)
 - b. Faktor Motivator (X_2)
2. Variabel tergantung atau *dependent* variabel (Y) yaitu perilaku kerja karyawan PT Telkomsel Surabaya.

3.3. Definisi Operasional

Definisi operasional dari variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.3.1. Variabel Bebas (X) Faktor-faktor Motivasi

1. Faktor hiegene (X_1), merupakan serangkaian kondisi ekstrinsik yaitu keadaan pekerjaan yang bila terpenuhi mengurangi atau menghindari ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang diukur dari pernyataan responden terhadap terpenuhinya kebutuhan yang tergolong pada faktor hiegene sebagai berikut:
 - a. Gaji
 - b. Kondisi kerja
 - c. Keamanan
 - d. Pengawasan
 - e. Status
 - f. Hubungan sosial
 - g. Kebijakan administrasi
 - h. Kehidupan pribadi
2. Faktor Motivator (X_2) merupakan serangkaian kondisi intrinsik yaitu isi pekerjaan, dimana apabila kondisi itu terpenuhi dalam pekerjaan tersebut akan menimbulkan kepuasan, yang diukur dari pernyataan responden terhadap terpenuhinya kebutuhan yang tergolong pada faktor motivator sebagai berikut:
 - a. Pekerjaan itu sendiri
 - b. Pengakuan
 - c. Tanggung jawab
 - d. Kemajuan
 - e. Prestasi kerja
 - f. Kemungkinan berkembang

Indikator-indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan. Pengukuran variabel hieGINE dan motivator berdasarkan jawaban atau penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang nilainya ditetapkan berdasarkan Skala Likert. Untuk faktor hieGINE dan motivator berdasarkan tingkat pemenuhan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai 1 mewakili jawaban sangat tidak terpenuhi
2. Nilai 2 mewakili jawaban tidak terpenuhi
3. Nilai 3 mewakili jawaban cukup terpenuhi
4. Nilai 4 mewakili jawaban terpenuhi
5. Nilai 5 mewakili jawaban sangat terpenuhi

Untuk faktor hieGINE dan motivator berdasarkan tingkat kepentingan dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai 1 mewakili jawaban sangat tidak penting
2. Nilai 2 mewakili jawaban tidak penting
3. Nilai 3 mewakili jawaban cukup penting
4. Nilai 4 mewakili jawaban penting
5. Nilai 5 mewakili jawaban sangat penting

Variabel bebas dalam penelitian ini diperoleh dari hasil perkalian antara variabel faktor hieGINE tingkat pemenuhan dengan variabel faktor hieGINE tingkat kepentingan dan variabel faktor motivator tingkat pemenuhan dengan variabel faktor motivator tingkat kepentingan. Karena merupakan hasil perkalian antara tingkat pemenuhan dengan bobot kepentingan, maka dibuatlah kelas interval nilai tingkat pemenuhan kebutuhan yang telah diperhitungkan bobot kepentingan.

$$\text{Skor tertinggi} = \text{skor } 5 \times 5 = 25$$

$$\text{Skor terendah} = \text{skor } 1 \times 1 = 1$$

Maka kelas interval nilai dengan jumlah 5 kelas interval adalah:

- a. 1.00 - 5.79 = 1 (sangat tidak terpenuhi).
- b. 5.80 - 10.59 = 2 (tidak terpenuhi)
- c. 10.60 - 15.39 = 3 (cukup terpenuhi)
- d. 15.40 - 20.19 = 4 (terpenuhi)
- e. 20.20 - 25.00 = 5 (sangat terpenuhi)

3.3.2. Variabel Terikat Perilaku Kerja (Y).

Perilaku kerja adalah penilaian pimpinan kepada karyawan tentang perilaku kerja karyawan yang terdiri dari perilaku kerja netral dan perilaku kerja bersemangat tinggi di dalam melakukan pekerjaannya dan diukur dengan skala Likert (nilai 5 s/d 1). Kriteria pengukurannya sebagai berikut:

- a. Perilaku kerja netral (Y_1) yang terdiri dari
 - 1). Disiplin waktu dalam bekerja
 - 2). Disiplin dalam mentaati peraturan perusahaan
 - 3). Disiplin dalam menjalankan tugas
 - 4). Mematuhi perintah yang diberikan
 - 5). Membina hubungan baik antara rekan sekerja dan atasan

- b. Perilaku kerja bersemangat tinggi (Y_2) yang terdiri dari:
- 1). Menunjukkan semangat kerja yang tinggi
 - 2). Mencurahkan pikiran sepenuhnya dalam menghadapi pekerjaan yang kompleks.
 - 3). Tidak berhenti bekerja sampai pekerjaan dapat diselesaikan dengan tuntas.
 - 4). Berinisiatif diluar uraian pekerjaannya tanpa memperhitungkan imbalannya.

Indikator-indikator tersebut akan dijabarkan dalam bentuk pernyataan. Pengukuran variabel perilaku kerja berdasarkan jawaban atau penilaian responden terhadap pernyataan-pernyataan dalam kuesioner yang nilainya ditetapkan berdasarkan Skala Likert.

Untuk perilaku kerja netral dan bersemangat tinggi dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai 1 mewakili jawaban sangat kurang
2. Nilai 2 mewakili jawaban kurang
3. Nilai 3 mewakili jawaban cukup
4. Nilai 4 mewakili jawaban hampir selalu
5. Nilai 5 mewakili jawaban selalu

3.4. Jenis dan Sumber Data

Menurut sifatnya, data penelitian terbagi menjadi dua yaitu data kuantitatif merupakan data yang bentuk angka, dan data kualitatif yaitu data yang

diangkakan (*scoring data*) dan bersumber (diambil) dari dalam perusahaan (internal) yang menggambarkan kinerja karyawan PT Telkomsel. Sedangkan menurut waktu pengumpulannya, data yang dikumpulkan pada waktu tertentu merupakan *cross section data* yaitu data yang dikumpulkan pada waktu tertentu untuk menggambarkan keadaan pada waktu yang bersangkutan. Selanjutnya, data kuantitatif tersebut diatas merupakan data interval atau data yang jaraknya sama, tetapi tidak mempunyai angka nol absplut (mutlak) yang diperoleh dari penelitian dengan menggunakan skala likert (Sugiyono , 2002:86)

Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dari obsservasi secara langsung serta wawancara dengan obyek penelitian dalam perusahaan atau pihak-pihak yang berkompeten di lapangan. Sumber data diperoleh melalui penelitian lapangan. Sumber data didapat melalui penelitian lapangan (*field research*)

3.5. Prosedur Pengumpulan Data

Untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini, dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dilakukan dengan jalan menyebarkan pertanyaan-pertanyaan kepada responden..

3.6. Prosedur Penentuan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah keseluruhan karyawan permanen PT Telkomsel Divisi Jawa Timur yang berjumlah 165 orang. Teknik sampling yang

digunakan adalah teknik *purposive sampling* dimana pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yaitu karyawan departemen teknik yang memiliki keahlian spesialis informatika, dengan jumlah sebesar 42 orang. (Sugiono, 1997: 126).

3.7. Teknik Analisis

Analisis didasarkan pada data-data yang diperoleh dari sumber intern perusahaan dan hasil kuesioner yang disebar. Prosedur yang dilakukan adalah menilai hasil kuesioner dan mengolahnya dengan metode statistik *multiple regression analysis*.

3.7.1. Mengolah Hasil Kuesioner

Untuk mengolah hasil kuesioner yang telah diisi oleh responden digunakan skoring dengan skala Likert. Setelah diisi oleh responden, akan diberi nilai sesuai dengan jawaban masing-masing responden yang dimasukkan dalam kategori, untuk selanjutnya diolah dalam program statistik SPSS (*statistical program for social science*).

3.7.2. Uji Kualitas Data

Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu: reliabilitas dan validitas. Artinya, suatu penelitian akan menghasilkan kesimpulan yang bias jika datanya kurang reliable dan kurang valid.

a. Validitas (*Validity*)

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Oleh karena itu, jika sinonim dari reliabilitas adalah konsistensi, maka esensi dari validitas adalah akurasi. Suatu instrumen pengukur dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain diharapkan oleh peneliti. Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS V 10.1 dengan menghitung korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total score (*Bivariate Correlations*). Korelasi antara score masing-masing butir pertanyaan dengan total score, jika nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 (Sugiono, 1997: 70), maka item-item yang bersangkutan sah sebagai pembentuk indikator.

b. Reliabilitas (*Reliability*)

Reliabilitas adalah cara untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program SPSS V 10.1 dengan menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (Ghozali, 2001: 133).

3.7.3. Uji Gejala Penyimpangan Regresi Klasik

Asumsi model klasik yang harus dipenuhi untuk mendapatkan model regresi yang baik adalah sebagai berikut :

1. Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar variabel bebas bernilai sama dengan nol. Multikolinieritas juga menunjukkan adanya korelasi antar variabel bebas dalam persamaan regresi yang menyebabkan *standart error* menjadi tinggi dan sensitive terhadap perubahan data, sehingga koefisien regresi menjadi kurang teliti. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tingkat *tolerance*. Jika VIF melebihi angka 10, maka variabel tersebut mengindikasikan adanya multikolinieritas. Rumus VIF menurut Ghozali (2001: 57):

$$VIF = \frac{1}{1 - R_j^2}$$

VIF menyatakan tingkat 'pembengkakan' variance, apabila VIF lebih besar dari 10 hal ini berarti terdapat multikolinieritas pada persamaan linear.

2. Heteroskedastisitas

Uji gejala heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variable pengganggu dengan variabel bebasnya. Apabila terjadi heteroskedastisitas, berarti ada hubungan antara variabel pengganggu dengan variabel bebas. Hubungan ini mengakibatkan variabel tergantung tidak hanya dijelaskan oleh variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas diperoleh dengan menggunakan uji t pada koefisien Rank Spearman.

3.7.4. Analisis Regresi

Langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisa data untuk menguji hipotesis adalah :

- a. **Tabulasi Data Hasil Kuesioner.**
- b. **Melakukan Penghitungan Regresi.**
- c. **Merumuskan Hipotesis 1 dan 3**

1. Uji Simultan (F)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat

a). Menyusun hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, tidak ada pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari faktor hiegene dan faktor motivator secara simultan terhadap variabel terikat.

$H_A : b_i \neq 0$, ada pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari faktor hiegene dan faktor motivator secara simultan terhadap variabel terikat.

- b). Menentukan *level of significant* sebesar 5 %.
- c). Menghitung nilai F hitung dengan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{JKR/(k)}{(JKS)/(n-k-1)}$$

Keterangan :

JKR = jumlah kuadrat regresi

JKS = jumlah kuadrat residual

n = jumlah pengamatan

k = jumlah data

- d). Kriteria daerah penolakan dan penerimaan H_0 .

$F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak.

$F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikat.

Adapun langkah yang dilakukan untuk uji t adalah sebagai berikut:

- a). Menyusun hipotesis

$H_0 : b_i = 0$, tidak ada pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari faktor hiegine dan faktor motivator secara parsial terhadap variabel terikat.

$H_A : b_i \neq 0$, ada pengaruh faktor motivasi yang terdiri dari faktor hiegine dan faktor motivator secara parsial terhadap variabel terikat.

b). Menentukan *level of significant* sebesar 5 % dengan tingkat kebebasan (df) sebesar $n-k-1$.

c). Menentukan besarnya t hitung dengan persamaan:

$$t_{\text{hitung}} = \frac{b_i}{\text{Se}(b_i)}$$

Keterangan:

b_i = koefisien regresi

$\text{Se}(b_i)$ = standart error koefisien determinasi

d). Daerah penerimaan dan penolakan H_0 .

Apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ maka H_0 di tolak.

Apabila $-t_{\text{tabel}} < t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1. Sejarah Singkat Telkomsel

Telkomsel adalah operator jasa telekomunikasi selular terkemuka di Indonesia. Pada akhir September 2004, Telkomsel yang telah dekat dengan 13.7 juta pelanggan yang berdasarkan statistik industri mewakili suatu penguasaan pasar sebesar 50%. Telkomsel menyediakan jasa selular GSM di Indonesia, dengan jaringan rangkap 900/1800 MHZ GSM secara internasional dan telah mencapai 354 sambungan internasional yang menjelajahi jaringan mitra di 144 negara-negara (September 2004). Telkomsel menyediakan jasa layanan bagi para pelanggannya dengan beberapa kartu pilihan yaitu: Simpati yang dibayar dimuka, atau suatu Kartu HALO yang sudah dibayar biayanya. Mulai dari Mei 2004 Telkomsel menambah anggota keluarga dari produknya dengan peluncuran KARTU AS yang dibayar dimuka, kartu ini diarahkan pada tingkat pendapatan rendah pasar penetrasi.

Operasi Telkomsel di Indonesia sudah tumbuh dengan pesat sejak peluncuran komersilnya pada 26 Mei 1995. Pada bulan November 1997, Telkomsel menjadi operator telekomunikasi selular yang pertama di Asia untuk memperkenalkan jasa GSM yang dibayar dimuka yang bisa diisi kembali. pendapatan total Telkomsel sudah tumbuh dari Rp 491 milyar pada tahun 1997 ke Rp 11.2 trilyun di tahun 2003. Pada periode yang sama, total jumlah pelanggan

Telkomsel meningkat dari kira-kira 0.4 juta pada 31 Desember 1997 dan sampai 9.6 juta pada 31 Desember 2003.

Telkomsel mempunyai jaringan yang paling luas diantara operator selular di Indonesia, menyediakan pemenuhan jaringan 85% dari populasi Indonesia. Telkomsel menawarkan jaringan ganda GSM (900 & 1800), GPRS, Wi-Fi, dan Teknologi EDGE. Pemegang saham Telkomsel adalah Perusahaan Perseroan (Persero) PT Telekomunikasi Tbk Indonesia (Telkom) dan Singapore telecommunication Ltd (Singtel mobile). Telkom memiliki 65% dari saham Telkomsel yang diterbitkan. Telkom terdaftar pada Jakarta stock exchange, New York stock exchange dan London stock exchange dan pemilik mayoritas Telkom adalah pemerintah Indonesia. Sedangkan Singtel mobile memiliki 35% dari saham Telkomsel yang telah diterbitkan dan saham tersebut dimiliki oleh Singapore Telecommunication Ltd. Singtel terdaftar pada Singapore stock exchange dan Australian stock exchange, Singtel mayoritas dimiliki oleh pemerintah Singapura. Pada akhir 2001 Singtel menjual saham Telkomsel pada KPN Royal Dutch telecom of Netherlands sebesar 17,28% dan Sedco megacell sebesar 5%. Pada pertengahan 2002 Singtel meminta tambahan saham sebesar 12,72 dari Telkom sehingga total saham Telkomsel yang beredar 35%.

Menurut hukum Indonesia, Telkomsel mempunyai Dewan Komisaris dan Dewan Direktur. Kedua dewan tersebut harus terpisah dan tidak ada anggota dewan yang boleh menjadi anggota di kedua belah dewan. Anggota dari Dewan Komisaris dipilih oleh Shareholder atau Pemegang Saham Shareholder atau Pemegang Saham Telkomsel di Rapat Anggota dari Shareholders. Telkom

sekarang ini berhak mencalonkan empat Commissioners, dan Singtel berhak atas nominate dua Commissioners. Suatu pemegang saham akan kehilangan haknya untuk mencalonkan Commissioner atau Komisaris jika banyaknya kepemilikan saham turun 10% dari total jumlah bagian saham. Sekarang ini Telkomsel mempunyai Dewan Komisaris dan Dewan Direktur sebagai berikut :

Dewan Komisaris

Name	Position
Mr. Mochammad Hasjim Thojib	President Commissioner
Mr. Lim Chuan Poh	Commissioner
Mr. Woeryanto Soeradji	Commissioner
Ms. Triwahyusari	Commissioner
Mr. Hui Weng Choong	Commissioner

Sumber: www.telkomsel.com

Dewan Direktur

Name	Position
Mr. Bajoe Narbito	President Director
Mr. Jusuf Kurnia	Director of Finance
Mr. Bambang Riadhy Oemar	Director of Planning & Development
Mr. Leong Shin Loong	Director of Commerce
Mr. Ng Kwon Kee	Director of Operations

Sumber: www.telkomsel.com

Pada tahun 1995 Telkomsel secara resmi mulai operasi sebagai perusahaan pada 26 Mei 1995. Pemegang Saham adalah PT Telkom (51%) dan PT Indosat (49%). Pada tahun 1996 KPN menginvestasikan US\$ 333 juta untuk membeli saham Telkomsel sebesar 17.28% sedangkan Setdco Meungacell Asia membeli

5%. Pada waktu yang sama PT. Telkom juga membeli bagian saham yang baru tambahan. Menghasilkan shareholding struktur setelah transaksi adalah PT Telkom 42.72%, PT Indosat 35%, KPN 17.28%, dan Setdco 5%.

Selanjutnya pada tahun 1997 Telkomsel telah mampu menjaga layanannya di 27 propinsi di Indonesia. Telkomsel adalah operator yang pertama di Asia dan di antara yang pertama di dunia memperkenalkan pembayaran dimuka GSM jasa yang bisa diisi kembali.

Sedangkan pada tahun 1998 Telkomsel menjadi operator selular nomor satu di Indonesia dengan dasar pelanggan. Telkomsel menginstall BTS ke 1000 nya. Sehingga pada tahun 1999 Telkomsel telah melampaui 1 juta pelanggan

Pada tahun 2000 KPN memperoleh 5% saham Telkomsel dari Setdco seharga US\$ 128 juta dan pada tahun 1999 Telkomsel melampaui 1 juta pelanggan

Selanjutnya pada tahun 2001 Telkom membeli 35% saham Indosat sehingga Telkomsel memiliki 77.72% di Indosat. Singtel membeli saham 22.28 % milik KPN sebesar US\$ 602 juta. Telkomsel melebihi 3 juta para langganan.

Pada tahun 2002 Singtel membeli suatu tambahan saham 12.72% dari Telkom untuk meningkatkan shareholding dari Telkomsel untuk 35%. Telkom mempertahankan yang sisa saham 65%. Telkomsel telah melengkapi kesuksesannya dengan mengeluarkan issue bonds sebesar US\$ 150 juta yang diperoleh dari investor internasional, Telkomsel memperoleh penghargaan dari Asia Magazine. Telkomsel yang peluncurannya mengintegrasikan data yang cepat pribadi, yang diikuti oleh peluncuran data yang higher-speed GPRS dan MMS

Pada bulan Mei Telkomsel yang memiliki pelanggan yang keempat jutanya, pada bulan Oktober memiliki pelanggan yang kelima juta dan pada bulan Desember memiliki pelanggan yang keenam jutanya Telkomsel menjamin aman USD/ EUR 147 juta yang berupa multivaluta, multi-agency fasilitas.

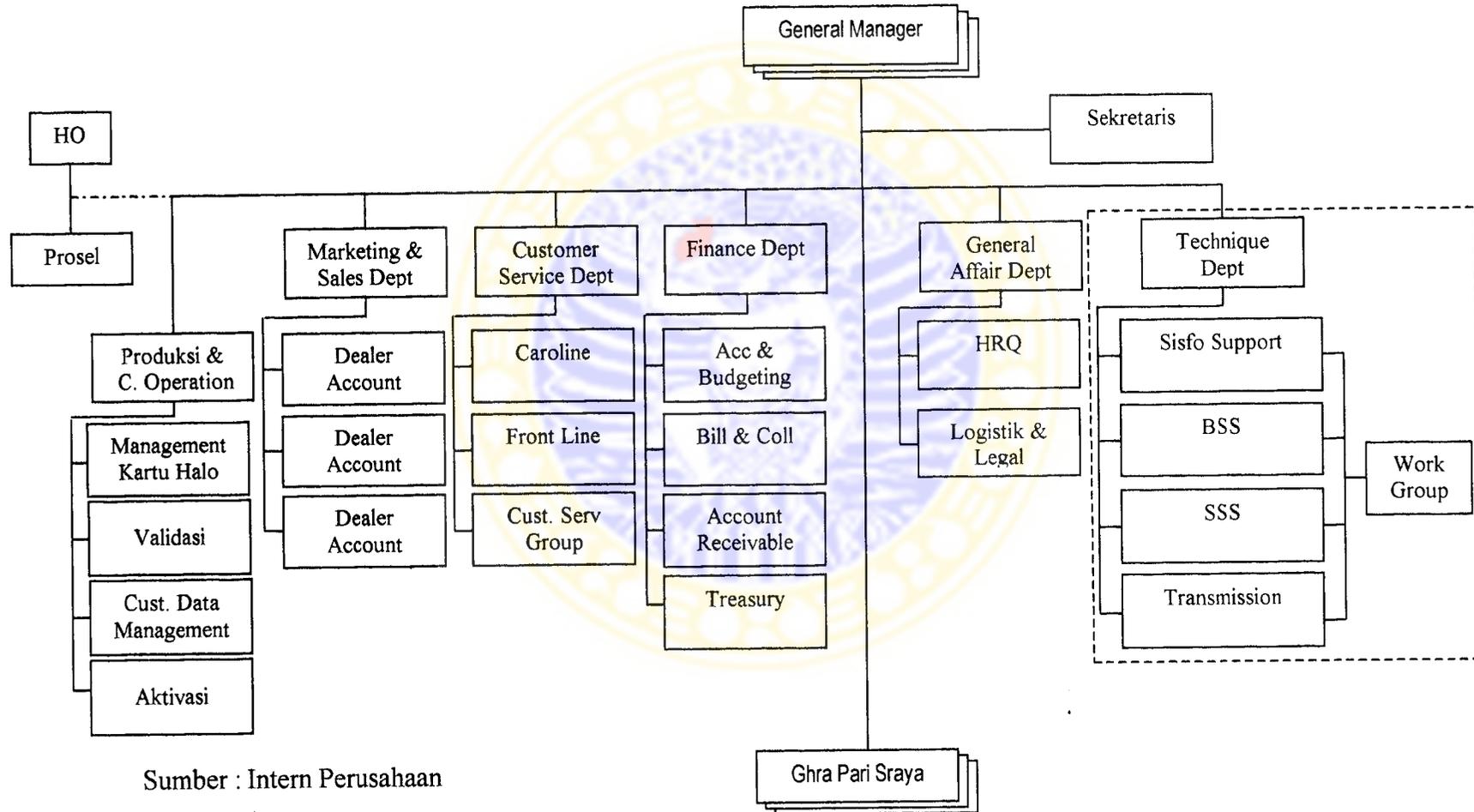
Pada tahun 2003 tepatnya bulan Pebruari, Telkomsel untuk pertama kali secara komersial meluncurkan internasional roaming untuk pelanggan prabayar. Pada bulan Mei, Telkomsel melewati angka 7 juta pelanggan, yang diikuti pada bulan Juli oleh yang ke 8 juta, dan di bulan Oktober yang ke 9 juta.

Setelah itu pada tahun 2004 Telkomsel telah melewati 10 juta pelanggan di bulan Pebruari, yang diikuti pada bulan April dengan jumlah pelanggan mencapai 11 juta dan 12 juta pada bulan Juni. Telkomsel adalah Operator selular di Indonesia yang memperkenalkan teknologi transmisi data EDGE yang berkecepatan tinggi di Pasar Indonesia, pada bulan Pebruari 2004. Juga di pada bulan Pebruari, Telkomsel menginstall BTS yang ke5000 nya. Pada bulan Maret, Telkomsel yang diluncurkan sangat sukses dan inovatif baru merencanakan untuk Kartu HALO yang berada di bawah HALO BEBAS . Pada bulan Mei, Telkomsel meluncurkan suatu produk prabayar baru (Kartu As) yang ditargetkan untuk menembus lower-income segmen. Pada bulan Juni Telkomsel prabayar kembali menerapkan metoda distribusi dengan peluncuran M-Kios, yang digunakan oleh penyalur seluruh negeri untuk mengisi kembali kartu prabayar pelanggan secara otomatis melalui jaminan dan pengamanan mobile-to-mobile transmisi begitu cepat mengembangkan jaringan distribusi kredit prabayar Telkomsel.

4.1.2. Struktur Organisasi

STRUKTUR ORGANISASI

PT. TELKOMSEL



Tugas dan Tanggung jawabnya masing-masing :

1. Departement Teknik

- Memastikan pelaksanaan pemeliharaan dan pengoperasian BSS, transmisi, CME, Caturdaya, SSS, IN dan network elemen lain di lingkup area masing-masing dan memastikan pelaksanaannya.
- Mendukung implementasi perencanaan proyek dan konstruksi seluruh network elemen dan mendukung penyediaan peralatan power dan transmisi power mulai dari rencana kerja sampai acceptance testing.

2. Sisfo Support

- Melakukan proses konfigurasi jaringan, network, security, network testing untuk jaringan.
- Melakukan proses instalasi jaringan.

3. BSS

- Mengoptimalkan kualitas *network* BSS
- Mengkoordinasi pengoperasian dan pemeliharaan perangkat genset baik yang stationer maupun yang portable.

4. Transmisi

- Memelihara transmisi dan pengoperasiannya.
- Mengelola penyediaan bahan bakar di semua lokasi genset secara periodik.

5. Work Group

- Memelihara jaringan layanan distribusi.
- Mempromosikan pelayanan secara intensif.

4.2. Karakteristik Responden

4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur dan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan umur dan jenis kelamin disajikan pada Tabel 4.1. Responden dengan kelompok umur tertinggi adalah yang berumur antara 31 tahun sampai dengan 40 tahun yaitu sebesar 19 responden atau 45% yang terdiri dari 16 responden berjenis kelamin laki-laki dan 3 responden berjenis kelamin perempuan.

TABEL 4.1

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN UMUR DAN JENIS KELAMIN

No.	Umur	Laki-Laki	Perempuan	Total	Persentase
2.	21-30 tahun	13	4	17	40%
3.	31- 40 tahun	16	3	19	46%
4.	lebih dari 40 tahun	4	2	6	14%
Total		33	9	42	100%
Prosentase		79%	21%	100%	

Sumber: Hasil Jawaban Kuesioner

Berdasarkan Tabel 4.1. nampak bahwa kelompok umur terendah adalah kelompok umur lebih dari 40 tahun yang hanya 6 orang atau 14% dari total responden yang terdiri dari 4 responden laki-laki dan 2 responden perempuan. Berdasarkan jenis kelamin tidak terdapat perbedaan yang berarti, dimana didapat responden berjenis kelamin laki-laki sebesar 33 orang atau 79% dan 9 orang atau 21% adalah responden dengan jenis kelamin perempuan.

4.2.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pada Tabel 4.2 disajikan karakteristik responden berdasarkan pendidikan. dimana 10 orang atau sebesar 24% dengan latar belakang pendidikan STM.

Sebesar 8 orang dengan latar belakang pendidikan Diploma atau sebesar 19% dan merupakan responden terendah. Responden dengan latar belakang pendidikan S1 sebesar 24 orang atau sebesar 57% dan merupakan responden tertinggi.

TABEL 4.2

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN PENDIDIKAN

No.	Pendidikan	Jumlah	Persentase
1.	STM	10	24%
2.	Diploma	8	19%
4.	S1	24	57%
Jumlah Total		42	100%

Sumber : Hasil Kuesioner.

4.2.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada Tabel 4.3.

TABEL 4.3

KARAKTERISTIK RESPONDEN BERDASARKAN MASA KERJA

No.	Masa kerja	Jumlah	Prosentase
1.	< 3 Tahun	10	24%
2.	3 – 5 tahun	12	29%
3.	5 – 7 tahun	9	21%
4.	> 7 tahun	11	26%
Total		42	100%

Sumber : Hasil Kuesioner.

Berdasarkan masa kerja diperoleh responden tertinggi yaitu dengan masa kerja 3 sampai dengan 5 tahun yaitu sebesar 12 orang atau sebesar 29% dari keseluruhan responden. Responden terendah yaitu dengan masa kerja antara 5 sampai dengan 7 tahun yaitu sebesar 9 responden atau 21%. Untuk masa kerja

kurang dari 3 tahun sebesar 10 atau 24% dan masa kerja yang lebih dari 7 tahun sebesar 11 atau 26% dari total responden.

4.3. Deskripsi Variabel Penelitian

4.3.1. Deskripsi Variabel Tingkat Pemenuhan Faktor HieGINE.

Tanggapan responden atas pernyataan pada variabel tingkat pemenuhan faktor hieGINE selengkapny terangkum dalam Tabel 4.4.

TABEL 4.4

DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL TINGKAT PEMENUHAN FAKTOR HIEGINE

No	Pernyataan	SKOR					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Gaji (kebutuhan mendapat tingkat gaji yang sesuai dengan pekerjaan)	0	7	11	10	14	157	3.74
2	Kondisi kerja (kebutuhan memperoleh keamanan kerja. ruang kerja yang nyaman)	0	1	14	10	17	169	4.02
3	Keamanan (kebutuhan memperoleh kestabilan sehingga kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan cukup kecil)	0	7	10	14	11	155	3.69
4	Pengawasan (kebutuhan memperoleh pengawasan supervisor agar bekerja lebih baik)	0	3	10	18	11	163	3.88
5	Status (kebutuhan memperoleh status tertentu yg diharapkan sebagai karyawan)	0	1	8	13	20	178	4.24
6	Hubungan sosial (kebutuhan memperoleh hubungan yang baik dengan atasan. rekan sekerja dan bawahan)	0	7	7	15	13	160	3.81
7	Kebijakan administrasi (kebutuhan memperoleh kebijakan akan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan)	0	1	5	16	20	181	4.31
8	Kehidupan pribadi (kebutuhan agar kehidupan pribadi tidak terganggu oleh pekerjaan)	0	3	8	13	18	170	4.10

Sumber : Jawaban Kuesioner

Rata-rata jawaban tertinggi pada pernyataan “Kebijakan administrasi (kebutuhan memperoleh kebijakan akan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan)” yaitu sebesar 4.31 dan dapat diartikan bahwa persepsi responden

mengenai tingkat pemenuhan kebijakan administrasi karyawan sudah terpenuhi. Rata-rata jawaban terendah pada pernyataan “Keamanan (kebutuhan memperoleh kestabilan sehingga kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan cukup kecil)” dengan rata-rata sebesar 3.69 dapat diartikan bahwa responden mempersepsikan tingkat pemenuhan keamanan atas kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan cukup terpenuhi.

4.3.2. Deskripsi Tingkat Pemenuhan Faktor Motivator

Tanggapan responden atas pernyataan pada variabel tingkat pemenuhan faktor motivator selengkapnya terangkum dalam Tabel 4.5.

TABEL 4.5

DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL TINGKAT PEMENUHAN FAKTOR MOTIVATOR

No	Pernyataan	SKOR					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan itu sendiri (kebutuhan memperoleh pekerjaan yang menarik atau menantang)	0	2	15	15	10	157	3.78
2	Pengakuan (kebutuhan akan pengakuan terhadap prestasi kerja)	0	0	11	23	8	165	3.92
3	Tanggung jawab (kebutuhan memperoleh tanggung jawab/kepercayaan dari perusahaan)	0	7	14	11	10	150	3.57
4	Kemajuan (kebutuhan memperoleh kemajuan)	0	0	10	20	12	170	4.04
5	Prestasi kerja (kebutuhan berprestasi di perusahaan)	0	3	3	23	13	172	4.09
6	Kemungkinan berkembang (kebutuhan untuk mengembangkan diri lebih lanjut)	0	0	6	15	21	183	4.35

Sumber : Jawaban Kuesioner

Rata-rata jawaban tertinggi pada pernyataan “Kemungkinan berkembang (kebutuhan untuk mengembangkan diri lebih lanjut)” yaitu sebesar 4.35 dan dapat diartikan bahwa persepsi responden mengenai pemenuhan pengembangan diri karyawan sudah terpenuhi. Rata-rata jawaban terendah terletak pada pernyataan

“Tanggung jawab (kebutuhan memperoleh tanggung jawab/kepercayaan dari perusahaan)” yang mencapai rata-rata sebesar 3.57 dapat diartikan bahwa responden mempersepsikan mengenai kebutuhan tanggung jawab yang diberikan perusahaan cukup terpenuhi.

4.3.3. Deskripsi Variabel Tingkat Kepentingan Faktor Hiegine

Tanggapan responden atas pernyataan pada variabel tingkat kepentingan faktor hiegine terangkum dalam Tabel 4.6.

TABEL 4.6
DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL TINGKAT
KEPENTINGAN (FAKTOR HIEGINE)

No.	Pernyataan	SKOR					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Gaji (kebutuhan mendapat tingkat gaji yang sesuai dengan pekerjaan)	0	1	12	17	12	166	3.95
2	Kondisi kerja (kebutuhan memperoleh keamanan kerja. ruang kerja yang nyaman)	0	0	11	16	15	172	4.09
3	Keamanan (kebutuhan memperoleh kestabilan shg kemungkinan utk kehilangan pekerjaan cukup kecil)	1	0	13	17	11	163	3.88
4	Pengawasan (kebutuhan memperoleh supervisor agar lebih menguasai kerja lebih baik)	0	1	7	23	11	170	4.04
5	Status (kebutuhan memperoleh status tertentu yang diharapkan sebagai karyawan)	0	1	8	19	14	172	4.09
6	Hubungan sosial (kebutuhan memperoleh hubungan yang baik dengan atasan. rekan sekerja dan bawahan)	0	0	6	23	13	175	4.16
7	Kebijakan administrasi (kebutuhan memperoleh kebijakan akan peraturan yang ditetapkan perusahaan)	0	2	17	13	10	157	3.73
8	Kehidupan pribadi (kebutuhan agar kehidupan pribadi tidak terganggu oleh pekerjaan)	0	0	11	19	12	169	4.02

Sumber : Jawaban Kuesioner

Rata-rata jawaban tertinggi terletak pada pernyataan “Hubungan sosial (kebutuhan memperoleh hubungan yang baik dengan atasan. rekan sekerja dan bawahan)” yang mencapai 4.16 dapat diartikan bahwa persepsi responden mengenai kebutuhan akan hubungan sosial antara bawahan dan atasan adalah

penting. Rata-rata jawaban terendah terletak pada pernyataan “Kebijakan administrasi (kebutuhan memperoleh kebijakan akan peraturan yang ditetapkan perusahaan)” sebesar 3.73 dapat diartikan bahwa responden mempersepsikan mengenai kebijakan administrasi tentang peraturan di perusahaan cukup penting.

4.3.4. Deskripsi Variabel Tingkat Kepentingan Faktor Motivator

Tanggapan responden atas pernyataan pada variabel tingkat kepentingan (faktor motivator) terangkum dalam Tabel 4.7.

TABEL 4.7
DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL TINGKAT
KEPENTINGAN (FAKTOR MOTIVATOR)

No.	Pernyataan	SKOR					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Pekerjaan itu sendiri (kebutuhan memperoleh pekerjaan yang menarik atau menantang)	0	2	17	15	8	155	3.69
2	Pengakuan (kebutuhan akan pengakuan terhadap prestasi kerja)	0	7	6	12	17	165	3.92
3	Tanggung jawab (kebutuhan memperoleh tanggung jawab/kepercayaan dari perusahaan)	0	0	6	24	12	174	4.14
4	Kemajuan (kebutuhan memperoleh kemajuan)	0	3	6	22	11	167	3.97
5	Prestasi kerja (kebutuhan berprestasi di perusahaan)	0	3	12	14	13	163	3.88
6	Kemungkinan berkembang (kebutuhan untuk mengembangkan diri lebih lanjut)	0	1	10	18	13	169	4.02

Sumber : Jawaban Kuesioner

Rata-rata jawaban tertinggi terletak pada pernyataan “Tanggung jawab (kebutuhan memperoleh tanggung jawab/kepercayaan dari perusahaan)” mencapai 4.14 dapat diartikan bahwa persepsi responden mengenai kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab dari perusahaan adalah penting. Rata-rata jawaban terendah terletak pada pernyataan “Pekerjaan itu sendiri (kebutuhan memperoleh pekerjaan yang menarik atau menantang)” sebesar 3.69 dapat diartikan bahwa

responden mempersepsikan mengenai kebutuhan untuk memperoleh pekerjaan yang menantang adalah cukup penting.

4.3.5. Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Netral

Tanggapan responden atas pernyataan atas variabel perilaku kerja netral terangkum dalam Tabel 4.8.

TABEL 4.8

DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL PERILAKU KERJA NETRAL

No.	Pernyataan	SKOR					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan ini menunjukkan disiplin waktu dalam bekerja	0	5	13	19	5	150	3.57
2	Karyawan ini menunjukkan kedisiplinan dalam mentaati peraturan perusahaan	0	2	12	18	10	162	3.86
3	Karyawan ini menjalankan tugas dengan disiplin	0	1	9	25	7	164	3.90
4	Karyawan ini mematuhi perintah yang diberikan	0	1	3	24	14	177	4.21
5	Karyawan ini membina hubungan yang baik antara rekan sekerja dan atasan	0	0	4	19	19	183	4.36

Sumber : Jawaban Kuesioner

Rata-rata jawaban tertinggi terletak pada pernyataan “Karyawan ini membina hubungan yang baik dengan rekan sekerja dan atasan” mencapai 4.36 dapat diartikan bahwa manajer mempersepsikan rata-rata perilaku kerja karyawan adalah hampir selalu membina hubungan baik antara rekan sekerja dan atasan. Rata-rata jawaban terendah terletak pada pernyataan “Karyawan ini menunjukkan disiplin waktu dalam bekerja” sebesar 3.57 dapat diartikan bahwa manajer mempersepsikan rata-rata perilaku kerja karyawan cukup dalam disiplin waktu.

4.3.6. Deskripsi Variabel Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi.

Tanggapan responden atas pernyataan pada variabel perilaku kerja bersemangat tinggi terangkum dalam Tabel 4.9.

TABEL 4.9

DISTRIBUSI TANGGAPAN RESPONDEN ATAS VARIABEL PERILAKU KERJA BERSEMANGAT TINGGI

No.	Pernyataan	SKOR					Total	Mean
		1	2	3	4	5		
1	Karyawan ini menunjukkan semangat kerja yang tinggi	0	0	5	31	6	169	4.02
2	Karyawan ini mencurahkan pikiran sepenuhnya bila menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang kompleks	0	0	3	38	1	166	3.95
3	Karyawan ini tidak berhenti bekerja sampai pekerjaan dapat diselesaikan hingga tuntas	0	0	3	37	2	167	3.97
4	Karyawan ini berinisiatif walaupun diluar uraian pekerjaannya tanpa memperhitungkan imbalan	0	0	5	35	2	165	3.92

Sumber : Jawaban Kuesioner

Rata-rata jawaban tertinggi terletak pada pernyataan “Karyawan ini menunjukkan semangat kerja yang tinggi” mencapai 4.02 dapat diartikan bahwa persepsi manajer mengenai rata-rata perilaku kerja karyawan hampir selalu menunjukkan semangat kerja tinggi. Rata-rata jawaban terendah terletak pada pernyataan “Karyawan ini berinisiatif walaupun diluar uraian pekerjaannya tanpa memperhitungkan imbalan” sebesar 3.92 dapat diartikan bahwa manajer mempersepsikan rata-rata perilaku kerja karyawan cukup mengenai inisiatif kerja walaupun diluar uraian pekerjaan tanpa memperhitungkan imbalan.

4.3.7. Deskripsi Rata-rata Perkalian Variabel Faktor Hiegiene

Setelah data hasil kuesioner dipenuhi, maka langkah selanjutnya adalah dengan mengalikan hasil jawaban responden pada kuesioner tingkat pemenuhan

dan tingkat kepentingan atas faktor hieGINE. Perkalian tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui intensitas pemenuhan faktor-faktor hieGINE menurut karyawan. Makna dari hasil perkalian tersebut mencerminkan intensitas pemenuhan yang dapat dikategorikan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

- a. 1.00 - 5.79 = 1 (sangat tidak terpenuhi).
- b. 5.80 - 10.59 = 2 (tidak terpenuhi)
- c. 10.60 - 15.39 = 3 (cukup terpenuhi)
- d. 15.40 - 20.19 = 4 (terpenuhi)
- e. 20.20 - 25.00 = 5 (sangat terpenuhi)

Rata-rata interval jawaban responden atas variabel motivasi nampak pada tabel 4.10:

TABEL 4.10

RATA-RATA INTERVAL HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK
VARIABEL HIEGINE

No	Interval rata-rata skor	Kriteria	Jumlah	%
1	1.00 - 5.79	Sangat tidak terpenuhi	0	0%
2	5.80 - 10.59	Tidak terpenuhi	0	0%
3	10.60 - 15.39	Cukup terpenuhi	19	45.24%
4	15.40 - 20.19	Terpenuhi	22	52.38%
5	20.20 - 25.00	Sangat terpenuhi	1	2.38%
Total			42	100%

Sumber: Lampiran 2

Terdapat 22 (52.38%) responden yang memberikan jawaban terpenuhi terhadap pemenuhan faktor hieGINE yang diberikan perusahaan, karena mereka memberikan skor antara 15.40 - 20.19. Terdapat 19 (45.24%) responden yang mempunyai jawaban cukup terpenuhi terhadap pemenuhan motivasi yang

diberikan oleh perusahaan, karena mereka memberikan skor antara 10.60 - 15.39. Terdapat 1 responden yang memberikan skor jawaban antara 20.20 - 25.00 yang berarti responden tersebut mempersepsikan bahwa tingkat pemenuhan faktor hieGINE perusahaan adalah sangat terpenuhi.

Penjabaran tabel 4.10 disajikan pada tabel 4.11 yang menggambarkan rata-rata hasil perkalian tingkat pemenuhan dan tingkat kepentingan faktor hieGINE yaitu sebagai berikut:

TABEL 4.11

RATA-RATA HASIL INTENSITAS TERPENUHINYA FAKTOR HIEGINE

No Resp	Mean	Kategori Nilai	No Resp	Mean	Kategori Nilai
1	13.88	Cukup terpenuhi	22	15.13	Cukup terpenuhi
2	15.38	Cukup terpenuhi	23	16.13	Terpenuhi
3	16.25	Terpenuhi	24	16.63	Terpenuhi
4	14.63	Cukup terpenuhi	25	13.88	Cukup terpenuhi
5	13.38	Cukup terpenuhi	26	15.88	Terpenuhi
3	13.00	Cukup terpenuhi	27	17.63	Terpenuhi
7	15.38	Cukup terpenuhi	28	16.88	Terpenuhi
8	16.25	Terpenuhi	29	13.88	Cukup terpenuhi
9	14.88	Cukup terpenuhi	30	13.88	Cukup terpenuhi
10	16.13	Terpenuhi	31	16.88	Terpenuhi
11	17.63	Terpenuhi	32	15.88	Terpenuhi
12	14.88	Cukup terpenuhi	33	16.25	Terpenuhi
13	14.00	Cukup terpenuhi	34	20.25	Sangat terpenuhi
14	14.25	Cukup terpenuhi	35	17.50	Terpenuhi
15	15.75	Terpenuhi	36	17.63	Terpenuhi
16	16.25	Terpenuhi	37	20.00	Terpenuhi
17	14.88	Cukup terpenuhi	38	16.25	Terpenuhi
18	15.00	Cukup terpenuhi	39	16.88	Terpenuhi
19	15.13	Cukup terpenuhi	40	17.13	Terpenuhi
20	13.88	Cukup terpenuhi	41	20.00	Terpenuhi
21	14.25	Cukup terpenuhi	42	15.63	Terpenuhi
Rata-rata				15.84	Terpenuhi

Sumber : Lampiran 3

Berdasarkan tabel 4.11 jawaban rata-rata responden sebesar 15.84 yang berarti mempunyai kategori terpenuhi artinya bahwa hasil rata-rata perkalian penilaian karyawan mengenai faktor hiegiene yang diberikan perusahaan baik gaji, kondisi kerja, keamanan, pengawasan, status, hubungan sosial, kebijakan administrasi dan kehidupan pribadi adalah sudah terpenuhi sehingga berdampak pada perilaku kerja karyawan.

4.3.8. Deskripsi Rata-rata Perkalian Variabel Faktor Motivator

Setelah data hasil kuesioner dipenuhi, maka langkah selanjutnya adalah dengan mengalikan hasil jawaban responden pada kuesioner tingkat pemenuhan dan tingkat kepentingan atas faktor motivator. Perkalian tersebut dilakukan sebagai upaya untuk mengetahui intensitas pemenuhan faktor-faktor motivator menurut karyawan. Makna dari hasil perkalian tersebut mencerminkan intensitas pemenuhan yang dapat dikategorikan menggunakan skala pengukuran sebagai berikut:

- a. 1.00 - 5.79 = 1 (sangat tidak terpenuhi).
- b. 5.80 - 10.59 = 2 (tidak terpenuhi)
- c. 10.60 - 15.39 = 3 (cukup terpenuhi)
- d. 15.40 - 20.19 = 4 (terpenuhi)
- e. 20.20 - 25.00 = 5 (sangat terpenuhi)

Rata-rata interval jawaban responden atas variabel motivasi nampak pada tabel 4.12:

TABEL 4.12

RATA-RATA INTERVAL HASIL JAWABAN RESPONDEN UNTUK VARIABEL MOTIVATOR

No	Interval rata-rata skor	Kriteria	Jumlah	%
1	1.00 - 5.79	Sangat tidak terpenuhi	0	0%
2	5.80 - 10.59	tidak terpenuhi	0	0%
3	10.60 - 15.39	Cukup terpenuhi	23	54.76%
4	15.40 - 20.19	Terpenuhi	19	45.24%
5	20.20 - 25.00	Sangat terpenuhi	0	0%
Total			42	100%

Sumber: Lampiran 2

Terdapat 23 (54.76%) responden yang mempunyai jawaban cukup terpenuhi terhadap pemenuhan faktor motivator yang diberikan perusahaan, karena mereka memberikan skor antara 10,60-15,39. Terdapat 19 (45.24%) responden yang mempunyai jawaban cukup terpenuhi terhadap pemenuhan motivasi yang diberikan oleh perusahaan karena mereka memberikan skor antara 15,40 – 20,19.

Penjabaran tabel 4.12 disajikan pada tabel 4.13 yang menggambarkan rata-rata hasil perkalian tingkat pemenuhan dan tingkat kepentingan faktor motivator yaitu sebagai berikut

TABEL 4.13

RATA-RATA HASIL INTENSITAS TERPENUHINYA FAKTOR
MOTIVATOR

No Resp	Mean	Kategori Nilai	No Resp	Mean	Kategori Nilai
1	17.33	Terpenuhi	22	13.17	Cukup terpenuhi
2	18.17	Terpenuhi	23	13.17	Cukup terpenuhi
3	13.00	Cukup Terpenuhi	24	15.33	Cukup terpenuhi
4	18.00	Terpenuhi	25	14.83	Cukup terpenuhi
5	17.83	Terpenuhi	26	18.67	Terpenuhi
3	15.83	Terpenuhi	27	13.17	Cukup terpenuhi
7	15.33	Cukup terpenuhi	28	14.83	Cukup terpenuhi
8	14.83	Cukup terpenuhi	29	15.33	Cukup terpenuhi
9	13.00	Cukup terpenuhi	30	13.00	Cukup terpenuhi
10	13.00	Terpenuhi	31	13.17	Cukup terpenuhi
11	15.67	Terpenuhi	32	18.67	Terpenuhi
12	17.33	Terpenuhi	33	18.67	Terpenuhi
13	16.17	Terpenuhi	34	15.33	Cukup terpenuhi
14	18.00	Terpenuhi	35	15.33	Cukup terpenuhi
15	17.83	Terpenuhi	36	13.50	Cukup terpenuhi
16	17.33	Terpenuhi	37	16.50	Terpenuhi
17	15.67	Terpenuhi	38	14.33	Cukup terpenuhi
18	13.17	Cukup terpenuhi	39	13.00	Cukup terpenuhi
19	13.00	Cukup terpenuhi	40	16.33	Terpenuhi
20	18.00	Terpenuhi	41	13.00	Cukup terpenuhi
21	17.83	Terpenuhi	42	15.33	Cukup terpenuhi
Rata-rata				15.50	Terpenuhi

Sumber : Lampiran 3

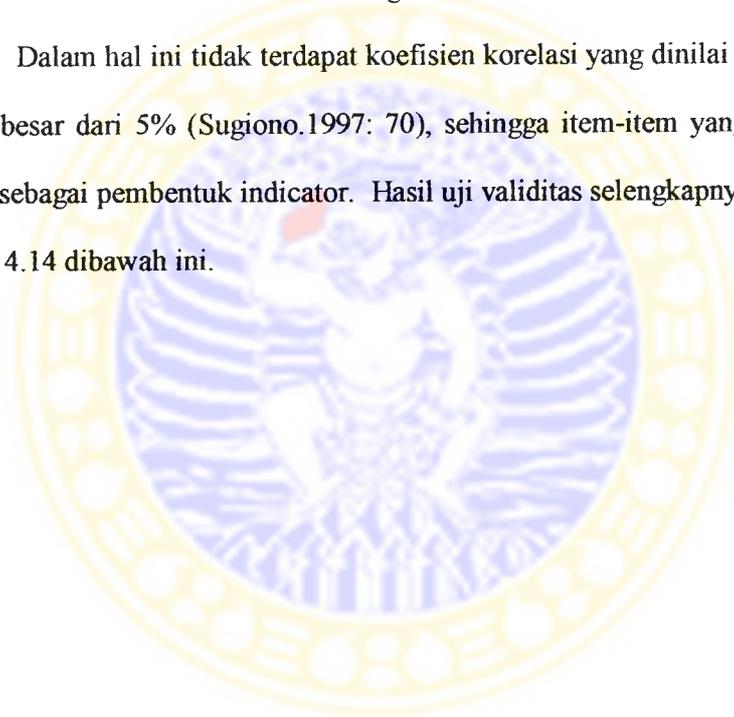
Berdasarkan tabel 4.13 jawaban rata-rata responden sebesar 15.50 yang berarti mempunyai kategori terpenuhi artinya bahwa penilaian karyawan mengenai faktor motivator yang terdiri dari pekerjaan itu sendiri, Pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, prestasi kerja dan kemungkinan berkembang adalah sudah terpenuhi sehingga berdampak pada perilaku kerja karyawan.

4.4. Uji Kualitas Data

4.4.1. Uji Validitas

Analisis validitas item bertujuan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan benar-benar telah sahih. paling tidak kita dapat menetapkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang kita yakini dalam pengukuran. Sebagai alat ukur yang digunakan, analisis ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item.

Dalam hal ini tidak terdapat koefisien korelasi yang dinilai signifikansinya lebih besar dari 5% (Sugiono.1997: 70), sehingga item-item yang bersangkutan sahih sebagai pembentuk indicator. Hasil uji validitas selengkapnya nampak pada Tabel 4.14 dibawah ini.



TABEL 4.14
HASIL UJI VALIDITAS

Var	Koefisiens Korelasi	Sign	Ket	Var	Koefisien Korelasi	Sign	Ket
Tingkat Pemenuhan Faktor Hiegine				Tingkat Kepentingan Faktor Hiegine			
Q ₁	0.452	0.003	Item Valid	Q ₁	0.522	0.000	Item Valid
Q ₂	0.482	0.001	Item Valid	Q ₂	0.575	0.000	Item Valid
Q ₃	0.571	0.000	Item Valid	Q ₃	0.419	0.006	Item Valid
Q ₄	0.572	0.000	Item Valid	Q ₄	0.525	0.000	Item Valid
Q ₅	0.527	0.000	Item Valid	Q ₅	0.404	0.008	Item Valid
Q ₆	0.434	0.004	Item Valid	Q ₆	0.681	0.000	Item Valid
Q ₇	0.510	0.001	Item Valid	Q ₇	0.515	0.000	Item Valid
Q ₈	0.784	0.000	Item Valid	Q ₈	0.604	0.000	Item Valid
Tingkat Pemenuhan Faktpr Motivasi				Tingkat Kepentingan Faktor motivator			
Q ₁	0.755	0.000	Item Valid	Q ₁	0.444	0.003	Item Valid
Q ₂	0.666	0.000	Item Valid	Q ₂	0.489	0.001	Item Valid
Q ₃	0.529	0.000	Item Valid	Q ₃	0.432	0.004	Item Valid
Q ₄	0.576	0.000	Item Valid	Q ₄	0.542	0.000	Item Valid
Q ₅	0.568	0.000	Item Valid	Q ₅	0.649	0.000	Item Valid
Q ₆	0.466	0.002	Item Valid	Q ₆	0.463	0.002	Item Valid
Perilaku Kerja Netral				Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi			
Q ₁	0.540	0.000	Item Valid	Q ₁	0.743	0.000	Item Valid
Q ₂	0.458	0.002	Item Valid	Q ₂	0.452	0.003	Item Valid
Q ₃	0.459	0.002	Item Valid	Q ₃	0.411	0.007	Item Valid
Q ₄	0.539	0.000	Item Valid	Q ₄	0.406	0.008	Item Valid
Q ₅	0.622	0.000	Item Valid				

Sumber: Lampiran 3

4.4.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah cara untuk menguji sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Alat ukur memiliki reliabilitas yang tinggi jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil

yang relatif sama. selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum berubah (Sugiono. 1997: 75).

TABEL 4.15.
UJI RELIABILITAS

	Variabel	Reliabilitas	Keterangan
Tingkat Pemenuhan	X ₁	0.6698	Reliabel
	X ₂	0.6283	Reliabel
Tingkat Kepentingan	X ₁	0.6336	Reliabel
	X ₂	0.6967	Reliabel
Perilaku kerja netral	Y	0.7933	Reliabel
Perilaku kerja bersemangat tinggi	Y	0.6627	Reliabel

Sumber : Lampiran 3.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini sudah reliable, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai *Cronbach Alpha* variabel bebas yang lebih besar dari 0.60 (Ghozali. 2000: 133), sehingga data yang ada dapat diproses lebih lanjut.

4.5. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis Perilaku Kerja Netral

4.5.1. Analisis Model

Berdasarkan hasil pengolahan data (Lampiran 5), maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 3.135 + 0,042 X_1 + 0.011 X_2$$

t Hitung	(6.590)	(2.031)
Prob.	(0.000)	(0.049)

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan regresi ditampilkan pada tabel 4.16.

TABEL 4.16.

HASIL PERHITUNGAN REGRESI

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error	t_{hitung}	Beta	Probability
X ₁	0,042	0.006	6.590	0.752	0.000
X ₂	0.011	0.006	2.031	0.232	0.049
Constant			=		3.135
Adj. R ²			=		0.503
R ²			=		0.527
Multiple R			=		0.726
F-ratio			=		21.762
Probability			=		0.000

Sumber : Printout Perhitungan Regresi Lampiran 5

Koefisien regresi variabel menunjukkan dua hal :

1. Menunjukkan besarnya perubahan variabel terikat jika tanpa ada pengaruh variabel bebas.
2. Koefisien regresi menunjukkan arah perubahan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. sedangkan koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan arah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki koefisien bertanda positif. makna dari besaran yang ada adalah:

- a. Tanpa pengaruh faktor hiegene dan faktor motivator sebagai variabel bebas atau $X_1 \cdot X_2 = 0$ maka perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel akan sebesar 3.135.

- b. Koefisien regresi faktor hiegine (X_1) sebesar 0,042. berarti jika variabel bebas faktor hiegine meningkat sebesar 1 satuan. maka perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel juga mengalami peningkatan sebesar 0,042 satuan.
- c. Koefisien regresi faktor motivator (X_2) sebesar 0.011 berarti jika variabel bebas faktor motivator meningkat sebesar 1 satuan. maka perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel juga mengalami peningkatan sebesar 0.011 satuan.

4.5.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.5.2.1. Uji Non Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan salah satu pelanggaran dari asumsi klasik. karena akan menyebabkan *Ordinary Least Square* (OLS) tidak dapat ditentukan (*indeterminate*) dan *variance* serta *standard error*-nya tak hingga. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolonieritas dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tingkat tolerance. Jika VIF melebihi angka 10. maka variabel tersebut mengindikasikan adanya multikolinieritas (Gujarati, 1995: 166). Hasil pengujian multikolonieritas nampak pada Tabel 4.17:

TABEL 4.17

UJI NON MULTIKOLINIERITAS

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Faktor hiegine	0.931	1.074
Faktor motivator	0.931	1.074

Sumber : Lampiran 5

Dalam pengujian asumsi klasik terhadap analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. karena nilai VIF dari masing-masing variabel X_1 dan X_2 lebih kecil dari 10. jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinieritas.

4.5.2.2. Pengujian Non Heteroskedastisitas

Varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain mempunyai varian yang berbeda. Jika sama namanya Homoskedastisitas. Model regresi yang baik tidak mempunyai Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya homoskedastisitas dapat dilakukan dengan cara menghitung korelasi *rank Spearman* antara residual dengan seluruh variabel bebas.

Hasil Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi rank spearman antara residual dengan seluruh variabel bebas dengan hasil analisis sebagai berikut:

TABEL 4.18

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel	Sign	>/<	α	Keterangan
Faktor hiegiene	0.614	>	0.05	Homoskedastisitas
Faktor motivator	0.814	>	0.05	Homoskedastisitas

Sumber : Lampiran 6.

Karena hasil analisis menunjukkan tidak adanya korelasi antara residual dengan variabel bebasnya (tidak ada yang signifikan). maka hasil analisis ini dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pengujian yang dilakukan pada model yang dihasilkan tidak terdapat pelanggaran asumsi klasik yaitu: Non Heteroskedastisitas dan Non Multikolinearitas sehingga model tersebut valid sebagai estimator.

4.5.3. Pengujian Hipotesis Pertama

4.5.3.1. Uji Simultan

Hipotesis secara simultan dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$. X_i secara bersama-sama/ simultan faktor higiene dan faktor motivator tidak berpengaruh terhadap Y

$H_A : b_i \neq 0$. salah satu dari $b_i \neq 0$ secara bersama-sama/simultan faktor higiene dan faktor motivator berpengaruh terhadap Y .

Pada tingkat signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan sebesar 2 dan 39 (df = 2 dan 39). maka diperoleh F tabel sebesar 3,23. Nilai F hitung berdasarkan perhitungan sebesar 21,762. dengan demikian nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel ($F \text{ hitung} = 21,762 > F \text{ tabel} = 3,23$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ dari level of signifikan yang digunakan.

Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menerangkan atau menjelaskan perubahan variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi majemuk (R^2). Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin “baiklah” model tersebut (Ananta. 1987 : 40). Nilai dari R^2 berkisar antara 0 sampai 1. semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam model. Nilai dari koefisien determinasi dari hasil perhitungan sebesar 0,527. Hal ini berarti 52,7% perubahan variabel terikat (perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel) mampu dijelaskan oleh variabel-

variabel bebas yang dimasukkan dalam model (faktor hiegine dan faktor motivator) secara bersama-sama. sedangkan sisanya 47,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (faktor galat).

4.5.3.2. Uji Parsial

a. Pengaruh Faktor Hiegine (X_1) Terhadap Perilaku Kerja Netral Karyawan PT Telkomsel.

Hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : b_1 = 0$. faktor hiegine tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel.

$H_A : b_1 \neq 0$. faktor hiegine berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel.

Dengan nilai t hitung sebesar $6.590 > t$ tabel sebesar 2.021 dan probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel faktor hiegine memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 dan pengujian menerima H_A dan menolak H_0 , sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

Faktor hiegine berpengaruh positif terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Hal tersebut disebabkan karena pemenuhan atas faktor-faktor hiegine akan mendorong terciptanya tidak adanya ketidakpuasan. Upaya yang dilakukan oleh PT Telkomsel dalam memenuhi faktor-faktor hiegine antara lain

memenuhan kebutuhan mendapat tingkat gaji yang sesuai dengan pekerjaan, pemenuhan kebutuhan memperoleh keamanan kerja, pemenuhan ruang kerja yang nyaman, pemenuhan kebutuhan memperoleh kestabilan sehingga kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan cukup kecil, pemenuhan kebutuhan memperoleh supervisor agar lebih menguasai kerja lebih baik, pemenuhan kebutuhan memperoleh status tertentu yang diharapkan sebagai karyawan, pemenuhan kebutuhan memperoleh hubungan yang baik dengan atasan, rekan sekerja dan bawahan, pemenuhan kebutuhan memperoleh kebijakan akan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan dan kebutuhan agar kehidupan pribadi tidak terganggu oleh pekerjaan.

b. Pengaruh Faktor Motivator Terhadap Perilaku Kerja Netral Karyawan PT Telkomsel.

Hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : b_2 = 0$. faktor motivator tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel.

$H_A : b_2 \neq 0$. faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel.

Untuk variabel faktor motivator. dengan nilai t hitung sebesar 2,031 > t tabel sebesar 2,021 dan probabilitas sebesar 0,049 < 0,05. Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas faktor motivator memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel

dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan pengujian menerima H_A dan menolak H_0 .

Variabel faktor motivator berdasarkan hasil perhitungan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Hal tersebut disebabkan PT Telkomsel berupaya untuk memenuhi faktor-faktor motivator seperti pemenuhan kebutuhan memperoleh pekerjaan yang menarik atau menantang, kebutuhan akan pengakuan terhadap prestasi kerja, kebutuhan memperoleh tanggung jawab/kepercayaan dari perusahaan, kebutuhan memperoleh kemajuan, kebutuhan berprestasi di perusahaan dan kebutuhan untuk mengembangkan diri lebih lanjut.

4.6. Analisis Model dan Pengujian Hipotesis Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi

4.6.1. Analisis Model

Berdasarkan hasil pengolahan data (Lampiran 5). maka persamaan regresi dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 2,105 + 0,042 X_1 + 0,012 X_2$$

t Hitung	(3.062)	(6.546)
Prob.	(0.004)	(0.000)

Untuk lebih jelasnya hasil perhitungan regresi ditampilkan pada tabel 4.19.

TABEL 4.19

HASIL PERHITUNGAN REGRESI

Variabel	Koefisien Regresi	Standart Error	t_{hitung}	Beta	Probability
X_1	0,042	0,014	3,062	0,347	0.004
X_2	0,077	0,012	6,546	0,741	0.000
Constant			=		2,105
Adj. R^2			=		0,511
R^2			=		0,534
Multiple R			=		0.731
F-ratio			=		22,390.
Probability			=		0,000

Sumber : Printout Perhitungan Regresi Lampiran 5

Koefisien regresi variabel menunjukkan dua hal :

1. Menunjukkan besarnya perubahan variabel terikat jika tanpa ada pengaruh variabel bebas.
2. Koefisien regresi menunjukkan arah perubahan antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan perubahan yang searah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. sedangkan koefisien regresi yang bertanda negatif menunjukkan arah perubahan yang berlawanan arah antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam perhitungan menunjukkan semua variabel bebas memiliki koefisien bertanda positif. makna dari besaran yang ada adalah:

- a. Tanpa pengaruh faktor hiegene dan faktor motivator sebagai variabel bebas atau $X_1, X_2 = 0$ maka perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel akan sebesar 2,105.

- b. Koefisien regresi faktor hieGINE (X_1) sebesar 0,042. berarti jika variabel bebas faktor hieGINE meningkat sebesar 1 satuan. maka perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel juga mengalami peningkatan sebesar 0,042 satuan.
- c. Koefisien regresi faktor motivator sebesar 0,077 berarti jika variabel bebas faktor motivator meningkat sebesar 1 satuan. maka perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel juga mengalami peningkatan sebesar 0,077 satuan.

4.6.2. Pengujian Asumsi Klasik

4.6.2.1. Uji Non Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan salah satu pelanggaran dari asumsi klasik. karena akan menyebabkan *Ordinary Least Square* (OLS) tidak dapat ditentukan (*indeterminate*) dan *variance* serta *standard error*-nya tak hingga. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*) dan tingkat tolerance. Jika VIF melebihi angka 10. maka variabel tersebut mengindikasikan adanya multikolinieritas. (Gujarati. 1995:166). Hasil pengujian multikolonieritas nampak pada Tabel 4.20:

TABEL 4.20

UJI NON MULTIKOLINIERITAS

Variabel	Colinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Faktor hieGINE	0.931	1.074
Faktor motivator	0.931	1.074

Sumber : Lampiran 5

Dalam pengujian asumsi klasik terhadap analisis regresi linier berganda menyatakan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. karena nilai VIF dari masing-masing variabel X_1 dan X_2 lebih kecil dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya multikolinieritas.

4.6.2.2. Pengujian Non Heteroskedastisitas

Varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain mempunyai varian yang berbeda. Jika sama namanya Homoskedastisitas. Model regresi yang baik tidak mempunyai Heteroskedastisitas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya homoskedastisitas dapat dilakukan dengan cara menghitung korelasi *rank Spearman* antara residual dengan seluruh variabel bebas.

Hasil Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan korelasi rank spearman antara residual dengan seluruh variabel bebas dengan hasil analisis sebagai berikut:

TABEL 4.21

UJI HETEROSKEDASTISITAS

Variabel	Sign	>/<	α	Keterangan
Faktor hiegene	0.671	>	0.05	Homoskedastisitas
Faktor motivator	0.873	>	0.05	Homoskedastisitas

Sumber : Lampiran 6.

Karena hasil analisis menunjukkan tidak adanya korelasi antara residual dengan variabel bebasnya (tidak ada yang signifikan). maka hasil analisis ini dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Pengujian yang dilakukan pada model yang dihasilkan tidak terdapat pelanggaran asumsi klasik yaitu: Non Heteroskedastisitas dan Non Multikolinearitas sehingga model tersebut valid sebagai estimator.

4.6.3. Pengujian Hipotesis Pertama

4.6.3.1. Uji Simultan.

Hipotesis secara simultan dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : b_i = 0$. X_i secara bersama-sama/ simultan faktor higiene dan faktor motivator tidak berpengaruh terhadap Y

$H_A : b_i \neq 0$. salah satu dari $b_i \neq 0$ secara bersama-sama/simultan faktor higiene dan faktor motivator berpengaruh terhadap Y .

Pada tingkat signifikansi 0.05 dan derajat kebebasan sebesar 2 dan 39 (df = 2 dan 39), maka diperoleh F tabel sebesar 3,23. Nilai F hitung berdasarkan perhitungan sebesar 22,390, dengan demikian nilai F hitung lebih besar dibandingkan F tabel ($F_{hitung} = 22,390 > F_{tabel} = 3,23$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 <$ dari level of signifikan yang digunakan.

Untuk mengetahui kemampuan variabel bebas dalam menerangkan atau menjelaskan perubahan variabel terikat dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi majemuk (R^2). Semakin tinggi nilai R^2 maka semakin “baiklah” model tersebut (Ananta. 1987 : 40). Nilai dari R^2 berkisar antara 0 sampai 1. semakin mendekati 1 maka semakin baik kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam model. Nilai dari koefisien determinasi dari hasil perhitungan sebesar 0,534. Hal ini berarti 53,4% perubahan variabel terikat

(perilaku kerja karyawan PT Telkomsel) mampu dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang dimasukkan dalam model (faktor hiegine dan faktor motivator) secara bersama-sama. sedangkan sisanya 46,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model (faktor galat).

4.6.3.2. Uji Parsial

a. Pengaruh Faktor Hiegine (X_1) Terhadap Perilaku Bersemangat Tinggi Kerja karyawan PT Telkomsel.

Hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah:

H_0 : $b_1 = 0$. faktor hiegine tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel.

H_A : $b_1 \neq 0$. faktor hiegine berpengaruh terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel.

Dengan nilai t hitung sebesar $3,062 > t$ tabel sebesar $2,021$ dan probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$. Dari pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel faktor hiegine memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari $0,05$ dan pengujian menerima H_A dan menolak H_0 . sehingga hipotesis yang diajukan teruji kebenarannya.

Faktor hiegine berpengaruh positif terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Hal tersebut disebabkan karena pemenuhan atas faktor-faktor hiegine akan mendorong terciptanya tidak adanya ketidakpuasan.

Upaya yang dilakukan oleh PT Telkomsel dalam memenuhi faktor-faktor hiegene antara lain pemenuhan kebutuhan mendapat tingkat gaji yang sesuai dengan pekerjaan, pemenuhan kebutuhan memperoleh keamanan kerja, pemenuhan ruang kerja yang nyaman, pemenuhan kebutuhan memperoleh kestabilan sehingga kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan cukup kecil, pemenuhan kebutuhan memperoleh supervisor agar lebih menguasai kerja lebih baik, pemenuhan kebutuhan memperoleh status tertentu yang diharapkan sebagai karyawan. pemenuhan kebutuhan memperoleh hubungan yang baik dengan atasan, rekan sekerja dan bawahan. pemenuhan kebutuhan memperoleh kebijakan akan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan dan kebutuhan agar kehidupan pribadi tidak terganggu oleh pekerjaan.

b. Pengaruh Faktor Motivator Terhadap Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi Karyawan PT Telkomsel.

Hipotesis secara parsial dalam penelitian ini adalah:

$H_0 : b_2 = 0$. faktor motivator tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan PT Telkomsel.

$H_A : b_2 \neq 0$. faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja karyawan PT Telkomsel.

Untuk variabel faktor motivator, dengan nilai t hitung sebesar $6,546 > t$ tabel sebesar $2,021$ dan probabilitas sebesar $0,049 < 0,05$. Berdasarkan perhitungan di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas faktor motivator memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja karyawan

bersemangat tinggi PT Telkomsel. Hal tersebut ditunjukkan oleh nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan tingkat signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 dan pengujian menerima H_A dan menolak H_0 .

Variabel faktor motivator berdasarkan hasil perhitungan pada model kedua memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Hal tersebut disebabkan PT Telkomsel berupaya untuk memenuhi faktor-faktor motivator seperti pemenuhan kebutuhan memperoleh pekerjaan yang menarik atau menantang, kebutuhan akan pengakuan terhadap prestasi kerja, kebutuhan memperoleh tanggung jawab/kepercayaan dari perusahaan, kebutuhan memperoleh kemajuan, kebutuhan berprestasi di perusahaan dan kebutuhan untuk mengembangkan diri lebih lanjut.

4.7. Pembahasan

Kedua variabel, baik hiegiene maupun motivator berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja netral dan perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Perbedaan diantara keduanya adalah kontribusi keduanya terhadap masing-masing model. Pada model I (perilaku kerja netral) didapat bahwa nilai beta faktor hiegiene sebesar 0,752 dan faktor motivator sebesar 0,232. Berdasar hasil perhitungan tersebut didapat bahwa variabel faktor hiegiene memiliki pengaruh dominan terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel.

Pada model kedua (perilaku kerja bersemangat tinggi) didapat bahwa nilai beta atas faktor hiegiene sebesar 0,347 dan faktor motivator sebesar 0,741. Berdasar hasil perhitungan tersebut didapat bahwa variabel faktor motivator (X_2)

memiliki pengaruh dominan terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Kedua model memberikan gambaran bahwa:

1. Perilaku kerja netral karyawan perusahaan lebih dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan yang tergolong pada faktor hiegene.
2. Perilaku kerja bersemangat tinggi lebih dipengaruhi oleh terpenuhinya kebutuhan yang tergolong pada faktor motivator.

Hasil penelitian konsisten dengan teori yang disampaikan oleh Herzberg (dalam Gibson, 1996: 197) dan (dalam Harsey dalam Blanchard, 1977: 66) yang menyatakan karyawan hanya akan bekerja 60% dari kapasitas yang dimiliki jika faktor-faktor hiegene tidak terpenuhi (terjadi *dissatisfaction*). Apabila faktor-faktor hiegene terpenuhi maka tidak terjadi kondisi ketidakpuasan dan karyawan akan berperilaku kerja netral sebesar (90%) dari kapasitas yang dimiliki. Pemenuhan faktor-faktor motivator menyebabkan karyawan berperilaku kerja dengan bersemangat tinggi diatas kapasitas yang dimiliki.

Sebagaimana disampaikan pada metode penelitian tentang teknik sampling, didapat bahwa sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan yang memiliki spesialisasi yang tinggi dalam bidang informatika. Ditinjau dari intensitas pemenuhan faktor-faktor hiegene didapat bahwa rata-rata responden menjawab terpenuhi. Intensitas pemenuhan yang sudah terpenuhi tersebut hanya mengantar karyawan pada perilaku kerja netral.

Bagi karyawan yang memiliki keahlian khusus, maka yang mampu mendorong karyawan bekerja dengan semangat tinggi adalah faktor tantangan pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah prestasi (*achievement*), pengakuan

(*recognition*), tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*the work itself*) dan kemungkinan berkembang (*the possibility of growth*). Keberadaan faktor-faktor motivator tersebut akan mendorong terciptanya perilaku kerja bersemangat tinggi, dengan catatan intensitas pemenuhan faktor-faktor hygiene sudah baik menurut persepsi karyawan.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor-faktor hygiene dan motivator memiliki pengaruh yang berbeda terhadap perilaku kerja netral dan perilaku kerja bersemangat tinggi. Pada model perilaku kerja netral didapat bahwa faktor hygiene lebih dominan dibandingkan dengan faktor motivator. Pada model perilaku kerja bersemangat tinggi didapat bahwa faktor motivator lebih dominan dibandingkan dengan faktor hygiene. Kedua model tersebut menghasilkan pilihan bagi manajemen dalam menentukan perilaku kerja karyawannya. Manajemen dapat berkonsentrasi pada pemenuhan faktor-faktor hygiene jika menginginkan karyawan berperilaku kerja netral. Manajemen dapat berkonsentrasi pada pemenuhan faktor-faktor motivator jika menginginkan karyawan berperilaku kerja bersemangat tinggi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka simpulan yang dapat diambil adalah

1. Secara simultan faktor hiegene dan faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung = 21,762 > F tabel = 3,23.
2. Secara simultan faktor hiegene dan faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai F hitung = 22,390 > F tabel = 3,23.
3. Secara parsial faktor hiegene berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor hiegene (X_1) dengan nilai t hitung sebesar 6,590 > t tabel sebesar 2,021 dan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05.
4. Secara parsial faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor motivator (X_2) dengan nilai t hitung sebesar 2,031 > t tabel sebesar 2,021 dan probabilitas sebesar 0,049 < 0,05.

5. Secara parsial faktor hiegene berpengaruh terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor hiegene (X_1) dengan nilai t hitung sebesar $3,062 > t$ tabel sebesar $2,021$ dan probabilitas sebesar $0,004 < 0,05$.
6. Secara parsial faktor motivator berpengaruh terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa faktor motivator (X_2) dengan nilai t hitung sebesar $6,546 > t$ tabel sebesar $2,021$ dan probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$.
3. Setelah dilakukan pengujian variabel faktor hiegene merupakan variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap perilaku kerja netral karyawan PT Telkomsel sedangkan faktor motivator memiliki pengaruh dominan terhadap perilaku kerja bersemangat tinggi karyawan PT Telkomsel, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai beta untuk masing-masing variabel yang terbesar.

5.2. Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan di atas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjaga agar karyawan PT Telkomsel berperilaku kerja netral yaitu disiplin waktu, mentaati peraturan perusahaan, menjalankan tugas dengan disiplin, mematuhi perintah, memiliki hubungan yang baik dengan rekan sekerja, maka faktor-faktor hiegene yang telah ada yaitu gaji, kondisi kerja, keamanan, pengawasan, status, kebutuhan sosial, kebijakan administrasi, kehidupan pribadi

dipertahankan agar tidak mengalami penurunan (tetap stabil) sehingga karyawan Telkomsel tetap berperilaku kerja secara netral.

2. Untuk meningkatkan perilaku kerja agar karyawan PT Telkomsel berperilaku kerja bersemangat tinggi yaitu menunjukkan semangat kerja tinggi, mencurahkan pikiran secara total, bekerja hingga tuntas, berinisiatif tinggi walaupun diluar uraian pekerjaannya tanpa memperhitungkan imbalan ,maka manajemen dapat menekankan pemenuhan faktor-faktor motivator, berupa pemenuhan kebutuhan memperoleh pekerjaan yang menarik atau menantang, kebutuhan akan pengakuan terhadap prestasi kerja, kebutuhan memperoleh tanggung jawab/kepercayaan dari perusahaan, kebutuhan memperoleh kemajuan, kebutuhan berprestasi di perusahaan dan kebutuhan untuk mengembangkan diri lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2003. "*Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*". Edisi Keempat. Cetakan Keenam. Yogyakarta. Liberty.
- Cumming, Maurice. 1980. *The Theory and Practice Personnel Management*. London Heinemann.
- Ghozali, Saydam. 1996. *MSDM Human Resources Management*. Jakarta : Penerbit Toko Gunung Agung.
- Gibson, Ivancevich, Donelly. 1996. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses* (Terjemahan Ir. Nunuk Adiarni MM). Edisi 8 Jilid I. Jakarta Barat. Binarupa Aksara.
- Glueck, William F and G. Jauch. 1982. *Personel Activity Diagnostic Approach*. Third Edition. Plane Texas. Business Publication Inc.
- Handoko, T. Hani. 2000. "*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*". Edisi Kedua. Yogyakarta. BPF E.
- Hersey, Paul and Kenneth H. Blanchard. 1977. "*Management of Organizational Behavior*". Fourth Edition. Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, New Jersey
- Luthans Fred. 1998. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. Mcgraw-Hill International.
- Miller. Katherine I. And Peter R. Monge. 1986. *Participation, Satisfaction, and Productivity: A Meta-Analytic Review*. Academy of Management Journal. December.
- Nitisemito, Alex. 1996. *Manajemen Personalia*. Cetakan Ketiga. Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Suad Husnan. 1995. *Manajemen Personalia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta. BPF E.
- Robbins, Stephen. 1996. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi* (Terjemahan Handyana Puja Atmaka). Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. Jakarta. PT Prenhallindo.
- Siagian, Sondang. 1997. *Audit Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.

Steers, Richard M and Lyman W. Porter. 1991. "*Motivation and Work Behavior*". Fifth Edition. McGraw-Hill International Edition.

Thoha, Miftah. 1996. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: CV. Rajawali.

Wexley, K.H. and G.A. Yukl. 1992. *Organizational behavior and personnel psychology*. Richard D. Irwin: Home Wood Illinois.





KUESIONER

PENGANTAR

1. Daftar pernyataan yang ada di bawah ini mohon diisi dengan teliti, jujur dan merupakan pendapat pribadi
2. Daftar pernyataan ini dibuat untuk mengetahui pendapat anda mengenai hal-hal yang ditanyakan.
3. Semua pernyataan tidak ada benar atau salah, semua tergantung pendapat anda.
4. Jawaban yang Anda berikan tidak berkaitan dengan jabatan Anda sebagai karyawan, karena jawaban tersebut hanya akan digunakan oleh peneliti sebagai data penelitian untuk penyelesaian skripsi.
5. Jawaban pernyataan terdiri dari 5 kriteria.
6. Peneliti mengucapkan terima kasih atas partisipasi dan bantuan Anda.

IDENTITAS RESPONDEN

Nomer Responden :
Umur :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Masa kerja :

I. KUESIONER MOTIVASI BERDASARKAN TINGKAT KEPUASAN

A. Variabel Faktor Hiegene (X_1)

Dibawah ini terdapat sederet kondisi yang dapat diberikan oleh PT. Telkomsel pada saudara. Lingkarilah masing –masing penilaian terhadap kondisi itu bagi saudara, berdasarkan tingkat terpenuhinya

1. Gaji (kebutuhan mendapat tingkat gaji yang sesuai dengan pekerjaan)
 - [1] sangat tidak terpenuhi
 - [2] tidak terpenuhi
 - [3] cukup terpenuhi
 - [4] terpenuhi
 - [5] sangat terpenuhi

2. Kondisi kerja (kebutuhan memperoleh keamanan kerja, ruang kerja yang nyaman)
 - [1] sangat tidak terpenuhi
 - [2] tidak terpenuhi
 - [3] cukup terpenuhi
 - [4] terpenuhi
 - [5] sangat terpenuhi

3. Keamanan (kebutuhan memperoleh kestabilan sehingga kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan cukup kecil)
 - [1] sangat tidak terpenuhi
 - [2] tidak terpenuhi
 - [3] cukup terpenuhi
 - [4] terpenuhi
 - [5] sangat terpenuhi

4. Pengawasan (kebutuhan memperoleh supervisor agar lebih menguasai kerja lebih baik)
 - [1] sangat tidak terpenuhi
 - [2] tidak terpenuhi
 - [3] cukup terpenuhi
 - [4] terpenuhi
 - [5] sangat terpenuhi

5. Status (kebutuhan memperoleh status tertentu yang diharapkan sebagai karyawan)
 - [1] sangat tidak terpenuhi
 - [2] tidak terpenuhi
 - [3] cukup terpenuhi
 - [4] terpenuhi
 - [5] sangat terpenuhi

6. Hubungan sosial (kebutuhan memperoleh hubungan yang baik dengan atasan, rekan sekerja dan bawahan)
 - [1] sangat tidak terpenuhi
 - [2] tidak terpenuhi
 - [3] cukup terpenuhi
 - [4] terpenuhi
 - [5] sangat terpenuhi

7. Kebijakan administrasi (kebutuhan memperoleh kebijakan akan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan)
 - [1] sangat tidak terpenuhi
 - [2] tidak terpenuhi
 - [3] cukup terpenuhi
 - [4] terpenuhi
 - [5] sangat terpenuhi

8. Kehidupan pribadi (kebutuhan agar kehidupan pribadi tidak terganggu oleh pekerjaan)
 - [1] sangat tidak terpenuhi
 - [2] tidak terpenuhi
 - [3] cukup terpenuhi
 - [4] terpenuhi
 - [5] sangat terpenuhi

B. Variabel Faktor Motivator (X_2)

1. Pekerjaan itu sendiri (kebutuhan memperoleh pekerjaan yang menarik atau menantang).
 - [1] sangat tidak terpenuhi
 - [2] tidak terpenuhi
 - [3] cukup terpenuhi
 - [4] terpenuhi
 - [5] sangat terpenuhi

II. KUESIONER MOTIVASI BERDASARKAN TINGKAT KEPENTINGAN

A. Variabel Faktor Hiegene (X_1)

Dibawah ini terdapat sederet kondisi yang dapat diberikan oleh PT. Telkomsel pada saudara. Lingkarilah masing-masing penilaian terhadap kondisi itu bagi saudara, berdasarkan tingkat kepentingannya

1. Gaji (kebutuhan mendapat tingkat gaji yang sesuai dengan pekerjaan)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting
2. Kondisi kerja (kebutuhan memperoleh keamanan kerja, ruang kerja yang nyaman)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting
3. Keamanan (kebutuhan memperoleh kestabilan sehingga kemungkinan untuk kehilangan pekerjaan cukup kecil)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting
4. Pengawasan (kebutuhan memperoleh supervisor agar lebih menguasai kerja lebih baik)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

5. Status (kebutuhan memperoleh status tertentu yang diharapkan sebagai karyawan)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

6. Hubungan sosial (kebutuhan memperoleh hubungan yang baik dengan atasan, rekan sekerja dan bawahan)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

7. Kebijakan administrasi (kebutuhan memperoleh kebijakan akan peraturan-peraturan yang ditetapkan perusahaan)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

8. Kehidupan pribadi (kebutuhan agar kehidupan pribadi tidak terganggu oleh pekerjaan)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

B. Variabel Faktor Motivator (X₂)

1. Pekerjaan itu sendiri (kebutuhan memperoleh pekerjaan yang menarik atau menantang).
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

2. Pengakuan (kebutuhan akan pengakuan terhadap prestasi kerja)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

3. Tanggung jawab (kebutuhan memperoleh tanggung jawab/kepercayaan dari perusahaan)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

4. Kemajuan (kebutuhan memperoleh kemajuan)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

5. Prestasi kerja (kebutuhan berprestasi di perusahaan)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

6. Kemungkinan berkembang (kebutuhan untuk mengembangkan diri lebih lanjut)
 - [1] sangat tidak penting
 - [2] tidak penting
 - [3] cukup penting
 - [4] penting
 - [5] sangat penting

II. KUESIONER PERILAKU KERJA

Kami mohon ketersediaan para atasan untuk memberikan penilaian mengenai perilaku kerja karyawan, atas kesediaannya kami ucapkan terima kasih.

Nama Karyawan /NIP/ Jabatan :
Nama Penilai /NIP/ Jabatan :
Divisi / Departemen :

PERILAKU KERJA

1. Karyawan ini menunjukkan disiplin waktu dalam bekerja
[1] sangat kurang
[2] kurang
[3] cukup
[4] hampir selalu
[5] selalu
2. Karyawan ini menunjukkan kedisiplinan dalam mentaati peraturan perusahaan
[1] sangat kurang
[2] kurang
[3] cukup
[4] hampir selalu
[5] selalu
3. Karyawan ini menjalankan tugas dengan disiplin.
[1] sangat kurang
[2] kurang
[3] cukup
[4] hampir selalu
[5] selalu
4. Karyawan ini mematuhi perintah yang diberikan.
[1] sangat kurang
[2] kurang
[3] cukup
[4] hampir selalu
[5] selalu

5. Karyawan ini membina hubungan yang baik antara rekan sekerja dan atasan.
 - [1] sangat kurang
 - [2] kurang
 - [3] cukup
 - [4] hampir selalu
 - [5] selalu

6. Karyawan ini menunjukkan semangat kerja yang tinggi
 - [1] sangat kurang
 - [2] kurang
 - [3] cukup
 - [4] hampir selalu
 - [5] selalu

7. Karyawan ini mencurahkan pikiran sepenuhnya bila menghadapi pekerjaan-pekerjaan yang kompleks.
 - [1] sangat kurang
 - [2] kurang
 - [3] cukup
 - [4] hampir selalu
 - [5] selalu

8. Karyawan ini tidak berhenti bekerja sampai pekerjaan dapat diselesaikan hingga tuntas
 - [1] sangat kurang
 - [2] kurang
 - [3] cukup
 - [4] hampir selalu
 - [5] selalu

9. Karyawan ini berinisiatif walaupun diluar uraian pekerjaannya tanpa memperhitungkan imbalan.
 - [1] sangat kurang
 - [2] kurang
 - [3] cukup
 - [4] hampir selalu
 - [5] selalu



LAMPIRAN 2

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN TINGKAT PEMENUHAN																			
Faktor Hygine											Faktor Motivasi								
No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Total	Mean	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Total	Mean	
1	2	5	5	3	4	5	3	5	32	4.00	5	4	2	5	4	5	25	4.17	
2	4	3	4	4	4	5	4	2	30	3.75	4	5	3	4	4	5	25	4.17	
3	3	5	3	4	5	5	3	4	32	4.00	5	3	3	5	5	3	24	4.00	
4	5	3	4	3	4	2	5	5	31	3.88	5	4	4	3	5	5	26	4.33	
5	2	5	3	5	5	3	4	4	31	3.88	4	4	5	4	5	4	26	4.33	
6	5	4	4	2	3	4	3	3	28	3.50	5	5	4	4	4	4	26	4.33	
7	4	3	5	4	3	4	5	4	32	4.00	4	4	2	4	4	4	22	3.67	
8	4	3	3	4	5	4	5	4	32	4.00	3	3	2	4	4	5	21	3.50	
9	3	5	3	5	3	3	4	4	30	3.75	4	4	4	5	4	4	25	4.17	
10	5	4	2	5	4	4	4	4	32	4.00	4	4	2	4	4	4	22	3.67	
11	3	5	5	5	5	4	4	5	36	4.50	3	4	4	3	5	4	23	3.83	
12	5	4	4	3	4	2	5	5	32	4.00	4	5	5	5	4	4	27	4.50	
13	3	4	2	4	5	5	2	3	28	3.50	2	5	5	4	5	5	26	4.33	
14	5	5	4	2	2	4	4	3	29	3.63	5	4	3	5	4	4	25	4.17	
15	2	5	5	3	5	2	5	4	31	3.88	3	5	2	5	5	5	25	4.17	
16	3	4	4	5	5	5	5	5	36	4.50	4	4	3	5	5	5	26	4.33	
17	3	4	4	2	5	5	4	4	31	3.88	4	4	5	4	5	3	25	4.17	
18	4	3	2	5	4	5	3	3	29	3.63	3	4	3	3	2	5	20	3.33	
19	5	2	3	4	5	3	4	5	31	3.88	4	4	3	3	5	4	23	3.83	
20	4	3	2	4	5	3	5	3	29	3.63	3	4	5	4	4	3	23	3.83	
21	4	5	4	3	4	2	5	5	32	4.00	4	3	4	4	4	5	24	4.00	
22	5	4	3	4	3	4	5	3	31	3.88	4	5	3	5	5	5	27	4.50	
23	3	4	5	3	5	3	4	5	32	4.00	3	4	3	3	2	5	20	3.33	
24	5	3	4	4	4	5	4	2	31	3.88	3	4	3	4	4	3	21	3.50	
25	5	3	2	3	4	4	5	2	28	3.50	3	3	2	4	4	5	21	3.50	
26	2	5	3	3	5	4	5	4	31	3.88	5	3	5	3	4	5	25	4.17	
27	3	5	5	5	5	4	4	5	36	4.50	3	4	4	4	5	4	24	4.00	
28	4	4	5	3	5	3	5	5	34	4.25	3	3	2	4	4	5	21	3.50	
29	3	3	4	4	4	2	4	4	28	3.50	3	3	4	5	3	3	21	3.50	
30	4	5	2	5	3	4	3	4	30	3.75	2	3	4	4	3	4	20	3.33	
31	4	3	3	4	5	5	5	3	32	4.00	4	4	3	4	5	4	24	4.00	
32	5	3	4	5	4	5	4	4	34	4.25	5	3	5	3	4	5	25	4.17	
33	5	5	5	5	4	2	4	5	35	4.38	3	4	4	5	4	5	25	4.17	
34	2	5	5	5	3	5	5	5	35	4.38	5	5	4	4	4	5	27	4.50	
35	2	3	4	4	5	4	5	4	31	3.88	4	4	5	3	4	4	24	4.00	
36	5	3	2	4	5	4	5	5	33	4.13	3	4	3	4	4	5	23	3.83	
37	5	5	3	4	3	5	5	5	35	4.38	5	4	3	5	4	5	26	4.33	
38	3	5	5	3	5	4	4	5	34	4.25	4	3	5	4	2	5	23	3.83	
39	2	4	5	4	5	3	5	5	33	4.13	3	3	3	3	4	5	21	3.50	
40	4	3	4	4	4	4	5	3	31	3.88	3	5	4	4	3	3	22	3.67	
41	5	5	3	4	3	5	5	5	35	4.38	4	4	3	5	4	4	24	4.00	
42	3	5	4	4	5	2	4	5	32	4.00	5	4	5	3	5	4	26	4.33	
Mean	3.74	4.02	3.69	3.88	4.24	3.81	4.31	4.10			3.79	3.93	3.57	4.05	4.10	4.36			

39	3	5	4	5	5	3	3	4	32	4.00	4	5	4	4	3	3	23	3.83
----	---	---	---	---	---	---	---	---	----	------	---	---	---	---	---	---	----	------

TABULASI DATA JAWABAN RESPONDEN PERILAKU KERJA													
Perilaku Kerja Netral							Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi						
Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Total	Mean	Q1	Q2	Q3	Q4	Total	Mean	
3	4	4	4	5	20	4.00	3	3	5	5	16	4.00	
2	5	4	5	4	20	4.00	2	4	5	5	16	4.00	
4	4	4	4	4	20	4.00	4	4	4	3	15	3.75	
5	3	4	4	4	20	4.00	3	4	5	4	16	4.00	
4	3	4	3	5	19	3.80	4	5	5	3	17	4.25	
4	3	5	4	3	19	3.80	2	5	5	4	16	4.00	
4	4	4	4	4	20	4.00	3	4	5	4	16	4.00	
4	3	4	4	5	20	4.00	3	4	5	3	15	3.75	
3	4	5	4	4	20	4.00	2	4	4	4	14	3.50	
3	3	4	5	5	20	4.00	2	5	4	3	14	3.50	
4	4	2	5	5	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	
4	3	4	4	5	20	4.00	5	4	5	3	17	4.25	
3	5	3	4	4	19	3.80	4	5	3	4	16	4.00	
4	4	4	4	4	20	4.00	3	4	5	5	17	4.25	
4	4	4	3	5	20	4.00	5	4	3	5	17	4.25	
4	5	3	4	4	20	4.00	5	3	3	5	16	4.00	
3	4	4	5	4	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	
4	4	3	4	5	20	4.00	3	3	4	4	14	3.50	
4	3	4	5	4	20	4.00	4	4	4	3	15	3.75	
4	3	4	4	4	19	3.80	3	4	4	5	16	4.00	
4	4	3	4	5	20	4.00	4	4	5	4	17	4.25	
3	5	4	4	4	20	4.00	4	4	4	3	15	3.75	
2	5	4	5	4	20	4.00	4	5	3	4	16	4.00	
3	4	5	5	3	20	4.00	3	3	4	5	15	3.75	
4	3	3	4	5	19	3.80	4	4	5	3	16	4.00	
2	5	4	5	4	20	4.00	5	4	4	4	17	4.25	
5	4	3	5	3	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	
3	4	4	4	5	20	4.00	4	3	4	5	16	4.00	
5	3	4	3	4	19	3.80	4	4	3	4	15	3.75	
2	5	5	2	5	19	3.80	5	4	3	3	15	3.75	
3	5	3	4	5	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	
5	4	3	5	4	21	4.20	5	3	5	4	17	4.25	
4	2	5	4	5	20	4.00	4	3	4	5	16	4.00	
4	3	4	5	5	21	4.20	5	4	3	5	17	4.25	
5	2	4	5	4	20	4.00	5	4	3	4	16	4.00	
3	4	4	5	4	20	4.00	5	3	5	3	16	4.00	
3	4	5	4	5	21	4.20	4	4	5	4	17	4.25	
2	5	4	4	5	20	4.00	3	5	4	4	16	4.00	
3	3	5	5	4	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	
4	5	4	4	3	20	4.00	4	4	3	5	16	4.00	
4	4	3	4	5	20	4.00	4	4	4	4	16	4.00	
3	4	4	4	5	20	4.00	4	4	3	4	15	3.75	
3.57	3.86	3.90	4.21	4.36			3.81	3.95	4.10	4.02			

Tabulasi Data Jawaban Responden Hasil Perkalian																		
No	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	Total	Mean	Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Total	Mean
1	8	25	5	15	12	20	6	20	111	13.88	20	16	8	25	20	15	104	17.33
2	12	12	20	12	20	25	16	6	123	15.38	20	20	12	16	16	25	109	18.17
3	15	15	12	20	20	20	12	16	130	16.25	15	6	15	15	15	12	78	13.00
4	20	15	16	9	12	10	20	15	117	14.63	25	16	12	15	25	15	108	18.00
5	8	15	12	15	20	9	16	12	107	13.38	12	20	20	20	15	20	107	17.83
6	10	12	20	8	15	12	12	15	104	13.00	20	15	16	12	16	16	95	15.83
7	12	12	15	16	15	16	25	12	123	15.38	12	20	8	16	16	20	92	15.33
8	16	15	12	20	20	20	15	12	130	16.25	12	6	10	16	20	25	89	14.83
9	15	20	9	20	15	12	12	16	119	14.88	16	12	12	10	16	12	78	13.00
10	15	20	6	20	20	16	16	16	129	16.13	12	16	10	16	12	12	78	13.00
11	9	20	15	20	20	20	12	25	141	17.63	12	20	16	15	15	18	94	15.67
12	25	12	16	12	8	6	15	25	119	14.88	12	20	20	20	12	20	104	17.33
13	12	12	6	16	25	20	6	15	112	14.00	10	20	15	12	20	20	97	16.17
14	20	15	16	6	10	16	16	15	114	14.25	25	16	15	20	16	16	108	18.00
15	10	20	15	12	20	8	25	16	126	15.75	12	25	10	15	20	25	107	17.83
16	12	12	16	25	15	15	20	15	130	16.25	8	16	15	20	25	20	104	17.33
17	15	16	16	8	15	25	12	12	119	14.88	12	12	20	20	15	15	94	15.67
18	12	12	8	20	16	25	15	12	120	15.00	9	8	15	12	10	25	79	13.17
19	25	10	12	8	20	15	16	15	121	15.13	12	16	12	12	10	16	78	13.00
20	16	12	8	16	20	12	15	12	111	13.88	15	20	25	16	20	12	108	18.00
21	16	15	12	12	16	8	15	20	114	14.25	20	15	16	16	20	20	107	17.83
22	15	20	12	16	15	16	15	12	121	15.13	12	10	12	15	15	15	79	13.17
23	15	20	25	15	15	12	12	15	129	16.13	9	8	15	12	10	25	79	13.17
24	20	15	20	12	20	20	16	10	133	16.63	12	20	12	20	16	12	92	15.33
25	15	12	10	9	16	16	25	8	111	13.88	12	6	10	16	20	25	89	14.83
26	6	25	15	15	20	20	10	16	127	15.88	20	15	20	12	20	25	112	18.67
27	9	20	15	20	20	20	12	25	141	17.63	9	16	12	16	10	16	79	13.17
28	16	12	25	15	20	12	15	20	135	16.88	12	6	10	16	20	25	89	14.83
29	12	15	20	16	12	8	16	12	111	13.88	12	15	16	25	12	12	92	15.33
30	16	20	6	20	12	12	9	16	111	13.88	6	12	16	16	12	16	78	13.00
31	16	9	15	16	25	20	25	9	135	16.88	16	12	12	12	15	12	79	13.17
32	15	12	16	15	16	25	12	16	127	15.88	20	15	20	12	20	25	112	18.67
33	20	15	15	20	12	8	20	20	130	16.25	15	20	16	25	16	20	112	18.67
34	10	20	20	25	12	25	25	25	162	20.25	25	15	12	8	12	20	92	15.33
35	8	15	16	16	25	20	20	20	140	17.50	12	20	20	12	16	12	92	15.33
36	20	15	10	20	20	16	20	20	141	17.63	9	20	9	16	12	15	81	13.50
37	25	25	9	16	15	20	25	25	160	20.00	15	20	12	20	12	20	99	16.50
38	15	15	20	12	20	16	12	20	130	16.25	8	15	20	20	8	15	86	14.33
39	6	20	20	20	25	9	15	20	135	16.88	12	15	12	12	12	15	78	13.00
40	20	12	12	20	16	20	25	12	137	17.13	12	25	20	20	15	6	98	16.33
41	25	25	9	16	15	20	25	25	160	20.00	12	12	12	10	16	16	78	13.00
42	9	20	20	16	15	8	12	25	125	15.63	15	16	20	15	10	16	92	15.33



LAMPIRAN 3

UJI VALIDITAS & RELIABILITAS

Correlations

UJI VALIDITAS PERILAKU KERJA NETRAL

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	-.181	.072	.179	.223	.540**
	Sig. (2-tailed)	.	.252	.651	.258	.155	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Q2	Pearson Correlation	-.181	1.000	.080	.199	.123	.458**
	Sig. (2-tailed)	.252	.	.614	.207	.439	.002
	N	42	42	42	42	42	42
Q3	Pearson Correlation	.072	.080	1.000	-.023	.112	.459**
	Sig. (2-tailed)	.651	.614	.	.884	.478	.002
	N	42	42	42	42	42	42
Q4	Pearson Correlation	.179	.199	-.023	1.000	.164	.539**
	Sig. (2-tailed)	.258	.207	.884	.	.298	.000
	N	42	42	42	42	42	42
Q5	Pearson Correlation	.223	.123	.112	.164	1.000	.622**
	Sig. (2-tailed)	.155	.439	.478	.298	.	.000
	N	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.540**	.458**	.459**	.539**	.622**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.002	.000	.000	.
	N	42	42	42	42	42	42

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

Reliability

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

UJI RELIABILITAS PERILAKU KERJA NETRAL

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.5714	.8595	42.0
2.	Q2	3.8571	.8431	42.0
3.	Q3	3.9048	.6917	42.0
4.	Q4	4.2143	.6820	42.0
5.	Q5	4.3571	.6560	42.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	19.9048	.2346	.4844	5

Reliability Coefficients

N of Cases = 42.0

N of Items = 5

Alpha = .7933

Correlations

UJI VALIDITAS VARIABEL PERILAKU KERJA BERSEMANGAT TINGGI

		Q1	Q2	Q3	Q4	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	.313*	.003	.008	.743**
	Sig. (2-tailed)		.044	.984	.959	.000
	N	42	42	42	42	42
Q2	Pearson Correlation	.313*	1.000	-.011	-.222	.452**
	Sig. (2-tailed)	.044		.946	.158	.003
	N	42	42	42	42	42
Q3	Pearson Correlation	.003	-.011	1.000	-.012	.411**
	Sig. (2-tailed)	.984	.946		.938	.007
	N	42	42	42	42	42
Q4	Pearson Correlation	.008	-.222	-.012	1.000	.406**
	Sig. (2-tailed)	.959	.158	.938		.008
	N	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.743**	.452**	.411**	.406**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.007	.008	
	N	42	42	42	42	42

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

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

Reliability

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL PERILAKU KERJA BERSEMANGAT TINGGI

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	4.0238	.5174	42.0
2.	Q2	3.9524	.3086	42.0
3.	Q3	3.9762	.3464	42.0
4.	Q4	3.9286	.4068	42.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	15.8810	.6928	.8323	4

Reliability Coefficients

N of Cases = 42.0

N of Items = 4

Alpha = .6627

Correlations

UJI VALIDITAS TINGKAT PEMENUHAN FAKTOR HIEGINE

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1,000	.303	-.018	-.111	.011	.227	.532**	.136	.452**
	Sig. (2-tailed)	.	.051	.911	.484	.946	.149	.000	.390	.003
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q2	Pearson Correlation	.303	1,000	.349*	.099	.042	.069	-.038	.317*	.482**
	Sig. (2-tailed)	.051	.	.023	.531	.790	.666	.809	.041	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q3	Pearson Correlation	-.018	.349*	1,000	.578**	.124	-.032	-.153	.491**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.911	.023	.	.000	.433	.840	.333	.001	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q4	Pearson Correlation	-.111	.099	.578**	1,000	.243	.119	.118	.413**	.572**
	Sig. (2-tailed)	.484	.531	.000	.	.121	.453	.457	.007	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q5	Pearson Correlation	.011	.042	.124	.243	1,000	.429**	.208	.357*	.527**
	Sig. (2-tailed)	.946	.790	.433	.121	.	.005	.187	.020	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q6	Pearson Correlation	.227	.069	-.032	.119	.429**	1,000	.283	.090	.434**
	Sig. (2-tailed)	.149	.666	.840	.453	.005	.	.069	.572	.004
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q7	Pearson Correlation	.532**	-.038	-.153	.118	.208	.283	1,000	.317*	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.809	.333	.457	.187	.069	.	.041	.001
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q8	Pearson Correlation	.136	.317*	.491**	.413**	.357*	.090	.317*	1,000	.784**
	Sig. (2-tailed)	.390	.041	.001	.007	.020	.572	.041	.	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.452**	.482**	.571**	.572**	.527**	.434**	.510**	.784**	1,000
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Reliability

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

UJI RELIABILITAS TINGKAT PEMENUHAN FAKTOR HIEGINE

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.7381	1.1056	42.0
2.	Q2	4.0238	.9236	42.0
3.	Q3	3.6905	1.0474	42.0
4.	Q4	3.8810	.8890	42.0
5.	Q5	4.2381	.8500	42.0
6.	Q6	3.8095	1.0647	42.0
7.	Q7	4.3095	.7805	42.0
8.	Q8	4.0952	.9579	42.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	31.7857	5.0993	2.2582	8

Reliability Coefficients

N of Cases = 42.0 N of Items = 8
Alpha = .6698

Correlations

UJI VALIDITAS TINGKAT PEMENUHAN FAKTOR MOTIVATOR

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	.608**	.221	.229	.325*	.213	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.160	.145	.036	.176	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Q2	Pearson Correlation	.608**	1.000	.429**	.249	.037	.016	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.112	.814	.920	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Q3	Pearson Correlation	.221	.429**	1.000	.127	.138	-.105	.529**
	Sig. (2-tailed)	.160	.005		.422	.384	.510	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Q4	Pearson Correlation	.229	.249	.127	1.000	.271	.217	.576**
	Sig. (2-tailed)	.145	.112	.422		.083	.167	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Q5	Pearson Correlation	.325*	.037	.138	.271	1.000	.392*	.568**
	Sig. (2-tailed)	.036	.814	.384	.083		.010	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42
Q6	Pearson Correlation	.213	.016	-.105	.217	.392*	1.000	.466**
	Sig. (2-tailed)	.176	.920	.510	.167	.010		.002
	N	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.755**	.666**	.529**	.576**	.568**	.466**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Reliability

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

UJI RELIABILITAS TINGKAT PEMENUHAN FAKTOR MOTIVATOR

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.7857	.8705	42.0
2.	Q2	3.9286	.6769	42.0
3.	Q3	3.5714	1.0393	42.0
4.	Q4	4.0476	.7309	42.0
5.	Q5	4.0952	.8208	42.0
6.	Q6	4.3571	.7265	42.0

Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	23.7857	4.4164	2.1015	6

Reliability Coefficients

N of Cases = 42.0 N of Items = 6
Alpha = .6283

Correlations

UJI VALIDITAS TINGKAT KEPENTINGAN FAKTOR HIEGINE

		Q1	Q2	Q3	Q4	Q5	Q6	Q7	Q8	TOTAL
Q1	Pearson Correlation	1.000	.070	.018	.298	.000	.304	.352*	.190	.522**
	Sig. (2-tailed)		.660	.909	.056	1.000	.050	.022	.227	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q2	Pearson Correlation	.070	1,00	.386*	.354*	.190	.179	.000	.166	.575**
	Sig. (2-tailed)	.660		.012	.022	.229	.258	1,0	.294	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q3	Pearson Correlation	.018	.386*	1,00	.287	-.297	.254	.081	-.090	.419**
	Sig. (2-tailed)	.909	.012		.066	.056	.105	.611	.569	.006
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q4	Pearson Correlation	.298	.354*	.287	1,00	.236	.217	-.19	.103	.525**
	Sig. (2-tailed)	.056	.022	.066		.132	.167	.221	.516	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q5	Pearson Correlation	.000	.190	-.297	.236	1,000	.112	.102	.534**	.404**
	Sig. (2-tailed)	1.000	.229	.056	.132		.479	.520	.000	.008
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q6	Pearson Correlation	.304	.179	.254	.217	.112	1,00	.459**	.379*	.681**
	Sig. (2-tailed)	.050	.258	.105	.167	.479		.002	.013	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q7	Pearson Correlation	.352*	.000	.081	-.193	.102	.459**	1,0	.349*	.515**
	Sig. (2-tailed)	.022	1,00	.611	.221	.520	.002		.024	.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
Q8	Pearson Correlation	.190	.166	-.090	.103	.534**	.379*	.349*	1,00	.604**
	Sig. (2-tailed)	.227	.294	.569	.516	.000	.013	.024		.000
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42
TOTAL	Pearson Correlation	.522**	.575**	.419**	.525**	.404**	.681**	.515**	.604**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.006	.000	.008	.000	.000	.000	
	N	42	42	42	42	42	42	42	42	42

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

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

Reliability

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

UJI RELIABILITAS VARIABEL TINGKAT KEPENTINGAN FAKTOR MOTIVASI

RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

		Mean	Std Dev	Cases
1.	Q1	3.6905	.8407	42.0
2.	Q2	3.9286	1.1130	42.0
3.	Q3	4.1429	.6466	42.0
4.	Q4	3.9762	.8407	42.0
5.	Q5	3.8810	.9423	42.0
6.	Q6	4.0238	.8111	42.0

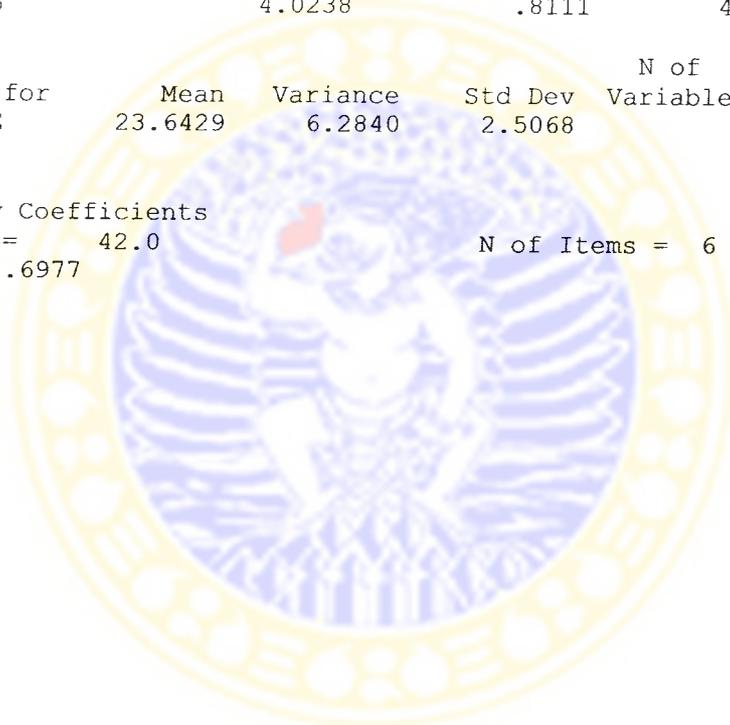
Statistics for	Mean	Variance	Std Dev	N of Variables
SCALE	23.6429	6.2840	2.5068	6

Reliability Coefficients

N of Cases = 42.0

N of Items = 6

Alpha = .6977





ADLN - Perpustakaan Unair
Data Regresi

	y1	y2	x1	x2	res_1	res_2
1	4,00	4,00	13,88	17,33	,08148	-,02945
2	4,00	4,00	15,38	18,17	,00846	-,15745
3	4,00	3,75	16,25	13,00	,02988	-,04358
4	4,00	4,00	14,63	18,00	,04215	-,11281
5	3,80	4,25	13,38	17,83	-,10297	,20281
6	3,80	4,00	13,00	16,00	-,06624	,11048
7	4,00	4,00	15,38	15,33	,04047	,06249
8	4,00	3,75	16,25	14,83	,00925	-,18530
9	4,00	3,50	14,88	13,00	,08792	-,23608
10	4,00	3,50	16,13	13,00	,03496	-,28854
11	4,00	4,00	17,63	15,67	-,05869	-,05827
12	4,00	4,25	14,88	17,33	,03911	,17858
13	3,80	4,00	14,00	16,17	-,11053	,05535
14	4,00	4,25	14,25	18,00	,05825	,15313
15	4,00	4,25	15,75	17,83	-,00338	,10335
16	4,00	4,00	16,25	17,33	-,01893	-,12891
17	4,00	4,00	14,88	15,67	,05782	,05714
18	4,00	3,50	15,00	13,17	,08092	-,25428
19	4,00	3,75	15,13	13,00	,07733	,00343
20	3,80	4,00	13,88	18,00	-,12607	-,08134
21	4,00	4,25	14,25	17,83	,06017	,16630
22	4,00	3,75	15,13	13,17	,07541	-,00974
23	4,00	4,00	16,13	13,17	,03305	,19829
24	4,00	3,75	16,63	15,33	-,01249	-,23997
25	3,80	4,00	13,88	14,83	-,09034	,16416
26	4,00	4,25	15,88	18,67	-,01836	,03284
27	4,00	4,00	17,63	13,17	-,03051	,13535
28	4,00	4,00	16,88	14,83	-,01744	,03826
29	3,80	3,75	13,88	15,33	-,09597	-,12456
30	3,80	3,75	13,88	13,00	-,06971	,05588
31	4,00	4,00	16,88	13,17	,00127	,16682
32	4,20	4,25	15,88	18,67	,18164	,03284
33	4,00	4,00	16,25	18,67	-,03404	-,23269
34	4,20	4,25	20,25	15,33	,03414	,10812
35	4,00	4,00	17,50	15,33	-,04935	-,02648
36	4,00	4,00	17,63	13,50	-,03423	,10979
37	4,20	4,25	20,00	16,50	,03154	,02800
38	4,00	4,00	16,25	14,33	,01489	,10342
39	4,00	4,00	16,88	13,00	,00319	,17999

ADLN - Perpustakaan Unair
Data Regresi

	y1	y2	x1	x2	res_1	res_2
40	4,00	4,00	17,13	16,33	-,04494	-,08840
41	4,00	4,00	20,00	13,00	-,12900	,04905
42	4,00	3,75	15,63	15,33	,02988	-,19800





Regression_Perilaku Kerja Netral

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Perilaku Kerja Netral	3.9810	9.687E-02	42
Faktor Hiegene	15.8395	1.7190	42
Faktor Motivator	15.5036	1.9914	42

Correlations

		Perilaku Kerja Netral	Faktor Hiegene	Faktor Motivator
Pearson Correlation	Perilaku Kerja Netral	1.000	.691	.034
	Faktor Hiegene	.691	1.000	-.263
	Faktor Motivator	.034	-.263	1.000
Sig. (1-tailed)	Perilaku Kerja Netral	.	.000	.415
	Faktor Hiegene	.000	.	.046
	Faktor Motivator	.415	.046	.
N	Perilaku Kerja Netral	42	42	42
	Faktor Hiegene	42	42	42
	Faktor Motivator	42	42	42

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.726 ^a	.527	.503	6.828E-02	1.998

a. Predictors: (Constant), Faktor Motivator, Faktor Hiegene

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Netral

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.203	2	.101	21.762	.000 ^a
	Residual	.182	39	4.662E-03		
	Total	.385	41			

a. Predictors: (Constant), Faktor Motivator, Faktor Hiegene

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Netral

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.135	.150		20.906	.000			
	Faktor Hiegene	4,E-02	.006	.752	6.590	.000	.726	.931	1.074
	Faktor Motivator	1,E-02	.006	.232	2.031	.049	.309	.931	1.074

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Netral



Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Perilaku Kerja Netral	Predicted Value	Residual
1	1.193	4.00	3.9185	8.148E-02
2	.124	4.00	3.9915	8.459E-03
3	.438	4.00	3.9701	2.988E-02
4	.617	4.00	3.9578	4.215E-02
5	-1.508	3.80	3.9030	-.1030
6	-.970	3.80	3.8662	-6.62E-02
7	.593	4.00	3.9595	4.047E-02
8	.135	4.00	3.9908	9.249E-03
9	1.288	4.00	3.9121	8.792E-02
10	.512	4.00	3.9650	3.496E-02
11	-.859	4.00	4.0587	-5.87E-02
12	.573	4.00	3.9609	3.911E-02
13	-1.619	3.80	3.9105	-.1105
14	.853	4.00	3.9417	5.825E-02
15	-.050	4.00	4.0034	-3.38E-03
16	-.277	4.00	4.0189	-1.89E-02
17	.847	4.00	3.9422	5.782E-02
18	1.185	4.00	3.9191	8.092E-02
19	1.133	4.00	3.9227	7.733E-02
20	-1.846	3.80	3.9261	-.1261
21	.881	4.00	3.9398	6.017E-02
22	1.104	4.00	3.9246	7.541E-02
23	.484	4.00	3.9670	3.305E-02
24	-.183	4.00	4.0125	-1.25E-02
25	-1.323	3.80	3.8903	-9.03E-02
26	-.269	4.00	4.0184	-1.84E-02
27	-.447	4.00	4.0305	-3.05E-02
28	-.255	4.00	4.0174	-1.74E-02
29	-1.406	3.80	3.8960	-9.60E-02
30	-1.021	3.80	3.8697	-6.97E-02
31	.019	4.00	3.9987	1.270E-03
32	2.660	4.20	4.0184	.1816
33	-.498	4.00	4.0340	-3.40E-02
34	.500	4.20	4.1659	3.414E-02
35	-.723	4.00	4.0493	-4.93E-02
36	-.501	4.00	4.0342	-3.42E-02
37	.462	4.20	4.1685	3.154E-02
38	.218	4.00	3.9851	1.489E-02
39	.047	4.00	3.9968	3.186E-03
40	-.658	4.00	4.0449	-4.49E-02
41	-1.889	4.00	4.1290	-.1290
42	.438	4.00	3.9701	2.988E-02

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Netral

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.8662	4.1685	3.9810	7.035E-02	42
Residual	-.1290	.1816	3.066E-16	6.660E-02	42
Std. Predicted Value	-1.630	2.665	.000	1.000	42
Std. Residual	-1.889	2.660	.000	.975	42

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Netral



Nonparametric Correlations

UJI HETEROSKEDASTISITAS

			Faktor Hiegene	Faktor Motivator	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Faktor Hiegene	Correlation Coefficient	1,000	-,261	-,080
		Sig. (2-tailed)	,	,095	,614
		N	42	42	42
	Faktor Motivator	Correlation Coefficient	-,261	1,000	-,037
		Sig. (2-tailed)	,095	,	,814
		N	42	42	42
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,080	-,037	1,000
		Sig. (2-tailed)	,614	,814	,
		N	42	42	42



Regression_Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi	3.9702	.2081	42
Faktor Hiegene	15.8395	1.7190	42
Faktor Motivator	15.5036	1.9914	42

Correlations

		Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi	Faktor Hiegene	Faktor Motivator
Pearson Correlation	Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi	1.000	.152	.650
	Faktor Hiegene	.152	1.000	-.263
	Faktor Motivator	.650	-.263	1.000
Sig. (1-tailed)	Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi	.	.168	.000
	Faktor Hiegene	.168	.	.046
	Faktor Motivator	.000	.046	.
N	Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi	42	42	42
	Faktor Hiegene	42	42	42
	Faktor Motivator	42	42	42

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.511	.1456	1.958

a. Predictors: (Constant), Faktor Motivator, Faktor Hiegene

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.949	2	.474	22.390	.000 ^a
	Residual	.826	39	2.119E-02		
	Total	1.775	41			

a. Predictors: (Constant), Faktor Motivator, Faktor Hiegene

b. Dependent Variable: Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Partial	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.105	.320		6.584	.000			
	Faktor Hiegene	4,E-02	.014	.347	3.062	.004	.440	.931	1.074
	Faktor Motivator	6,E-02	.012	.741	6.546	.000	.724	.931	1.074

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi



Casewise Diagnostics^a

Case Number	Std. Residual	Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi	Predicted Value	Residual
1	-.202	4.00	4.0295	-2,95E-02
2	-1.082	4.00	4.1575	-.1575
3	-.299	3.75	3.7936	-4,36E-02
4	-.775	4.00	4.1128	-.1128
5	1.393	4.25	4.0472	.2028
6	.759	4.00	3.8895	.1105
7	.429	4.00	3.9375	6.249E-02
8	-1.273	3.75	3.9353	-.1853
9	-1.622	3.50	3.7361	-.2361
10	-1.982	3.50	3.7885	-.2885
11	-.400	4.00	4.0583	-5,83E-02
12	1.227	4.25	4.0714	.1786
13	.380	4.00	3.9447	5.535E-02
14	1.052	4.25	4.0969	.1531
15	.710	4.25	4.1467	.1033
16	-.886	4.00	4.1289	-.1289
17	.393	4.00	3.9429	5.714E-02
18	-1.747	3.50	3.7543	-.2543
19	.024	3.75	3.7466	3.426E-03
20	-.559	4.00	4.0813	-8,13E-02
21	1.142	4.25	4.0837	.1663
22	-.067	3.75	3.7597	-9,74E-03
23	1.362	4.00	3.8017	.1983
24	-1.649	3.75	3.9900	-.2400
25	1.128	4.00	3.8358	.1642
26	.226	4.25	4.2172	3.284E-02
27	.930	4.00	3.8647	.1353
28	.263	4.00	3.9617	3.826E-02
29	-.856	3.75	3.8746	-.1246
30	.384	3.75	3.6941	5.588E-02
31	1.146	4.00	3.8332	.1668
32	.226	4.25	4.2172	3.284E-02
33	-1.598	4.00	4.2327	-.2327
34	.743	4.25	4.1419	.1081
35	-.182	4.00	4.0265	-2,65E-02
36	.754	4.00	3.8902	.1098
37	.192	4.25	4.2220	2.800E-02
38	.710	4.00	3.8966	.1034
39	1.236	4.00	3.8200	.1800
40	-.607	4.00	4.0884	-8,84E-02
41	.337	4.00	3.9509	4.905E-02
42	-1.360	3.75	3.9480	-.1980

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.6941	4.2327	3.9702	.1521	42
Residual	-.2885	.2028	2.961E-16	.1420	42
Std. Predicted Value	-1.815	1.725	.000	1.000	42
Std. Residual	-1.982	1.393	.000	.975	42

a. Dependent Variable: Perilaku Kerja Bersemangat Tinggi



Nonparametric Correlations

UJI HETEROSKEDASTISITAS

			Faktor Hiegene	Faktor Motivator	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Faktor Hiegene	Correlation Coefficient	1,000	-,261	-,067
		Sig. (2-tailed)	,	,095	,671
		N	42	42	42
	Faktor Motivator	Correlation Coefficient	-,261	1,000	-,026
		Sig. (2-tailed)	,095	,	,873
		N	42	42	42
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,067	-,026	1,000
		Sig. (2-tailed)	,671	,873	,
		N	42	42	42





TABEL V
NILAI-NILAI UNTUK DISTRIBUSI F

Baris atas untuk 5%
Baris bawah untuk 1%

$v_2 - dk$ penyebut	$v_1 - dk$ pembilang																									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞		
1	181	200	218	225	230	234	237	239	241	242	243	244	245	246	246	246	246	246	246	246	246	246	246	246	246	
2	18,51	18,00	18,18	18,25	18,30	18,33	18,36	18,37	18,38	18,38	18,40	18,41	18,42	18,43	18,44	18,45	18,46	18,47	18,47	18,47	18,48	18,48	18,48	18,48	18,48	
3	10,13	9,55	9,28	9,12	9,01	8,94	8,88	8,84	8,81	8,78	8,78	8,74	8,71	8,69	8,68	8,64	8,62	8,60	8,58	8,57	8,56	8,54	8,54	8,54	8,53	
4	7,71	8,94	6,58	6,38	6,28	6,18	6,08	6,04	6,00	5,98	5,93	5,91	5,87	5,84	5,80	5,77	5,74	5,71	5,70	5,68	5,68	5,65	5,64	5,63	5,63	
5	6,81	5,79	5,41	5,19	5,05	4,95	4,88	4,82	4,78	4,74	4,70	4,68	4,64	4,60	4,56	4,53	4,50	4,48	4,44	4,42	4,40	4,38	4,37	4,36	4,36	
6	5,98	5,14	4,78	4,53	4,39	4,28	4,21	4,15	4,10	4,08	4,03	4,00	3,98	3,92	3,87	3,84	3,81	3,77	3,75	3,72	3,71	3,68	3,68	3,67	3,67	
7	5,58	4,74	4,35	4,12	3,97	3,87	3,79	3,73	3,68	3,63	3,60	3,57	3,52	3,48	3,44	3,41	3,38	3,34	3,32	3,29	3,28	3,25	3,24	3,23	3,23	
8	5,32	4,48	4,07	3,84	3,69	3,58	3,50	3,44	3,39	3,34	3,31	3,28	3,23	3,20	3,15	3,12	3,08	3,05	3,03	3,00	2,98	2,98	2,94	2,93	2,93	
9	5,12	4,28	3,86	3,63	3,48	3,37	3,29	3,23	3,18	3,13	3,10	3,07	3,02	2,98	2,93	2,90	2,86	2,82	2,80	2,77	2,78	2,73	2,72	2,71	2,71	
10	4,98	4,10	3,71	3,48	3,33	3,22	3,14	3,07	3,02	2,97	2,94	2,91	2,88	2,82	2,77	2,74	2,70	2,67	2,64	2,61	2,59	2,58	2,55	2,54	2,54	
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	2,40	
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	2,30	
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	2,28	2,24	2,22	2,21	2,21	
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	2,18	2,14	2,13	2,13	

v ₂ - dk pembilang	v ₁ - dk pembilang																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	∞
15	4.54	3.68	3.29	3.08	2.90	2.78	2.70	2.64	2.59	2.55	2.51	2.48	2.40	2.39	2.33	2.29	2.25	2.21	2.18	2.15	2.12	2.10	2.08	2.07
16	8.08	6.36	5.42	4.80	4.58	4.32	4.14	4.00	3.89	3.80	3.73	3.67	3.56	3.48	3.38	3.29	3.20	3.12	3.07	3.00	2.97	2.92	2.88	2.87
18	4.40	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.68	2.64	2.59	2.54	2.49	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
17	8.53	6.23	5.29	4.77	4.44	4.20	4.03	3.88	3.78	3.69	3.61	3.55	3.45	3.37	3.25	3.16	3.10	3.01	2.96	2.89	2.86	2.80	2.77	2.75
19	4.46	3.59	3.20	2.98	2.81	2.70	2.62	2.55	2.50	2.45	2.41	2.36	2.33	2.29	2.23	2.19	2.15	2.11	2.08	2.04	2.02	1.99	1.97	1.96
20	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37	2.34	2.28	2.25	2.19	2.15	2.11	2.07	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92
21	8.78	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	2.91	2.83	2.78	2.71	2.68	2.62	2.59	2.57	2.57
22	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
23	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	1.98	1.96	1.92	1.90	1.87	1.85	1.84
24	8.10	5.65	4.64	4.13	3.80	3.54	3.38	3.25	3.15	3.07	3.00	2.93	2.83	2.75	2.63	2.54	2.46	2.42	2.37	2.33	2.28	2.23	2.21	2.21
25	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.48	2.42	2.37	2.32	2.28	2.25	2.20	2.15	2.09	2.05	2.00	1.98	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.81
26	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	2.98	2.88	2.80	2.72	2.63	2.58	2.51	2.47	2.42	2.38	2.36
27	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
28	7.94	5.72	4.82	4.31	3.98	3.75	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
29	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	1.98	1.91	1.88	1.84	1.82	1.78	1.77	1.76
30	4.28	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.43	2.36	2.30	2.26	2.22	2.18	2.13	2.08	2.02	1.98	1.94	1.88	1.86	1.82	1.80	1.76	1.74	1.73
31	7.82	5.61	4.72	4.22	3.90	3.67	3.50	3.36	3.26	3.17	3.08	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
32	4.24	3.38	2.98	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	1.84	1.80	1.77	1.74	1.71	1.70	1.71
33	7.77	5.57	4.68	4.18	3.86	3.63	3.46	3.32	3.21	3.13	3.05	2.98	2.89	2.81	2.70	2.62	2.54	2.45	2.40	2.32	2.28	2.23	2.19	2.17
34	4.22	3.37	2.97	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.22	2.18	2.15	2.10	2.05	2.00	1.95	1.90	1.85	1.82	1.78	1.76	1.72	1.70	1.69	1.68
35	7.72	5.53	4.64	4.14	3.82	3.59	3.42	3.28	3.17	3.09	3.02	2.96	2.86	2.77	2.68	2.58	2.50	2.41	2.36	2.28	2.25	2.19	2.15	2.13
36	4.21	3.35	2.95	2.72	2.57	2.45	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	1.78	1.74	1.71	1.68	1.67
37	7.68	5.49	4.60	4.11	3.79	3.56	3.38	3.24	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
38	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.44	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15	2.12	2.08	2.02	1.96	1.91	1.87	1.81	1.78	1.75	1.72	1.68	1.67	1.65
39	7.64	5.46	4.57	4.07	3.76	3.53	3.35	3.21	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
40	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
41	7.60	5.52	4.64	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
42	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.34	2.27	2.21	2.16	2.12	2.08	2.04	1.98	1.93	1.88	1.84	1.79	1.78	1.72	1.68	1.68	1.64	1.62
43	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	2.16	2.13	2.07	2.03	2.01
44	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	1.88	1.82	1.78	1.74	1.69	1.67	1.64	1.61	1.59
45	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
46	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08	2.05	2.00	1.95	1.89	1.84	1.80	1.74	1.71	1.67	1.64	1.61	1.58	1.57
47	7.44	5.29	4.42	3.93	3.61	3.38	3.21	3.08	2.97	2.90	2.82	2.76	2.66	2.58	2.47	2.39	2.30	2.21	2.15	2.08	2.04	1.98	1.94	1.91

$V_1 = dk$ pembalang

$V_2 = dk$ penyebut	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	00	
38	4.11	3.20	2.80	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.10	2.06	2.03	1.99	1.93	1.87	1.82	1.78	1.72	1.68	1.65	1.62	1.59	1.58	1.55	1.55
38	7.30	5.25	4.38	3.99	3.58	3.25	3.18	3.04	2.94	2.86	2.78	2.72	2.62	2.54	2.43	2.35	2.28	2.17	2.12	2.04	2.00	1.94	1.90	1.87	1.87
38	4.10	3.25	2.85	2.62	2.46	2.35	2.28	2.18	2.14	2.09	2.05	2.02	1.98	1.92	1.85	1.80	1.76	1.71	1.67	1.63	1.60	1.57	1.54	1.53	1.53
40	7.25	5.21	4.34	3.96	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	1.84
40	4.06	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.16	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	1.51
42	7.21	5.18	4.31	3.93	3.51	3.29	3.12	2.99	2.88	2.80	2.73	2.66	2.56	2.48	2.37	2.29	2.20	2.11	2.05	1.97	1.94	1.88	1.84	1.81	1.81
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	1.99	1.94	1.89	1.82	1.78	1.73	1.68	1.64	1.60	1.57	1.51	1.54	1.51	1.49	1.49
44	7.24	5.12	4.28	3.78	3.48	3.24	3.07	2.94	2.84	2.75	2.69	2.62	2.52	2.44	2.32	2.24	2.15	2.00	2.00	1.92	1.88	1.82	1.78	1.75	1.75
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01	1.96	1.92	1.88	1.81	1.76	1.72	1.68	1.63	1.58	1.58	1.52	1.50	1.48	1.48
48	7.21	5.10	4.24	3.75	3.44	3.22	3.05	2.92	2.82	2.73	2.68	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	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	1.94	1.90	1.86	1.79	1.74	1.70	1.64	1.61	1.58	1.53	1.50	1.47	1.45	1.45
48	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	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	1.71	1.69	1.63	1.60	1.55	1.52	1.48	1.40	1.44	1.44
50	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	2.38	2.28	2.18	2.10	2.00	1.91	1.88	1.82	1.76	1.71	1.68	1.68
55	1.02	3.17	2.78	2.51	2.36	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	1.48	1.43	1.41	1.41
55	7.12	5.01	4.16	3.68	3.37	3.16	2.98	2.83	2.75	2.68	2.59	2.53	2.43	2.35	2.23	2.15	2.00	1.98	1.90	1.82	1.78	1.71	1.66	1.61	1.61
60	7.08	4.98	4.13	3.65	3.31	3.12	2.95	2.82	2.72	2.63	2.58	2.50	2.40	2.32	2.20	2.12	2.03	1.93	1.87	1.79	1.71	1.68	1.63	1.60	1.60
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	1.74	1.68	1.63	1.57	1.54	1.49	1.46	1.42	1.39	1.37	1.37
65	7.04	4.95	4.10	3.62	3.24	3.09	2.92	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	1.50	1.50
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	1.54	1.47	1.45	1.40	1.37	1.35	1.35
70	7.01	4.92	4.06	3.60	3.28	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	1.58	1.53	1.53
80	3.98	3.44	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	1.32
80	6.98	4.88	4.04	3.58	3.25	3.04	2.87	2.74	2.64	2.55	2.48	2.42	2.32	2.24	2.14	2.03	1.94	1.84	1.78	1.70	1.65	1.57	1.52	1.49	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	1.28
100	6.90	4.82	3.98	3.51	3.20	2.98	2.82	2.65	2.59	2.51	2.43	2.36	2.28	2.18	2.06	1.98	1.89	1.79	1.73	1.64	1.59	1.51	1.48	1.43	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	1.46	1.39	1.35	1.31	1.27	1.25	1.25
150	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	1.37
150	3.91	3.05	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	1.22
150	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	1.94	1.82	1.72	1.68	1.58	1.51	1.43	1.37	1.33	1.33
200	3.89	3.04	2.65	2.41	2.28	2.14	2.05	1.98	1.92	1.87	1.83	1.74	1.69	1.62	1.52	1.45	1.42	1.35	1.32	1.25	1.22	1.19	1.19	1.19	1.19
200	6.78	4.74	3.88	3.41	3.11	2.90	2.73	2.60	2.50	2.44	2.34	2.28	2.17	2.08	1.97	1.88	1.79	1.69	1.62	1.53	1.48	1.38	1.33	1.28	1.28
388	3.88	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	1.48	1.42	1.36	1.32	1.28	1.22	1.18	1.13	1.13
400	6.70	4.68	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	1.19

$V_1 = dk \text{ pemborong}$

$V_2 = dk$	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14	16	20	24	30	40	50	75	100	200	500	00
1.000	3,95	3,00	2,81	2,38	2,22	2,10	2,02	1,95	1,88	1,84	1,80	1,78	1,70	1,65	1,58	1,53	1,47	1,41	1,36	1,30	1,28	1,18	0,13	1,08
00	6,68	4,82	3,80	3,34	3,04	2,82	2,66	2,53	2,43	2,34	2,28	2,20	2,08	2,01	1,88	1,81	1,71	1,64	1,54	1,44	1,38	1,28	1,18	1,11
00	3,84	2,88	2,00	2,37	2,21	2,08	2,01	1,94	1,88	1,83	1,78	1,75	1,68	1,64	1,57	1,52	1,46	1,40	1,35	1,28	1,24	1,17	1,11	1,00
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	1,68	1,58	1,52	1,41	1,36	1,25	1,15	1,00



NILAI-NILAI DALAM DISTRIBUSI t

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