No. Pok : 6135
Copy : 1

D · 658.314
IrF
P

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *FINISHED GOODS WAREHOUSE* DI PT ELANG PERDANA TYRE INDUSTRY"

TUGAS AKHIR

Oleh:
Raihan Irfansyah

1716127

TA BUKU PERPUSTAKAAN

[illegible]	8/6/2022
No Induk Buku	347/ABO/SBTA/22

POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
JAKARTA
2020

SUMBANGAN ALUMNI

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PENGESAHAN TUGAS AKHIR

"PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *FINISHED GOODS WAREHOUSE* DI PT ELANG PERDANA TYRE INDUSTRY"

Disusun oleh:

NAMA	: RAIHAN IRFANSYAH
NIM	: 1716127
PROGRAM STUDI	: ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir

Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta
Pada Hari: Rabu, 4 November 2020

Penguji 1

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP.198607262014021001

Penguji 2

Drs. Marison Sitorus, MM
NIP : 196306201989031003

Penguji 3

Drs. Ubaidus Upa, MS
NUP : 9990247091

Penguji 4

Angelia Merdiyanti, S.TP, MM
NIP : 198408062014022001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP.198607262014021001

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Raihan Irfansyah
NIM	:	1716127
Program Studi	:	Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa Tugas Akhir yang saya buat dengan judul:

"PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *FINISHED GOODS WAREHOUSE* DI PT ELANG PERDANA TYRE INDUSTRY"

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survei lapangan, bimbingan dengan dosen pembimbing melalui tanya jawab, serta buku-buku, jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan duplikasi yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di Universitas/Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan referensi pendukung untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan melalui referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti apa yang diatas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 1 November 2020

Raihan Irfansyah
NIM :1716127

Dipindai dengan CamScanner

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *FINISHED GOODS WAREHOUSE* DI PT ELANG PERDANA TYRE INDUSTRY

Disusun Oleh:

RAIHAN IRFANSYAH

1716127

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta.

Menyetujui,

Dosen Pembimbing
Tugas Akhir

Angelia Merdiyanti, S.TP, MM
NIP. 198408062014022001

Mengetahui,

Ketua Program Studi
Administrasi Bisnis Otomotif

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP. 198607262014021001

Dipindai dengan CamScanner

Kementerian Perindustrian
REPUBLIK INDONESIA

BADAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA INDUSTRI

POLITEKNIK STMI JAKARTA

Jl. Letjen Suprapto No.26 Cempaka Putih, Jakarta 10510
Telp: (021) 42886064 Fax : (021) 42888205
www.stmi.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama	:	Raihan Irfansyah
NIM	:	1716127
Judul Tugas Akhir	:	Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Finished Goods Warehouse di PT Elang Perdana Tyre Industry
Pembimbing	:	Angelia Merdiyanti, S.TP, MM
Asst. Pembimbing	:	-

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
5 Jul 2020		Konsultasi Judul Tugas Akhir.	
18 Jul 2020		Konsultasi Data yang mendukung Tugas Akhir.	
27 Jul 2020		Pengajuan Judul Tugas Akhir.	
22 Agu 2020		Pengajuan Latar Belakang.	
15 Sep 2020		Pengajuan Proposal Tugas Akhir.	
27 Sep 2020	I-III	Pengajuan Bab I sampai III.	
29 Sep 2020	I-III	Revisi Bab I sampai III.	
15 Okt 2020	I-III	ACC Bab I sampai III.	
27 Okt 2020	IV-VI	Pengajuan Bab IV sampai VI.	
29 Okt 2020	IV-VI	Revisi Bab IV sampai VI.	
2 Nov 2020	I-VI	ACC Keseluruhan.	

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM
NIP.198607262014021001

Pembimbing

Angelia Merdiyanti, S.TP, MM
NIP.198408062014022001

Dipindai dengan CamScanner

Abstrak

PT Elang Perdana Tyre Industry merupakan salah satu perusahaan otomotif yang memproduksi ban mobil. Penelitian ini dilakukan di PT Elang Perdana Tyre Industry dengan tujuan (1) untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kemampuan Kerja (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (2) untuk mengetahui Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) (3) Apakah terdapat pengaruh secara simultan Kemampuan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Pegumpulan data dilakukan dengan cara penyebaran instrumen penelitan yang berupa kuesioner terhadap 78 karyawan dari 96 populasi pada bagian Finished Goods Warehouse di PT Elang Perdana Tyre Industry dengan memakai rumus slovin. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi berganda yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 24. Hasil analisis yang didapat adalah sebagai berikut : (1) Kemampuan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (2) Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (3) Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Pada uji koefisien determinasi (KD) diperoleh hasil sebesar 28,34% dari variabel independen kemampuan kerja dan kepuasan kerja mampu menerangkan variasi dari kinerja karyawan, sedangkan 71,66% diterangkan oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Hasil analisis regresi berganda $\hat{Y} = 12{,}437 + 0.527X_1 + 0.332X_2$ dan $Y = 0{,}295X1 + 0{,}352X_2$, sehingga variabel kepuasan kerja (X_2) lebih berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dibandingkan dengan kemampuan kerja (X_1).

Kata Kunci : Kemampuan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Dipindai dengan CamScanner

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas rahmatnya, sehingga Penulis dapat membuat dan menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul **"Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry"** ini yang merupakan salah satu syarat kelulusan dalam menyelesaikan Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) program D-IV di Politeknik STMI Jakarta dengan baik sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Keberhasilan penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini tidak lepas dari bantuan, bimbingan, dukungan serta dorongan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, pada kesempatan ini tidak lupa juga penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini diantaranya:

- Bapak Dr. Mustofa, S.T., M.T, selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno, S.E., MM, selaku Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta.
- Ibu Angelia Merdiyanti, S.TP, MM, selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir yang telah membantu dalam proses penulisan Tugas Akhir dan memberikan pengetahuan baru.
- PT Elang Perdana Tyre Industry yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk melakukan Praktik Kerja Lapangan dan dapat membantu penulis dalam proses penulisan Tugas Akhir ini.
- Bapak Mahdi M. Hasan, Bapak Ruslan Abdul Gani, dan seluruh rekan – rekan yang ada pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry yang tidak dapat Penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu Penulis selama proses penulisan Tugas Akhir baik secara langsung maupun tidak langsung.
- Kepada kedua orang tua dan seluruh keluarga penulis yang selalu memberikan dukungan, dorongan, dan motivasi dalam mengerjakan Tugas Akhir ini.

Dipindai dengan CamScanner

- Kepada Glenn Muller, Moh Aziz Habibi, Leonardus Danan, Risty, Fadel Muhammad, Izhar Mukti, Aqisa Zaqilla, Monitha, Muhammad Mardianto, Daniel Ludowikus, dan Yonathan Gerhard yang telah mendorong Penulis untuk menyelesaikan Tugas Akhir.
- Teman-teman jurusan Administrasi Bisnis Otomotif angkatan 2016 di Politeknik STMI yang ikut berjuang bersama menyusunan Tugas Akhir.
- Serta kepada pihak-pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa Tugas Akhir ini belum sempurna, oleh karna itu penulis mohon maaf jika banyak terjadi kesalahan dalam penyusunan Tugas Akhir ini. Harapan Penulis, semoga Tugas Akhir ini dapat bermanfaat bagi pembaca serta dapat menambah pengetahuan dan dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Administrasi Bisnis Otomotif.

Jakarta, 1 November 2020

Raihan Irfansyah
NIM: 1716127

Dipindai dengan CamScanner

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca Ibadah Mengambil Dosa

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR i
DAFTAR ISI iii
DAFTAR TABEL vii
DAFTAR GAMBAR viii
DAFTAR LAMPIRAN ix
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang Masalah 1
1.2 Rumusan Masalah 5
1.3 Tujuan Penelitian 5
1.4 Manfaat Penelitian 6
1.5 Batasan Masalah 6
1.6 Sistematika Penulisan 7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 9
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia 9
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia 9
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia 10
2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia 13
2.2 Kemampuan Kerja 14
2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja 14
2.2.2 Indikator Kemampuan Kerja 14
2.2.3 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja 15
2.3 Kepuasan Kerja 15
2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja 15
2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja 16
2.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja 17
2.3.4 Teori Kepuasan Kerja 18
2.4 Kinerja Karyawan 20
2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan 20

Dipindai dengan CamScanner

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan 21
2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan 22
2.4.4 Metode dan Kriteria Penilaian Kinerja 24
2.5 Penelitian Terdahulu 26
2.6 Kerangka Berpikir 28
BAB III METODE PENELITIAN 30
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian 30
3.2 Jenis dan Sumber Data 30
3.2.1 Data Primer 30
3.2.2 Data Sekunder 30
3.3 Metode Pengumpulan Data 30
3.3.1 Wawancara 31
3.3.2 Kuesioner 31
3.4 Populasi dan Sampel 31
3.4.1 Populasi 31
3.4.2 Sampel 32
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel 33
3.5 Hipotesis Penelitian 33
3.6 Definisi Operasional Variabel 34
3.6.1 Kemampuan Kerja 35
3.6.2 Kepuasan Kerja 36
3.6.3 Kinerja Karyawan 37
3.7 Metode Analisis Data 39
3.8 Teknik Analisis Data 39
3.8.1 Uji Instrumen Penelitian 39
3.8.2 Uji Asumsi Klasik 41
3.8.3 Alat dan Analisis Data 43
3.8.4 Uji Hipotesis Penelitian 46
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA 48
4.1 Gambaran Umum Perusahaan 48
4.1.1 Profil Perusahaan 48

Dipindai dengan CamScanner

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan 49
4.1.3 Sejarah Perusahaan 49
4.1.4 Proses Bisnis 50
4.1.5 Struktur Organisasi 51
4.2 Pengolahan Data 54
4.2.1 Profil Responden 54
4.2.2 Analisis Interval 57
4.2.3 Uji Validitas 60
4.2.4 Uji Reliabelitas 69
4.2.5 Uji Asumsi Klasik 76
4.2.6 Analisis Korelasi Berganda 78
4.2.7 Analisis Regresi Berganda 79
4.2.8 Koefesien Determinasi 81
4.3 Uji Hipotesis 82
4.3.1 Uji Parsial (Uji t) 82
4.3.2 Uji Simultan (Uji F) 84
BAB V ANALISIS DAN PEMBAHASAN 86
5.1 Uji Kelayakan Instrumen 86
5.1.1 Uji Validitas 86
5.1.2 Uji Reliabilitas 87
5.2 Uji Asumsi Klasik 88
5.2.1 Uji Normalitas 88
5.2.2 Uji Multikolinearitas 88
5.2.3 Uji Heterokedastisitas 89
5.3 Analisis Korelasi dan Regresi 90
5.3.1 Analisis Korelasi Berganda 90
5.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda 90
5.5 Koefisien Determinasi 91
5.6 Uji Hipotesis 92
5.6.1 Uji Parsial (Uji t) 92
5.6.2 Uji Simultan (Uji F) 93

Dipindai dengan CamScanner

BAB VI PENUTUP 96
6.1 Kesimpulan 96
6.2 Saran 97
DAFTAR PUSTAKA 99
DAFTAR LAMPIRAN.....101

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu 26
Tabel 3.1 Skala likert 31
Tabel 3.2 Definisi Operasional Kemampuan Kerja 35
Tabel 3.3 Definisi Operasional Kepuasan Kerja 36
Tabel 3.4 Definisi Operasional Kinerja Karyawan 37
Tabel 3.5 Pedoman interpretasi koefesien korelasi 43
Tabel 4.1 Jumlah responden Berdasarkan Jenis Kelamin 54
Tabel 4.2 Jumlah responden berdasarkan usia 55
Tabel 4.3 Jumlah responden menurut jabatan 55
Tabel 4.4 Jumlah responden menurut pendidikan terakhir 56
Tabel 4.5 Jumlah responden menurut lama bekerja 56
Tabel 4.6 Rangkuman variabel kemampuan kerja 57
Tabel 4.7 Rangkuman variabel kepuasan kerja 58
Tabel 4.8 Rangkuman variabel kinerja karyawan 59
Tabel 4.9 Tabel Penolong Kemampuan Kerja 60
Tabel 4.10 Tabel Penolong Kepuasan Kerja 63
Tabel 4.11 Tabel Penolong Kinerja Karyawan 66
Tabel 4.12 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov 76
Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas 78
Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan 86
Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas 87
Tabel 5.3 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov 88
Tabel 5.4 Hasil Uji Multikolinearitas 89
Tabel 5.5 Hasil Uji Korelasi Berganda dan Uji Koefisien Determinasi 90
Tabel 5.6 Hasil Uji Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y 90
Tabel 5.7 Hasil Uji T 92
Tabel 5.8 Hasil Uji Regresi F 94

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 *Key Performance Indicator* pada divisi FGWH PT Elangperdana Tyre Industry (Bulan Desember 2019 – Mei 2020) 3
Gambar 1.2 Pencapaian Prestasi Kerja (PPK) pada divisi FGWH PT Elangperdana Tyre Industry (Bulan Desember 2019 – Mei 2020) 4
Gambar 2.1 Kerangka Berpikir 29
Gambar 3.1 Kerangka Konsep 34
Gambar 4.1 Proses bisnis PT EPTI 50
Gambar 4.2 Struktur Organisasi FGWH 52
Gambar 5.1 Kurva *Scatterplot* Uji Heterokedastisitas 89
Gambar 5.2 Diagram Uji T Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020) 93
Gambar 5.3 Diagram Uji T Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020) 93
Gambar 5.4 Diagram Uji F 95

Dipindai dengan CamScanner

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian 102
Lampiran 2. Nilai KPI Karyawan *Finished Goods Warehouse* 105
Lampiran 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Tabel Penolong Variabel Kemampuan Kerja 108
Lampiran 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja 111
Lampiran 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan . 118
Lampiran 6. Rekapitulasi Tabel Penolong Korelasi dan Regresi 125

Dipindai dengan CamScanner

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca Ibadah, Mengambil Ilmu

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan dunia usaha saat ini semakin bertambah pesat, sehingga perusahaan di dalam mengelola usaha diharapkan mampu menggunakan sumber daya manusia dengan baik dan benar. Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. SDM adalah pelaksana seluruh kebijakan organisasi sehingga perusahaan dibekali dengan pengetahuan yang memadai sehingga dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh faktor-faktor pendukung seperti sumber daya manusia, karyawan atau tenaga kerja, sarana dan prasarana yang mendukung. Sehebat apapun faktor pendukung yang dimiliki suatu perusahaan, tanpa adanya sumber daya yang memadai maka perusahaan akan sulit untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

Kualitas sumber daya manusia atau karyawan dapat diukur dari kinerja karyawan tersebut. Perusahaan selalu berusaha untuk terus meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat bertahan, berkembang, serta mempunyai rasa percaya diri yang tinggi. Salah satu yang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan kerja. Kemampuan menunjukkan potensi seseorang untuk melaksanakan pekerjaan, mungkin kemampuan itu dimanfaatkan atau mungkin tidak dimanfaatkan. Ketika karyawan memiliki kemampuan yang diharapkan oleh perusahaan, maka karyawan akan memiliki kualitas yang baik dan mumpuni untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya.

Di dalam suatu perusahaan, salah satu faktor lainnya yang mendukung dalam kinerja karyawan adalah kepuasan karyawan. Pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya cenderung memberikan respon positif

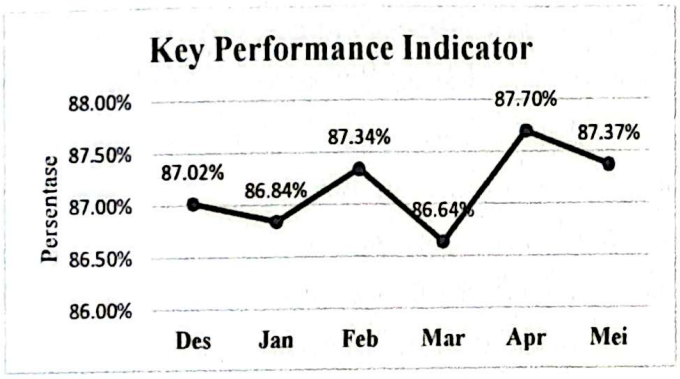
Dipindai dengan CamScanner

terhadap perusahaan. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Elangperdana Tyre Industry (PT EPTI) di divisi *Finished Goods Warehouse* (FGWH) yang berlokasi di Jalan Elang Desa Sukahati, Citereup – Bogor. PT EPTI merupakan perusahaan otomotif yang memproduksi ban luar. Ban yang diproduksi adalah ban mobil jenis *Passenger Car Radial* (PCR) untuk jenis kendaraan penumpang (kecepatan tinggi) dan ban mobil untuk jenis kendaraan komersial (*truck, bus, light truck*) dengan jenis ban bias (beban tinggi). PT EPTI memproduksi ban dengan merek Forceum dan Accelera. Untuk dapat menjalankan kegiatan, perusahaan membutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun dalam pelaksanaannya, masih terdapat kendala yang membuat kinerja karyawan berkurang. Dengan adanya permasalahan tersebut, perusahaan menganalisis permasalahan dengan melihat *Key Performance Indicator* (KPI).

KPI adalah alat ukur yang menggambarkan efektivitas perusahaan dalam mencapai tujuan. Tujuan perusahaan menggunakan KPI adalah untuk mengukur kesuksesan pencapaian target mereka yang telah ditetapkan. Kriteria penilaian KPI yang diterapkan pada divisi FGWH diukur dari penilaian pengetahuan dan kemampuan karyawan, efisiensi dan efektifitas kerja, kerjasama dalam bekerja, kecepetan dan ketepatan dalam bekerja. Hasil observasi di PT EPTI menunjukkan persentase kinerja karyawan di divisi FGWH yang berjumlah 96 karyawan dapat dilihat pada gambar 1.1 sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner



Gambar 1.1 *Key Performance Indicator* pada divisi FGWH
PT Elangperdana Tyre Industry
(Bulan Desember 2019 – Mei 2020)

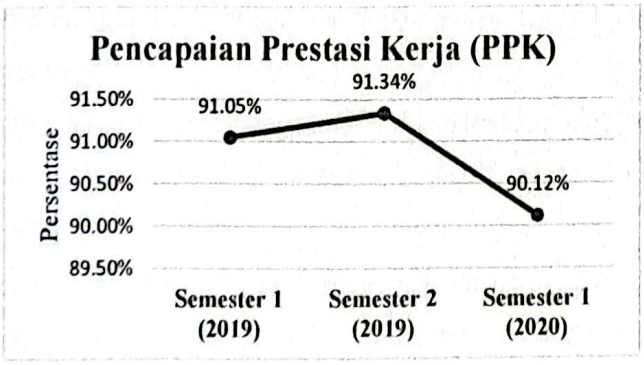
Grafik di atas menjelaskan bahwa penilaian kinerja karyawan di divisi FGWH dari bulan Desember 2019 sampai Januari 2020 mengalami penurunan dari 87,02% menjadi 86,84%, pada Januari ke Februari tahun 2020 mengalami kenaikan mencapai 87,34%, namun pada bulan Maret kinerja karyawan turun dengan 86,64%. Pada bulan April mengalami peningkatan performa karyawan dengan 87,70%, namun pada bulan Mei performa karyawan menurun kembali dengan 87,37%. Berdasarkan grafik di atas diketahui bahwa kinerja karyawan di divisi FGWH pada PT EPTI bulan Desember 2019 sampai dengan Mei 2020 masih belum stabil (turun-naik). Untuk itu perusahaan harus membuat perencanaan dan melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor kemampuan dan kepuasan karyawan yang lebih ditingkatkan untuk mencapai target yang diinginkan oleh perusahaan.

Penyebab lainnya kemampuan fisik yang merupakan salah satu faktor yang ada dalam kemampuan kerja. Ketepatan dan kecepatan bagian gudang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut pengetahuan dan keterampilan masih dinilai kurang baik. Untuk meng-*input* seluruh produk ke dalam sebuah sistem diperlukan keterampilan dan pengetahuan yang mendalam mengenai teknologi. namun rata-rata karyawan pada divisi FGWH masih ditemukan kurangnya pengetahuan mengenai peng-*input*-an ke dalam

Dipindai dengan CamScanner

sebuah sistem, sehingga menyebabkan produk pada sistem dengan produk yang terlihat berbeda jauh dengan perhitungan sesungguhnya.

Selain itu, permasalahan lainnya pada perusahaan yakni kepuasan kerja karyawan mengalami penurunan, sehingga mempengaruhi pencapaian kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari kurangnya kemampuan kerja karyawan, sehingga mempengaruhi turunnya kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dari hasil observasi, penulis mendapatkan data yang menunjukkan persentase pencapaian prestasi kerja (PPK) karyawan di divisi FGWH dapat dilihat pada gambar 1.2 sebagai berikut:



Gambar 1.2 Pencapaian Prestasi Kerja (PPK) pada divisi FGWH
PT Elangperdana Tyre Industry
(Bulan Desember 2019 – Mei 2020)

Grafik di atas menjelaskan bahwa pencapaian prestasi kerja karyawan pada divisi FGWH semester 1 tahun 2019 memiliki persentase 91,05%, kemudian pada semester 2 tahun 2019 pencapaian meningkat menjadi 91,34% dan terakhir pada semester 1 tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 90,12%. Pencapaian prestasi kerja (PPK) dilihat dari perilaku dan proses kerja karyawan. Dapat dilihat dari tahun ke tahun pencapaian prestasi kerja di PT EPTI masih belum stabil. Hal ini kemungkinan disebabkan karena karyawan yang belum puas atas pekerjaannya, seperti kurangnya fasilitas kerja, kurangnya penghargaan dari pimpinan atas hasil kerja para karyawannya dan kurangnya kreativitas.

Berdasarkan uraian dan data-data di atas, maka penulis tertarik untuk mengetahui lebih lanjut tentang kinerja karyawan yang nantinya akan dijawab

Dipindai dengan CamScanner

melalui penelitian dengan judul "**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DIVISI *FINISHED GOODS WAREHOUSE* PT ELANG PERDANA TYRE INDUSTRY (PT EPTI)**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan yang akan dibahas sebagai berikut:

1. Apakah kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry?
3. Apakah kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry.
3. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry.

Dipindai dengan CamScanner

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diperoleh berdasarkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Perusahaan

   Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi PT Elang Perdana Tyre Industry mengenai kemampuan kerja dan kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi Pembaca

   Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan dan dapat memberikan kontribusi di bidang Sumber Daya Manusia bagi pengembangan proses penerapan kemampuan kerja dan kepuasan kerja yang berkenaan dengan kinerja karyawan.

3. Bagi Peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan wacana untuk mengembangkan ilmu pengetahuan tentang sumber daya manusia khususnya yang berhubungan kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

1.5 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, agar penelitian ini lebih terfokus, sempurna, dan mendalam maka permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penulis hanya membahas pengaruh kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry.
2. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

Dipindai dengan CamScanner

3. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry sebanyak 96 karyawan.
4. Pengambilan data dilakukan pada bulan Juni sampai Oktober 2020.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar-dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan sumber data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan hasil pengumpulan data, baik primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisis data.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

Dipindai dengan CamScanner

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan penelitian selanjutnya.

Dipindai dengan CamScanner

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca . Ibadah. Mengambil : Dosa

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Dessler (dalam Saihudin, 2019) mengemukakan bahwa manajemen sumber daya manusia *(Human Resource Management)* adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja mereka, kesehatan dan keselamatan mereka serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017), manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Handoko (dalam Purnaya, 2016) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan untuk memperoleh, melatih, menilai dan mengompensasi karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dipindai dengan CamScanner

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Shaleh (2018), tugas utama dari manajemen SDM adalah mengelola manusia secara efektif dan efisien sehingga diperoleh SDM yang terpuaskan oleh perusahaan dan dapat memuaskan keinginan perusahaan. Manajemen SDM memfokuskan perhatian pengelolaan SDM yang merupakan bagian dari manajemen umum. Sebagaimana manajemen umum memiliki fungsi, manajemen SDM juga memiliki fungsi-fungsi yaitu :

a. Fungsi Manajerial

Adapun fungsi-fungsi manajerial menurut Hasibuan (2017) diantaranya sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

   Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

   Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi *(organization chart)*. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan (*Directing*)

   Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan

Dipindai dengan CamScanner

menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

4. Pengendalian (*Controlling*)

   Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan, diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

b. Fungsi Operasional

   Berdasarkan pendapat Hasibuan (2017) terdapat 7 fungsi operasional manajemen sumber daya manusia, yaitu:

   1. Pengadaan Tenaga Kerja (SDM)

      Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

   2. Pengembangan

      Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

   3. Kompensasi

      Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung *(direct)* dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah

Dipindai dengan CamScanner

minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

4. Pengintegrasian

   Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba dan karyawan memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

5. Pemeliharaan

   Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

6. Kedisiplinan

   Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplinan yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

7. Pemberhentian

   Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dipindai dengan CamScanner

2.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tiap organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanajemeni setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing-masing organisasi.

Menurut Cushway (dalam Soetrisno, 2017) tujuan MSDM meliputi:

a. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
b. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
c. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi sumber daya manusia.
d. Memberi dukungan dan kondisi yang akan membantu manajer lini mencapai tujuannya.
e. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk menyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
f. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
g. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

Dipindai dengan CamScanner

2.2 Kemampuan Kerja

2.2.1 Pengertian Kemampuan Kerja

Menurut Dila dan Zusmawati (2020) kemampuan kerja menunjukkan kecakapan seseorang seperti kecerdasan dan keterampilan. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki orang untuk melakaksanakan pekerjaan. Kemudian menurut Wuwungan, dkk (2020) kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Robbins (2017), kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Kemampuan terdiri atas dua unsur pokok, yaitu kemampuan intelektual dan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, yaitu kegiatan-kegiatan yang rumit dan memerlukan pemikiran. Sedangkan kemampuan fisik mengarah pada kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan serupa atau sebaliknya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan kemampuan kerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan dengan menunjukan kecerdasan dan keterampilan.

2.2.2 Indikator Kemampuan Kerja

Beberapa kriteria yang perlu mendapat perhatian sebagai indikator dalam pengukuran kemampuan kerja menurut Robbins (2017) antara lain, yaitu:

a. Kemampuan intelektual merupakan kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, menalar, dan memecahkan masalah.

Dipindai dengan CamScanner

b. Kemampuan fisik, adalah kemampuan melakukan tugas – tugas yang menuntut stamina, keterampilan, dan karakteristik serupa yang membutuhkan manajemen kemampuan fisik pegawai.

2.2.3 Cara Meningkatkan Kemampuan Kerja

Menurut Robbins (dalam Indriani dkk, 2020) ada beberapa cara untuk meningkatkan kemampuan kerja, diantaranya yaitu:

a. Menguasai semua keterampilan yang diperlukan dalam semua bidang pekerjaan.
b. Fokus dengan apa yang di kerjakan.
c. Jangan takut dengan semua hambatan dalam pekerjaan.
d. Selalu focus dengan tujuan pekerjaan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Davis dkk (dalam Mangkunegara, 2017), kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas. kemudian menurut Hasibuan (dalam Sitinjak, 2018) menyatakan kepuasan kerja *(job satisfaction)* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan.

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh keputusan dari tempat kerjanya. Kepuasan kerja akan mempengaruhi kinerja karyawan yang sangat diharapkan manajer, untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, mempunyai pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Menurut

Dipindai dengan CamScanner

Bangun (dalam Bahri dkk, 2017) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya, bermacam-macam sikap seseorang terhadap pekerjannya mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap pengalaman masa depan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah tingkat perasaan senang seseorang terhadap penilaian positif terhadap pekerjaannya dan lingkungan tempat kerjanya.

2.3.2 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Nabawi, 2019) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaannya

   Seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
2. Mencintai pekerjaannya.

   Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.
3. Moral kerja

   Kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.
4. Kedisiplinan

   Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.

Dipindai dengan CamScanner

5. Prestasi kerja

   Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

2.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Menurut Gilmer (dalam Sutrisno, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

a. Kesempatan Untuk Maju

   Dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

b. Keamanan Kerja

   Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat memengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

c. Gaji

   Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

d. Perusahaan dan Manajemen

   Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil. Faktor ini yang menentukan kepuasan kerja karyawan.

e. Pengawasan

   Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan *turn over*.

f. Faktor Instrinsik Dari Pekerjaan

   Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

Dipindai dengan CamScanner

g. Kondisi Kerja

Termasuk di sini kondisi tempat, ventilasi, penyiaran, kantin, dan tempat parker.

h. Aspek Sosial Dalam Pekerjaan

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam kerja.

i. Komunikasi

Komunikasi yang lancar antarkaryawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami, dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

j. Fasilitas

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.3.4 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2017) mengemukakan ada beberapa teori tentang kepuasan kerja yang cukup dikenal yaitu:

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, *equity in equity*. Menurut Wexley dan Yukl (dalam Sinambela, 2018) mengemukakan bahwa:

- *"Input is anything of value that an employee perceives that he contributed to his job"*. (*Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja). Misalnya, pendidikan, pengalaman, keahlian, dan usaha.

Dipindai dengan CamScanner

- *Outcome is anything of value the employee perceives he obtains from the job.* (*Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai). Misalnya, upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali dan lain-lain.
- *Comparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job.* (*Comparison person* adalah seseorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya.

  Menurut teori ini, puas atau tidaknya pegawai merupakan hasil dari perbandingan yang mereka lakukan antara *input – outcome* dirinya dengan perbadingan *input – outcome* pegawai lain. Jadi, apabila perbandingan tersebut dirasakan seimbang maka pegawai tersebut akan merasa puas. Sebaliknya, apabila tidak seimbang maka dapat menyebabkan ketidakpuasan.

b. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Proter, yang intinya berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan oleh pegawai. Locke dalam Sinambela (2018, p. 305) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dengan apa yang diharapakan oleh pegawai. Sebaliknya, apabila yang diperoleh pegawai justru lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan ketidakpuasan.

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

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

Dipindai dengan CamScanner

besar kebutuhan pegawai terpenuhi maka semakin puas pula mereka.

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

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok rujukan. Kelompok rujukan tersebut oleh pegawai dijadikan tolok ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, para pegawai akan merasa puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok rujukan.

e. Teori Dua Faktor

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, melainkan juga bergantung pada persepsi kelompok pekerja tentang kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja. Kepuasan hidup diperoleh dari faktor kerja maupun dari faktor non kerja, misalnya penghargaan yang diperoleh dan kepuasan keluarga. Kedua kepuasan tersebut akan berkontribusi pada kepuasan hidup, yang akan mempengaruhi kesehatan fisik, kesehatan rohani dan lain-lain.

f. Teori Pengharapan

Pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus. Hal ini menggambarkan bahwa keputusan pegawai yang memungkinkan mencapai suatu hasil dapat menuntun hasil lainnya.

2.4 Kinerja Karyawan

2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (dalam Soetrisno, 2017) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing. Sedangkan

Dipindai dengan CamScanner

menurut Irianto (dalam Soetrisno, 2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas.

Menurut Bangun (2012) mengemukakan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan.

Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil yang dapat dinilai dengan suatu alat ukur disetiap perusahaan, bisa dilihat dari tercapainya tujua perusahaan, bekermbanganya sumber daya, dan bertanggung jawab atas *jobdesk* nya dalam perusahaan tersebut. Oleh karena itu, sumber daya yang baik akan mampu membuat perusahaan itu berkembang dengan kinerja yang baik, dalam individu maupun kelompok sesuai dengan aturan yang diterapkan oleh perusahaan.

2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012) suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 indikator, yaitu:

1. Jumlah Pekerjaan.

   Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individual atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan.

   Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operasional manual. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *Inspection* manual.

Dipindai dengan CamScanner

3. Ketepatan waktu

   Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Deadline* yang telah ditentukan. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.

4. Kehadiran.

   Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan kerjasama.

   Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orankaryawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

2.4.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi:

1. Kemampuan dan Keahlian

   Merupakan kemampuan atau *skill* yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

   Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian sebaliknya.

Dipindai dengan CamScanner

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar dan demikian sebaliknya.

4. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu dengan yang lainnya. kepribadian yang baik akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaan juga baik.

5. Motivasi Kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerinta bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan Kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaan akan baik pula.

Dipindai dengan CamScanner

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana, dan prasarana.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di mana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. komitmen juga dapat diartikan kepatuhan karyawan kepada janji – janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin Kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

2.4.4 Metode dan Kriteria Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja yang dipergunakan di berbagai organisasi secara umum menurut Mangnga (dalam Riniwati, 2016) ada empat, yaitu :

a. Metode Penilaian Kategori

Metode penilaian kinerja yang paling sederhana adalah metode penilaian kategori, dimana metode ini lebih meminta seorang pemimpin untuk memberi penilaian tingkat kinerja pegawai dalam suatu formulir khusus yang dibagi dalam beberapa kategori kinerja. Penilaian kinerja dengan metode ini mempergunakan

Dipindai dengan CamScanner

skala penilaian secara grafik dan selanjutnya diikuti *checklist*, tujuan *checklist* adalah agar penilaian menjadi lebih akurat dan terukur. Sedangkan penilaian grafik memberi kemudahan dalam melihat yang mana dari grafik tersebut memiliki tingkat pergerakan tertinggi, sedang dan terendah.

b. Metode Perbandingan

Metode perbandingan menurut para pemimpin untuk secara langsung membandingkan kinerja pegawai mereka satu sama lain.

c. Metode Naratif

Dalam metode ini para pemimpin bagian sumber daya manusia diharuskan untuk membuat dan memberikan berbagai bentuk informasi yang bersifat tertulis tentang kondisi dan situasi dari berbagai kejadian dan tindakan yang dilakukan oleh para pegawai.

d. Metode Tujuan/Perilaku

Pada metode penilaian perilaku ini melihat pada berbagai bentuk perilaku yang terjadi dan terlihat disetiap diri individu (pegawai), seperti bagaimana melayani masyarakat (konsumen), bagaimana reaksi emosional individu dalam menghadapi berbagai permasalahan yang timbul, bagaimana perilakunya jika berhadapan dengan pimpinan, bagaimana perilakunya dengan sesama teman sekerja dan berbagai bentuk perilaku yang lainnya.

Dipindai dengan CamScanner

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1.	Arifin Zaini Vol. 4 No. 1. Januari 2016	Analisa Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang.	Penelitian ini dilakukan terhadap populasi 50 orang dengan rincian 20 orang sebagai sampel uji dan sampel 30 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Stratifief Random Sampling* (SRS) dan analisis data menggunakan metode regresi linier berganda untuk melihat hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kepuasan kerja dan kemampuan bekerja sama memiliki hasil positif dan dampak signifikan terhadap kinerja dan motivasi karyawan memiliki efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja positif mempengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja secara positif mempengaruhi kinerja karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
2	Abdul Kadir dan Kumara Efrianti Vol. 2 No. 2. September 2018	Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Keluaran Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *survey* yaitu penelitian yang mengambil sampel dari populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel kemampuan dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan dan perubahannya berubah searah dengan kinerja pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. Artinya jika tingkat pengaruh kemampuan dan kepuasan kerja yang dirasakan makin tinggi, maka mengakibatkan makin tinggi juga kinerjanya.
3.	Endah Andayani, Walifah Tahun 2014	Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Fakultas Universitas Kanjuruhan Malang	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantiatif, dengan metode *explanatory research* (penelitian pejelasan). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di ingkungan Fakultas Universitas Kanjuruhan Malang berjumlah 24 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket dan dokumentasi. Data yang diperoleh dianalisis dengan teknik analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian

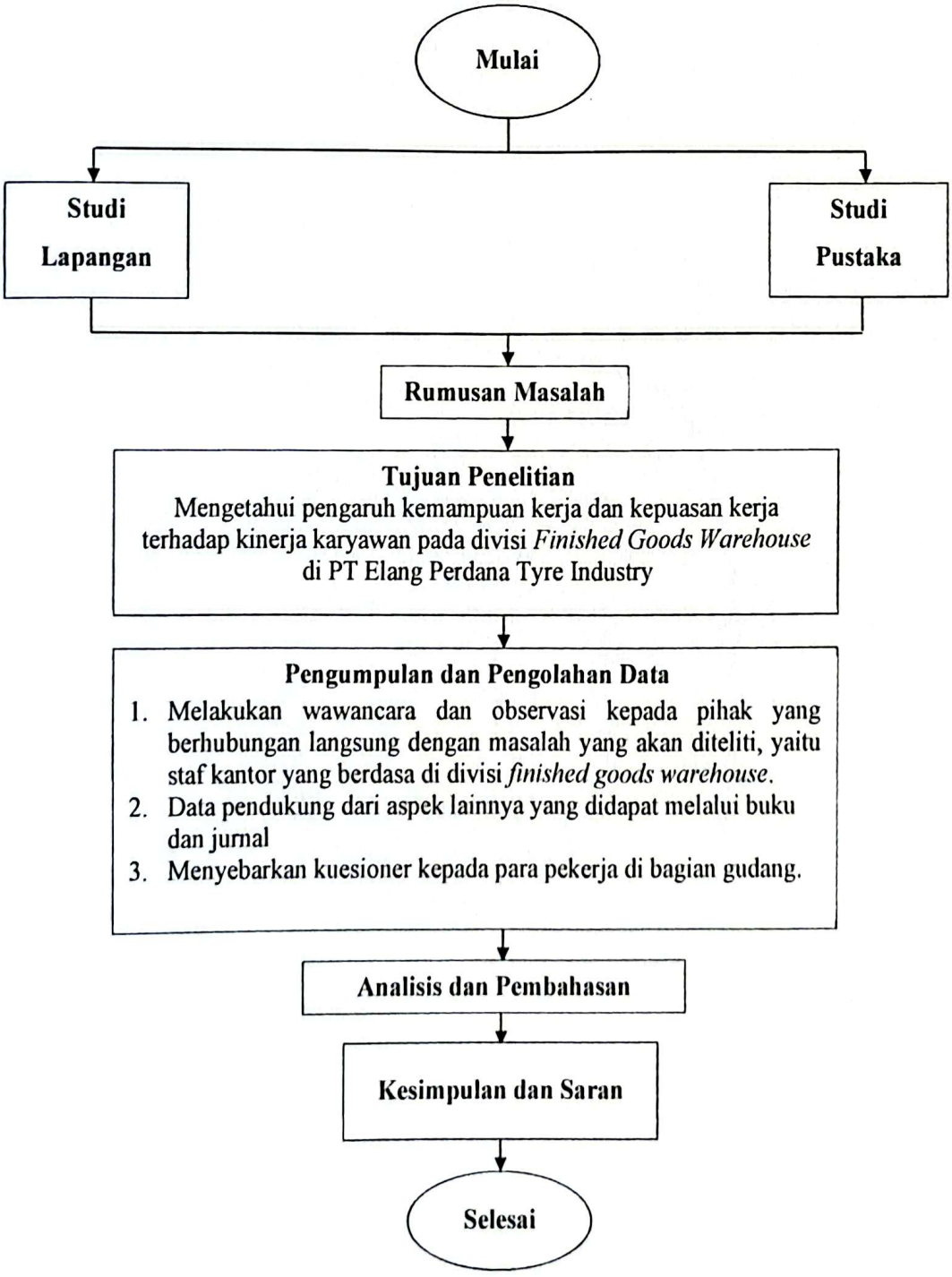
Dipindai dengan CamScanner

No.	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
			menunjukan tidak ada pengaruh signifikan secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Secara simultan juga tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja, kemampuan kerja, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Berpikir

Penelitian ini diawali dengan melakukan studi lapangan dan studi pustaka. Studi lapangan dilakukan dengan cara melakukan observasi dan mengumpulkan data dari kuesioner yang diisi oleh para pekerja. Selanjutnya, penelitian dilakukan dengan menetapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan dijadikan pedoman dalam menyelesaikan penelitian. Setelah itu, menentukan metode pengumpulan dan pengolahan data yang digunakan. Selanjutnya, hasil pengumpulan data akan diolah dengan menggunakan aplikasi SPSS. Selanjutnya, hasil pengolahan data akan dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian. Setelah itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan akan ditarik kesimpulan terhadap penelitian yang dilakukan dan disampaikan saran terkait kinerja karyawan. Kerangka berpikir dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :

Dipindai dengan CamScanner



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Dipindai dengan CamScanner

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca Ibadah, Mengambil : Dosa

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang dilakukan oleh penulis berada di PT Elang Perdana Tyre Industry. Perusahaan ini berlokasi di Jalan Elang – Desa Sukahati, Citeureup, Bogor, 16810. Waktu yang diperlukan dalam melakukan penelitian adalah pada bulan juni sampai dengan oktober 2020.

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer adalah Data yang secara langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer ini berupa catatan hasil wawancara yang diperoleh melalui wawancara yang penulis lakukan. Selain itu data yang dikumpulkan berbentuk hasil penyebaran kuesioner para karyawan divisi *finished goods warehouse* PT Elang Perdana Tyre Industry.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data. Data sekunder juga diperlukan terkait pengungkapan fenomena dalam penelitian ini. Data sekunder ini antara lain data dari jurnal, buku, laporan dan lain-lain.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan kuesioner dan wawancara. Untuk mendapatkan kelengkapan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian maka teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

3.3.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan dengan admin kantor yang berada di divisi *finished goods warehouse* (FGWH) untuk mendapatkan keterangan yang belum dipahami sehingga data menjadi jelas terutama data mengenai permasalahan yang terjadi.

3.3.2 Kuesioner

Menurut Siregar (2016), Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi yang memungkinkan analisis mempelajari sikap-sikap, keyakinan, perilaku, dan karakteristik beberapa orang utama di dalam organisasi yang bisa terpengaruh oleh sistem yang diajukan atau oleh sistem yang sudah ada. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut ini dijelaskan bobot penilaian pada skala likert melalui tabel 3.1 sebagai berikut:

Tabel 3.1 Skala likert

Notasi	Persetujuan	Skor
SS	Sangat Setuju	4
S	Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Silaen (2018), populasi yang dinotasikan dengan N adalah keseluruhan dari objek atau individu yang memiliki karakteristik (sifat-sifat) tertentu yang akan diteliti. Populasi juga disebut dengan universum (*universe*) yang berarti keseluruhan, dapat berupa benda hidup atau benda mati. Pada penelitian ini yang menjadi

Dipindai dengan CamScanner

populasi adalah seluruh karyawan PT Elang Perdana Tyre Industry yang berada di divisi *finished goods warehouse* adalah 96 orang karyawan.

3.4.2 Sampel

Sampel (notasi: n) adalah sebagian dari populasi yang diambil dengan cara-cara tertentu untuk diukur atau diamati karakteristiknya, kemudian ditarik kesimpulan mengenai karakteristik tersebut yang dianggap mewakili populasi. Dengan mengetahui karakteristik sampel, dapat diperkirakan karakteristik yang ada pada populasi. Pada umumnya penelitian ilmiah dapat dikatakan hampir selalu hanya dilakukan terhadap sebagian saja dari hal-hal yang sebenarnya mau diteliti. Jadi, penelitian hanya dilakukan terhadap sampel, tidak terhadap populasi. Namun, kesimpulan-kesimpulan penelitian mengenai sampel itu akan digeneralisasikan terhadap populasi.

Mengingat jumlah karyawan PT Elang Perdana Tyre Industry yang berada di divisi *finished goods warehouse* sebanyak 96 karyawan, maka penulis menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel. Adapun rumus Slovin menurut Sevilla dkk dalam Supriyanto dkk (2017, p. 82) yaitu:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n : Ukuran sampel/ jumlah responden

N: Ukuran populasi

e : Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir

Maka:

$$n = \frac{96}{1 + 96\ (0{,}05)^2}$$

$$n = \frac{96}{1 + 96\ (0{,}0025)}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$n = \frac{96}{1 + 0{,}24}$$

$$n = \frac{96}{1{,}24}$$

$$n = 77{,}4 = 78 \text{ responden}$$

Dari populasi yang ada, maka ditetapkan sejumlah 78 karyawan untuk dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

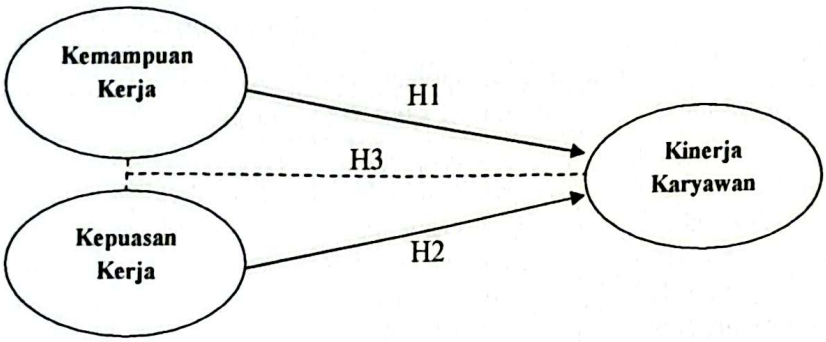
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Silaen (2018), *probability sampling* adalah metode pengambilan yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur/elemen/anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan metode *probability sampling*, yaitu *Simple Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana). *Simple random sampling*, umumnya disebut *simple sampling*. Pengambilan sampel cukup *simple* (sederhana), yaitu tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi karena setiap anggota populasi dianggap homogen. Teknik ini digunakan karena setiap karyawan yang ada di bagian divisi *Finished Goods Warehouse* memiliki keempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

3.5 Hipotesis Penelitian

Menurut Silaen (2018), hipotesis dapat diartikan sebagai pernyataan yang masih lemah kebenarannya dan perlu dibuktikan melalui penelitian, atau hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap permasalahan penelitia, secara teoritis dianggap paling tinggi kebenarannya, dan perlu dibuktikan melalui penelitian dan hasil penelitian dapat menolak atau menerima hipotesis tersebut.

Dipindai dengan CamScanner



Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Dari gambar 3.1 Kerangka Konsep di atas menjelaskan bahwa :

1. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).
2. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).
3. Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

   Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Menurut Sugiyono (2016), Variabel penelitian adalah suatu atribut, sifat, atau nilai dari orang obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Dengan demikian definisi operasional variabel adalah definisi yang disusun berdasarkan apa yang dapat diamati dan diukur tentang variabel dalam penelitian tersebut.

Dipindai dengan CamScanner

3.6.1 Kemampuan Kerja

Tabel 3.2 Definisi Operasional Kemampuan Kerja

Variabel	Indikator	Definisi Indikator	Pernyataan
Kemampuan Kerja kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melaksanakan berbagai tugas dalam pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2017).	Kemampuan Intelektual	Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental, berfikir, menalar, dan memecahkan masalah.	1. Saya dapat menerima saran dan kritik dari orang lain. 2. Pekerjaan yang menggunakan komputer dapat diselesaikan dengan baik. 3. Saya selalu berfikir logis dalam setiap (tidak emosional).
	Kemampuan Fisik	Kemampuan fisik adalah kemampuan melakukan tugas–tugas yang menuntut stamina, keterampilan, dan karakteristik serupa.	1. Saya mampu bekerja maksimal setiap harinya. 2. Saya melaksanakan tugas yang membutuhkan seluruh bagian tubuh dengan baik

Dipindai dengan CamScanner

3.6.2 Kepuasan Kerja

Tabel 3.3 Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator	Definisi Indikator	Pernyataan
Kepuasan Kerja kepuasan kerja *(job satisfaction)* adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang dirasakan karyawan. Menurut Hasibuan (dalam Sitinjak, 2018).	Menyenangi Pekerjaannya	Seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.	1. Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya. 2. Saya senang melakukan pekerjaan saya.
	Mencintai Pekerjaannya	Dalam hal ini pegawai tidak sekedar menyukai pekerjaannya tapi juga sadar bahwa pekerjaan tersebut sesuai dengan keinginannya.	1. Saya sudah nyaman dan betah ketika berada di perusahaan. 2. Saya menolak pekerjaan lain
	Moral Kerja	Kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.	1. Bila ada masalah dalam pekerjaan anda mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja. 2. Saya selalu bersemangat dan memberikan energi penuh dalam bekerja.
	Kedisiplinan	Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban	1. Pengarahan langkah-langkah dan teknik pelaksanaan pekerjaan tergantung pada atasan. 2. Saya mematuhi standar operasional perusahaan dengan baik.

Dipindai dengan CamScanner

Variabel	Indikator	Definisi Indikator	Pernyataan
	Prestasi Kerja	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	1. Saya berkesempatan untuk kenaikan jabatan. 2. Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik.

3.6.3 Kinerja Karyawan

Tabel 3.4 Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Definisi Indikator	Pernyataan
Kinerja karyawan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Menurut Bangun (2012).	Jumlah Pekerjaan	Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individual atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja.	1. Saya dapat mencapai target yang ditetapkan pimpinan. 2. Saya dapat bekerja melebihi target yang telah ditetapkan.
	Kualitas Pekerjaan	Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operasional manual. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *Inspection* manual.	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti. 2. Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

Dipindai dengan CamScanner

Variabel	Indikator	Definisi Indikator	Pernyataan
	Prestasi Kerja	Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu	1. Saya berkesempatan untuk kenaikan jabatan. 2. Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik.

3.6.3 Kinerja Karyawan

Tabel 3.4 Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator	Definisi Indikator	Pernyataan
Kinerja karyawan kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Menurut Bangun (2012).	Jumlah Pekerjaan	Merupakan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individual atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan per orang per satu jam kerja.	1. Saya dapat mencapai target yang ditetapkan pimpinan. 2. Saya dapat bekerja melebihi target yang telah ditetapkan.
	Kualitas Pekerjaan	Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operasional manual. Melakukan pekerjaan sesuai dengan *Inspection* manual.	1. Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti. 2. Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.

Dipindai dengan CamScanner

Variabel	Indikator	Definisi Indikator	Pernyataan
	Ketepatan Waktu	Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Deadline* yang telah ditentukan.	1. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 2. Saya disiplin waktu dalam bekerja.
	Kehadiran	Suatu jenis pekerjaan tertentu menurut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.	1. Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin. 2. Saya tidak pernah absen saat hari bekerja.
	Kemampuan Kerjasama	Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orankaryawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.	1. Saya mampu bekerja dalam tim/kelompok. 2. Saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja

Dipindai dengan CamScanner

3.7 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif yang dikutip dari Sugiyono (2016), metode penelitian kuantitatif dapat didefinisikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Selanjutnya penelitian asosiatif, menurut Sugiyono (2016), penelitaian asosiatif adalah bentuk atau metode yang digunakan untuk menghubungkan satu variabel ke variabel lainnya. Untuk dapat mengetahui pengaruh antara variabel dan bagaimana tingkat ketergantungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3.8 Teknik Analisis Data

Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan, maka analisis dalam penelitian ini bersifat kuantitatif, oleh karena itu digunakan alat analisis statistik. Adapun rancangan analisis yang merupakan langkah-langkah yang dilakukan dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

3.8.1 Uji Instrumen Penelitian

Menurut Siregar (2016), instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah, dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama. Uji yang digunakan untuk mengukur suatu intrumen penelitian, antara lain:

1. Uji Validitas

   Menurut Siregar (2016), validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Dalam perhitungannya, uji validitas dilakukan melalui teknik *analyze correlate bivariate* dengan *software Statiscal Product and Service Solution* (SPSS). Kriteria keputusannya yaitu :

Dipindai dengan CamScanner

- Suatu instrumen penelitian dikatakan valid apabila r hitung > r tabel.
- Sebaliknya apabila r hitung < r tabel berarti instrument tidak valid.

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum x^2) - (\sum X)^2\ n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r : koefisien korelasi pearson antar item instrument yang akan digunakan dengan variabel yang bersangkutan

n : jumlah responden

X : skor variabel (jawaban responden)

Y : skor total dari variabel untuk responden ke-n

2. Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2016), reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian adalah teknik alpha cronbach. Teknik atau rumus alpha cronbach ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu intrumen penelitian reliabel atau tidak, bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala seperti 1-4 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilian sikap. Kriteria suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel atau tidak, yaitu sebagai berikut:

- bila koefisien reliabilitas ($r11$) > 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel.
- Jika ($r11$) < 0,6 maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel.

Dipindai dengan CamScanner

Rumus:

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

Di mana:

n = jumlah sampel

$\sigma \frac{2}{t}$ = varians total

$\sum \sigma \frac{2}{b}$ = jumlah varians

k = jumlah butir pertanyaan

r_{11} = koefisien reliabilitas instrument.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastitas. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

   Menurut Suryana (2015), uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok data atau variabel, apakah sebaran data itu berkontribusi normal ataukah tidak. Uji normalitas mengetahui residual model regresi yang digunakan terdistribusi normal atau tidak. Untuk perhitungan pengujian normalitas pada penelitian ini penulis menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria pengujian sebagai berikut :

   - Jika nilai Sig > α (0,05) maka distribusi data normal.
   - Jika nilai Sig < α (0,05) maka distribusi data tidak normal.

2. Uji Multikolinieritas

   Multikolinieritas merupakan suatu keadaan yang terdapat satu atau lebih variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendekati sempurna dengan variabel bebas lainnya. Menurut Janie (2012), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam

Dipindai dengan CamScanner

model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi korelasi antar variabel. Cara mendeteksi Multikolinieritas pada SPSS, metode untuk menguji ada tidaknya Multikolinieritas dapat dilihat kriteria sebagai berikut:

- Batas nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) adalah 10, apabila nilai VIF lebih dari 10 maka dapat disimpulkan terjadi Multikolinieritas.
- Jika nilai *Tolerance* $\geq$ 0.10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

   Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara mendeteksinya adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *Scatterplot* antara SRISED dan ZPRED, dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah *residual* (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah *distudentized.* Sedangkan dasar pengambilan keputusan untuk uji heteroskedastisitas adalah (Janie, 2012) :

   a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengidentifikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
   b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dipindai dengan CamScanner

3.8.3 Alat dan Analisis Data

1. Analisis Korelasi Berganda

   Sugiyono (2017), mengemukakan bahwa analisis korelasi berganda berfungsi secara bersama–sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel indepen (X_1 dan X_2) dengan variabel dependen (Y). Analisa korelasi juga menunjukan arah hubungan (positif atau negatif) antara variabel dependen dengan variabel-variabel independen. Koefisien disimbolkan dengan "r". Jadi koefisien korelasi dapat memberikan 3 informasi, yaitu:

   - Apabila r = -1 menunjukkan hubungan linier negative sempurna antara X dan Y, dalam arti makin besar nilai X makin kecil pula nilai Y atau makin kecil nilai X makin besar pula nilai Y.
   - Apabila r = 1 menunjukkan hubungan positif sempurna antara variabel X dan Y, dalam arti makin besar nilai X makin besar pula nilai Y dan sebaliknya.
   - Apabila r = 0 menunjukkan tidak ada hubungan linier antara X dan Y.

   Tabel 3.5 Pedoman interpretasi koefesien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
≥0,00 - ≤0,20	Sangat Rendah
≥0,20 - ≤0,40	Rendah
≥0,40 - ≤0,70	Sedang
≥0,60 - ≤0,90	Kuat
≥0,80 - ≤1,00	Sangat Kuat

   sumber: Sugiyono (2017)

2. Analisis Regresi Linier Berganda

   Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen kemampuan kerja (X_1), kepuasan kerja (X_2) dengan variabel dependen kinerja karyawan (Y) pada divisi *finished goods warehouse* di PT Elang Perdana

Dipindai dengan CamScanner

Tyre Industry. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk mempredikisi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + ... + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (yang diprediksikan)

X_1 = Variabel independen

X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y, apabila $X_1, X_2 \ldots X_n = 0$)

b = Konstanta regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Syarat-syarat model kelayakan regresi yaitu sebagai berikut :

- Model regresi dikatakan layak jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar < 0.05.
- Predictor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *Standard Error of Estimate* < *Standard Deviation.*
- Koefesien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan uji t. Koefesien regresi signifikan jika t hitung > t table (nilai kritis). Dalam IBM SPSS dapat diganti dengan menggunakan nilai signifikansi (sig) dengan ketentuan sebagai berikut:
  - Jika sig < 0,05; koefesien regresi signifikan
  - Jika sig > 0,05; koefesien regresi tidak signifikan
- Tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya tidak boleh terjadi korelasi antar variabel bebas yang sangat tinggi atau terlalu rendah. Syarat ini hanya berlaku untuk regresi linier berganda

Dipindai dengan CamScanner

Tyre Industry. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk mempredikisi nilai dari variabel dependen apabila nilai independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan linier berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + ... + b_nX_n$$

Dimana :

Y = Variabel dependen (yang diprediksikan)

X_1 = Variabel independen

X_2 = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y, apabila $X_1, X_2 \ldots X_n = 0$)

b = Konstanta regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

Syarat-syarat model kelayakan regresi yaitu sebagai berikut :

- Model regresi dikatakan layak jika angka signifikansi pada ANOVA sebesar < 0.05.
- Predictor yang digunakan sebagai variabel bebas harus layak. Kelayakan ini diketahui jika angka *Standard Error of Estimate* < *Standard Deviation.*
- Koefesien regresi harus signifikan. Pengujian dilakukan dengan uji t. Koefesien regresi signifikan jika t hitung > t table (nilai kritis). Dalam IBM SPSS dapat diganti dengan menggunakan nilai signifikansi (sig) dengan ketentuan sebagai berikut:
  - Jika sig < 0,05; koefesien regresi signifikan
  - Jika sig > 0,05; koefesien regresi tidak signifikan
- Tidak boleh terjadi multikolinieritas, artinya tidak boleh terjadi korelasi antar variabel bebas yang sangat tinggi atau terlalu rendah. Syarat ini hanya berlaku untuk regresi linier berganda

Dipindai dengan CamScanner

dengan variabel bebas lebih dari satu. Tidak terdapat masalah multikolinieritas jika nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10.

- Tidak terjadi heterokedastisitas.
- Keselerasan model regresi dapat diterangkan dengan menggunakan nilai r^2 semakin besar nilai tersebut maka model semakin baik. Jika nilai mendekati 1 maka model regresi semakin baik. Nilai r^2 mempunyai karakteristik diantaranya :
  1. selalu positif.
  2. Nilai r^2 maksimal sebesar 1.

  Jika Nilai r^2 sebesar 1 akan mempunyai arti kesesuaian yang sempurna. Maksudnya seluruh variasi dalam variabel tergantung (variabel Y) dapat diterangkan oleh model regresi. Sebaliknya jika r^2 sama dengan 0, maka tidak ada hubungan linier antara variabel bebas (variabel X) dan variabel tergantung (variabel Y).
- Data harus berdistribusi normal.

3. Analisis Koefisien Determinasi (KD)

   Menurut Siregar (2018), koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

   $$KD = R^2 \times 100\%$$

   Dimana :

   KD = Koefisien determinasi

   R^2 = Koefisien korelasi

   Kriteria analisis Koefisien Determinasi :

Dipindai dengan CamScanner

1. Jika KD mendeteksi nol (0), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen melemah.
2. Jika KD mendeteksi satu (1), maka pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen kuat.

3.8.4 Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Uji t

Menurut Siregar (2018) tujuan dilakukannya uji signifikansi secara parsial dua variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen) adalah untuk mengukur secara terpisah dampak yang ditimbulkan dari masing-masing variabel bebas terhadap varivel terikat. Berikut Langkah untuk uji t :

- Membuat hipotesis

  Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data X_1 dan X_2 terhadap kelompok data Y.

  Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data X_1 dan X_2 terhadap kelompok data Y.

- Menentukan taraf signifikan
- Kaidah pengujian

  Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima.

  Jika t hitung > t tabel, maka Ho ditolak.

- Menghitung t hitung

$$t\ hitung = \frac{bi}{S_{bi}}$$

Dipindai dengan CamScanner

Dimana:

bi = nilai konstanta

Sbi = standar *error*

- Bandingkan t hitung dengan t tabel, untuk kesalahan 5%, uji dua pihak, dan dk = n-2.

2. Uji F

Menurut Siregar (2018), tujuan dilakukannya pengujian hipotesis terhadap penerapan metode regresi linear berganda adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara simultan antara kelompok variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut langkah-langkah untuk uji F:

- Membuat hipotesis

  Ho: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kelompok data X1 dan X2 terhadap kelompok data Y.

  Ha: Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kelompok data X1 dan X2 terhadap kelompok data Y.

- Menentukan taraf signifikan
- Kaidah pengujian

  Jika F hitung < F tabel, maka Ho diterima.

  Jika F hitung > F tabel, maka Ho ditolak.

- Menghitung F hitung

$$F\ hitung = \frac{(R_{x1,x2,y})^2(n-m-1)}{m\,(1-R^2{}_{x1,x2,y})}$$

- Bandingkan F hitung dengan F tabel, untuk kesalahan 5%, uji dua pihak, dan dk = (n-k-1)

Dipindai dengan CamScanner

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca Ibadah Mengambil Dosa

BAB IV
PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan

PT Elang Perdana Tyre Industry (PT EPTI) merupakan salah satu perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang industri otomotif khususnya pembuatan ban luar mobil. PT EPTI juga berperan penting dalam penyediaan produk yang berkualitas dan sesuai dengan prasarana yang ada di Indonesia maupun luar negeri. Profil perusahaan dari PT EPTI adalah sebagai berikut :

Nama Perusahaan	: PT Elang Perdana Tyre Industry
Tahun Berdiri	: 1993
Tahun Awal Produksi	: 1997
Jenis Usaha	: Manufaktur
Jenis Produksi	: Ban luar mobil
Jenis Merek	: Forceum dan Accelera
Jumlah Karyawan	: 2.466 orang
Alamat Perusahaan	: Jalan Elang – Desa Sukahati, Citeureup, Bogor.
Telepon	: (021) 8765105
Fax.	: (021) 8759943
Email	: epco@eptyres.com
Website	: www.eptyres.com
Perizinan	: No. SIUP: 486/T/INDUSTRI/1999.

Dipindai dengan CamScanner

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

- Visi

  Visi dari PT EPTI adalah menghasilkan produk yang terbaik tanpa kecelakaan kerja.

- Misi

  PT EPTI mempunyai beberapa misi yaitu :

  1. Meningkatkan kinerja mutu, lingkungan, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dalam upaya pemenuhan kebutuhan perusahaan.
  2. Mencegah cedera penyakit akibat kerja, pencemaran lingkungan dan terjadinya insiden keamanan yang berdampak pada proses bisnis perusahaan.
  3. Meningkatkan kemampuan dan sikap disiplin bagi semua pekerja.
  4. Membangun profesionalisme, inovasi dan integritas kerja untuk membangun perusahaan yang lebih maju.

4.1.3 Sejarah Perusahaan

Produksi perdana PT EPTI secara resmi dimulai pada tanggal 13 April 1997 dengan membuat ban mobil merek VREDESTEIN yang merupakan lisensi dari Negara Belanda. Ban yang diproduksi adalah ban mobil jenis PCR (*Passenger Car Radial*) untuk jenis kendaraan penumpang (kecepatan tinggi). Selanjutnya diproduksi pula ban mobil untuk jenis kendaraan komersial (*truck, bus, light truck*) dengan jenis ban bias (beban tinggi).

Dalam perkembangan selanjutnya, PT EPTI di samping memproduksi ban dengan merek VREDESTEIN juga telah berhasil memproduksi dan memasarkan ban dengan merek sendiri (*original product*) yakni EPCO (Elangperdana Corporation). Semua hasil produksi ban baik merek VREDESTEIN maupun EPCO dipasarkan secara domestik untuk pangsa pasar *replacement* dan *original*

Dipindai dengan CamScanner

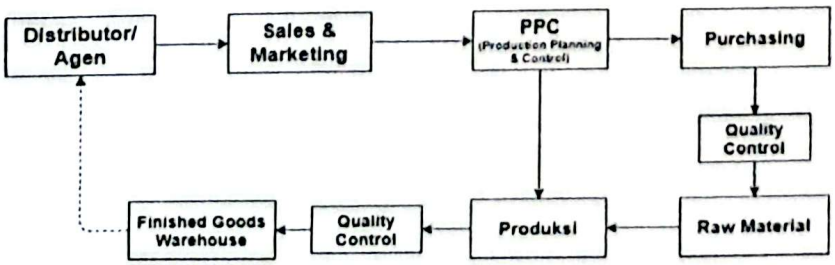
equipment, dan juga diekspor ke luar negeri di antaranya ke Timur Tengah (*middle east*), Malaysia, Thailand dan Australia.

PT EPTI sebagai produsen ban kendaraan bermotor roda empat. Pada awal didirikan mempunyai kapasitas terpasang 5.000 butir/hari, tahun 2003 kapasitas produksi menjadi 8.600 butir ban/hari, lalu pada tahun 2008 ekspansi pabrik berlanjut terus menjadi 10.500 butir ban/hari pada tahun 2009 dengan merek dagang FORCEUM dan ACCELERA dengan masing – masing pengembangan jenis polanya, namun merek VREDESTEIN sudah tidak diproduksi lagi.

Hasil kerja keras dari tenaga pemasaran yang telah berpengalaman dan dibuktikan dengan kualitas yang prima, maka hanya dalam kurun waktu yang relatif singkat PT EPTI telah berhasil menembus pasar mancanegara dengan komposisi penjualan ekspor mencapai 80%. Pada tahun 2010 setelah meningkatkan kapasitas produksi yang disesuaikan kapasitas mesin, PT EPTI melakukan penambahan target menjadi 12.500 butir/hari.

4.1.4 Proses Bisnis

Proses bisnis PT EPTI menyediakan alur proses mulai dari input, proses, dan output dari bahan baku menjadi barang jadi. Pada tahap pengawasan, PT EPTI menetapkan orang - orang maupun sistem untuk mengawasi jalannya proses bisnis mulai dari pemesanan, produksi dan pergudangan. Proses bisnis pada PT EPTI dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut:



Gambar 4.1 Proses bisnis PT EPTI
Sumber: PT Elang Perdana Tyre Industry

Dipindai dengan CamScanner

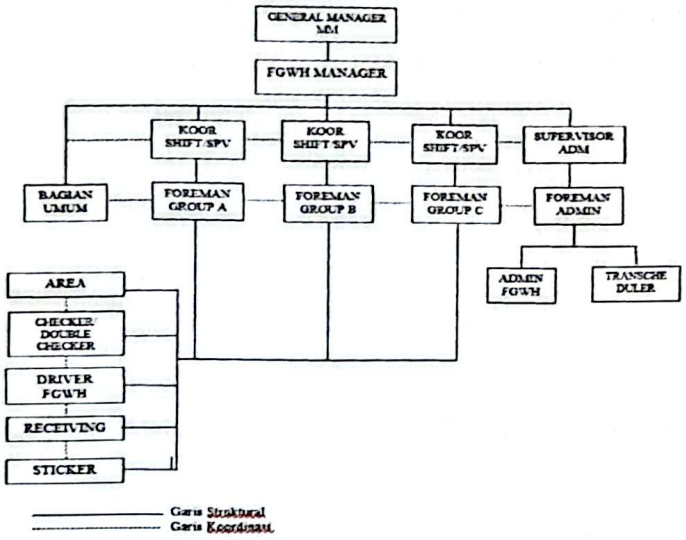
Berdasarkan gambar 4.1 di atas, uraian proses bisnis pada PT EPTI dimulai dari distributor atau agen yang melakukan pemesanan produk dengan menghubungi *sales*. *Sales* bertugas menerima pemesanan dengan jumlah yang besar dari distributor dengan cara datang langsung ke lokasi ataupun bisa menghubungi melalui telepon dan email. Bagian marketing kemudian memproses pesanan dalam bentuk *Sales Order* (SO) sebagai dokumen atau bukti pemesanan. Bagian marketing berkoordinasi dengan bagian *Production Planning & Control* (PPC) untuk proses perencanaan produksi dan kebutuhan bahan baku serta mengatur jumlah produksi sesuai pesanan.

Kemudian bagian PPC memberi instruksi ke bagian produksi dan bagian *purchasing* untuk menyiapkan bahan baku yang sesuai dengan kebutuhan pemesanan. Ketika bahan baku sudah tersedia akan dilakukan pengecekan oleh bagian *Quality Control* dan bahan baku telah diverifikasi sesuai standar kualitas, maka bahan baku tersebut diteruskan proses pemasokan bahan baku kepada bagian produksi. Bagian produksi membuat produk ban sesuai permintaan dari bagian PPC (jumlah, tipe dan jenis ban). Setelah produk selesai, tahap *finishing* (tidak ada cacat) barang dikirim ke bagian gudang (*Finished Goods Warehouse*) untuk melakukan penyimpanan yang nantinya akan dikirim ke distributor. Produk ban akan keluar dari *Finished Goods Warehouse* jika bagian gudang mendapatkan SO dari bagian marketing agar mempersiapkan barang yang sesuai dengan jenis dan jumlah ban yang akan dikirim kepada distributor.

4.1.5 Struktur Organisasi

Struktur organisasi dalam *Finished Goods Warehouse* (FGWH) dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut ini:

Dipindai dengan CamScanner



Gambar 4.2 Struktur Organisasi FGWH
Sumber: PT Elang Perdana Tyre Industry

Berdasarkan gambar di atas, berikut uraian dari struktur organisasi *Finished Goods Warehose*

1. FGWH *Manager*

   Tugas dan Tanggun Jawab:

   a. Bertanggung jawab kepada semua bawahan yang ada.
   b. Mengawasi dan mengontrol kegiatan yang berada di gudang.
   c. Mengawasi dan melaksanakan SOP yang telah ada.
   d. Mengawasi keluar masuknya barang yang ada.
   e. Bertanggung jawab terhadap stok yang ada di gudang.

2. Koor Shift/SPV (*Supervisor)*

   Tugas dan Tanggung Jawab:

   a. Bertanggung jawab atas ketepatan laporan gudang.
   b. Mengawasi proses berlangsungnya bongkar muat barang.
   c. Melakukan koordinasi kepada setiap anggota kelompoknya.
   d. Mengawasi kinerja anggotanya.

3. *Foreman*

   Tugas dan Tanggung Jawab:

   a. Melakukan koordinasi kepada SPV.

Dipindai dengan CamScanner

b. Memberi solusi dan jalan keluar dari setiap permasalahan yang timbul dari luar maupun bagian internal yang dihadapi di lapangan.
c. Membentuk keterampilan terhadap bawahannya.
d. Menyampaikan pekerjaan apa saja yang akan dilakukan setiap memulai.

4. Administrasi

Tugas dan Tanggung Jawab:

a. Melakukan konfirmasi kembali pemesanan kepada bagian *Marketing*.
b. Membuat surat jalan untuk kendaraan yang membawa barang saat keluar dari perusahaan.
c. Membuat draf pemesanan yang telah diberikan bagian *marketing*.

5. *Driver Forklif*

Tugas dan Tanggung Jawab:

a. Menyiapkan barang yang akan dikirim.
b. Melakukan pengecekan *Forklift* sebelum digunakan.
c. Membuat laporan setelah menggunakan.
d. Bertanggung jawab atas penggunaan *Forklift*.

6. *Receiving*

Tugas dan Tanggung Jawab:

a. Bertanggung jawab terhadap barang yang masuk ke gudang.
b. Membuat surat jalan barang yang akan dikirim kembali ke produksi atau tempat lain yang berada di PT EPTI.
c. Mengecek jumlah ban yang ada di palet dengan data yang di sistem pada saat kedatangan dari bagian produksi.

Dipindai dengan CamScanner

4.2 Pengolahan Data

Menurut Siregar (2018), pada penelitian kuantitatif analisis datanya meliputi pengolahan data dan penyajian data, melakukan penghitungan untuk mendeskripsikan data dan melakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji statistik. Pengolahan data untuk penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah suatu proses dalam memperoleh data ringkasan dengan menggunakan cara cara tertentu atau rumusan tertentu.

4.2.1 Profil Responden

Responden pada penelitian ini adalah karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* (FGWH) di PT Elang Perdana Tyre Industry (PT EPTI). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling,* yaitu metode pengambilan sampel yang memberikan peluang/kesempatan yang sama bagi setiap populasi untuk terpilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan adalah *Simple Random Sampling* (Sampel Acak Sederhana), yaitu tanpa memerhatikan strata yang ada dalam populasi karena setiap anggota populasi dianggap homogen. jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus slovin dengan jumlah sampel 78 karyawan.

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebar kuesioner langsung kepada karyawan. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, jabatan/pekerjaan, Pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Berikut uraian profil responden dalam penelitian ini, yaitu :

1. Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil kuesioner, dapat diketahui jenis kelamin responden dalam penelitian ini dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu:

Tabel 4.1 Jumlah responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	78	100%
Perempuan	0	0
Jumlah	78	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, menunjukkan bahwa responden yang bekerja di divisi *Finished Goods Warehose* menurut jenis kelamin seluruh responden adalah laki-laki.

2. Menurut Usia

Gambaran umum responden mengenai usia berdasarkan data penelitian yang diperolah dari hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2 Jumlah responden berdasarkan usia

Umur	Jumlah Karyawan	Persentase
20 – 29 tahun	47	60,25%
30 -39 tahun	28	35,90%
> 40 tahun	3	3,85%
Jumlah	78	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa responden di divisi *Finished Goods Warehouse* berusia 20-29 tahun sebanyak 47 karyawan atau 60,25%, berusia 30-39 tahun sebanyak 28 karyawan, dan yang berusia >40 tahun sebanyak 3 orang atau 3,85%. Hal tersebut menunjukkan bahwa responden didominasi oleh karyawan berusia 20-29 tahun.

3. Menurut Jabatan

Gambaran umum responden mengenai jabatan berdasarkan data penelitian yang diperolah dari hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3 Jumlah responden menurut jabatan

Jabatan	Jumlah Karyawan	Persentase
Administrasi FGWH	5	6,4%
Area	26	33,3%
Checker	13	16,7%
Double Checker	14	17,95%
Driver FGWH	9	11,55%
Receiving	6	7,7%
Sticker	5	6,4%
Jumlah	78	100%

Dipindai dengan CamScanner

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh karyawan yang mempunyai jabatan Area.

4. Menurut Pendidikan Terakhir

Gambaran umum responden mengenai pendidikan terakhir berdasarkan data penelitian yang diperolah dari hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4 Jumlah responden menurut pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	74	94,9%
DIPLOMA	4	5,1%
SARJANA	0	0
Jumlah	78	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh karyawan yang Pendidikan terakhirnya SMA/SMK.

5. Menurut Lama Bekerja

Gambaran umum responden mengenai lama bekerja berdasarkan data penelitian yang diperolah dari hasil penyebaran kuesioner dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5 Jumlah responden menurut lama bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
>5 Tahun	29	37,18%
5-10 Tahun	43	55.12%
>15 Tahun	6	7,7%
Jumlah	78	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh karyawan yang lama bekerjanya 5-10 tahun.

Dipindai dengan CamScanner

4.2.2 Analisis Interval

Interval digunakan untuk mengklasifikasikan, mengurutkan peringkat, mengukur dan membandingkan ukuran perbedaan diantara nilai. Untuk menentukan panjang kelas interval dalam penelitian ini menggunakan rumus sebagai berikut:

$$P = \frac{R}{K}$$

Di mana:

P = Panjang kelas

R = Rentang

K = Jumlah kelas

Rentang dalam penelitian ini berjumlah 3 dan banyaknya kelas berjumlah 4, berikut perhitungannya:

$$P = \frac{4-1}{4} = \frac{3}{4} = 0{,}75$$

Panjang kelas interval dalam penelitian ini adalah 0,75 maka interval dari kriteria rata-rata adalah sebagai berikut:

1,00 – 1,74 = Sangat Tidak setuju

1,75 – 2,49 = Tidak Setuju

2,50 – 3,24 = Setuju

3,25 – 4,00 = Sangat Setuju

Berikut penentuan interval setiap indikator masing-masing variabel dalam penelitian ini:

1. Kemampuan Kerja (X1)

   Indikator variabel kemampuan kerja terdiri dari kemampuan intelektual dan kemampuan fisik, setiap indikator direpresentasikan oleh pernyataan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.0.6 Rangkuman variabel kemampuan kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
1.	Saya dapat menerima saran dan kritik dari orang lain.	0	19	16	43	3,30

Dipindai dengan CamScanner

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
2.	Pekerjaan yang menggunakan komputer dapat diselesaikan dengan baik.	5	15	8	50	3,25
3.	Saya selalu berfikir logis dalam setiap hal (tidak emosional).	8	13	13	44	3,19
4.	Saya mampu bekerja maksimal setiap harinya.	0	8	32	38	3,38
5.	Saya melaksanakan tugas yang membutuhkan seluruh bagian tubuh dengan baik.	6	13	27	32	3,09
Rata-rata						**3,26**

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.6 di atas didapat nilai rata-rata sebesar 3,26 maka dapat disimpulkan bahwa responden sangat setuju akan pernyataan-pernyataan mengenai variabel kemampuan kerja.

2. Kepuasan Kerja (X2)

Indikator variabel kepuasan kerja terdiri dari menyenangi pekerjaannya, mencintai pekerjaannya, moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Setiap indikator direpresentasikan oleh pernyataan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.7 Rangkuman variabel kepuasan kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
1	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.	4	10	46	18	3,00
2	Saya senang melakukan pekerjaan saya.	0	20	28	30	3,13
3	Saya sudah nyaman dan betah ketika berada di perusahaan.	6	23	22	27	2,90
4	Saya menolak pekerjaan lain.	3	5	49	21	3,13
5	Bila ada masalah dalam pekerjaan anda mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja.	0	21	19	38	3,22

Dipindai dengan CamScanner

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
6	Saya selalu bersemangat dan memberikan energi penuh dalam bekerja.	5	15	10	48	3,30
7	Pengarahan langkah-langkah dan teknik pelaksanaan pekerjaan tergantung pada atasan.	8	14	13	43	3,17
8	Saya mematuhi standar operasional PT EPTI dengan baik.	1	9	33	35	3,31
9.	Saya berkesempatan untuk kenaikan jabatan.	6	13	26	33	3,10
10	Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik.	11	9	29	29	2,98
Rata-rata						**3,12**

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.7 di atas didapat nilai rata-rata sebesar 3,12 maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan pernyataan-pernyataan mengenai variabel kepuasan kerja.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Indikator variabel kinerja karyawan terdiri dari jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerjasama. Setiap indikator direpresentasikan oleh pernyataan yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Rangkuman variabel kinerja karyawan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
1	Saya dapat mencapai target yang ditetapkan pimpinan.	7	10	34	27	3,04
2	Saya dapat bekerja melebihi target yang telah ditetapkan.	3	6	49	20	3,10
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	0	19	17	42	3,30
4	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.	6	15	8	49	3,29

Dipindai dengan CamScanner

NO	PERNYATAAN	JAWABAN				Rata-rata
		STS	TS	S	SS	
5	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	8	13	13	44	3,20
6	Saya disiplin waktu dalam bekerja.	0	8	33	37	3,37
7	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.	6	13	27	32	3,09
8	Saya tidak pernah absen saat hari bekerja.	6	14	27	31	3,07
9	Saya mampu bekerja dalam tim/kelompok.	1	25	21	31	3,05
10	Saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja	0	29	27	22	2,91
Rata-rata						**3,14**

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 4.8 di atas didapat nilai rata-rata sebesar 3,14 maka dapat disimpulkan bahwa responden setuju akan pernyataan-pernyataan mengenai variabel kinerja karyawan.

4.2.3 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan antara nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika nilai r hitung lebih besar daripada r tabel dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Pada penelitian ini, perhitungan r hitung didapatkan dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment (Pearson).

1. Uji Validitas Kemampuan Kerja (X1)

   Berikut akan dijabarkan perhitungan uji validitas salah satu instrumen di dalam variabel kemampuan kerja :

Tabel 4.9 Tabel Penolong Kemampuan Kerja

Responden	X1	Y	X1.Y	X^2	Y^2
1	2	16	32	4	256
2	4	18	72	16	324
3	3	18	54	9	324
4	3	17	51	9	289
5	4	18	72	16	324

Dipindai dengan CamScanner

Responden	X1	Y	X1.Y	X^2	Y^2
6	2	11	22	4	121
7	2	9	18	4	81
8	4	20	80	16	400
9	4	20	80	16	400
10	4	19	76	16	361
11	4	16	64	16	256
12	4	20	80	16	400
13	3	17	51	9	289
14	3	18	54	9	324
15	4	18	72	16	324
16	2	11	22	4	121
17	2	10	20	4	100
18	4	20	80	16	400
19	4	20	80	16	400
20	4	19	76	16	361
21	2	16	32	4	256
22	2	14	28	4	196
23	4	17	68	16	289
24	4	19	76	16	361
25	4	17	68	16	289
26	4	16	64	16	256
27	4	12	48	16	144
28	3	19	57	9	361
29	3	18	54	9	324
30	4	19	76	16	361
31	2	15	30	4	225
32	2	13	26	4	169
33	4	17	68	16	289
34	4	19	76	16	361
35	4	17	68	16	289
36	4	17	68	16	289
37	2	14	28	4	196
38	4	18	72	16	324
39	3	19	57	9	361
40	3	17	51	9	289
41	4	17	68	16	289
42	2	14	28	4	196
43	2	14	28	4	196

Dipindai dengan CamScanner

Responden	X1	Y	X1.Y	X^2	Y^2
44	4	14	56	16	196
45	4	18	72	16	324
46	4	15	60	16	225
47	4	17	68	16	289
48	4	13	52	16	169
49	3	17	51	9	289
50	3	18	54	9	324
51	4	15	60	16	225
52	2	12	24	4	144
53	2	13	26	4	169
54	4	14	56	16	196
55	4	18	72	16	324
56	4	13	52	16	169
57	4	16	64	16	256
58	4	20	80	16	400
59	2	15	30	4	225
60	3	17	51	9	289
61	3	17	51	9	289
62	3	18	54	9	324
63	4	18	72	16	324
64	2	11	22	4	121
65	2	8	16	4	64
66	4	19	76	16	361
67	3	17	51	9	289
68	4	19	76	16	361
69	4	16	64	16	256
70	4	20	80	16	400
71	3	17	51	9	289
72	3	15	45	9	225
73	4	18	72	16	324
74	2	11	22	4	121
75	2	10	20	4	100
76	4	20	80	16	400
77	4	20	80	16	400
78	4	19	76	16	361
TOTAL	**258**	**1271**	**4331**	**908**	**21387**

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan nilai-nilai total dari tabel di atas, selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus dan hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\text{r hitung} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$= \frac{78 \times 4.331 - (258)(1.271)}{\sqrt{[78 \times 908 - (258)^2][78 \times 21.387 - (1.271)^2]}}$$

$$= \frac{337.818 - 327.918}{\sqrt{[70.824 - 66.564][1.668.186 - 1.615.441]}}$$

$$= \frac{9.900}{\sqrt{(4.260)(52.745)}}$$

$$= \frac{9.900}{\sqrt{224.693.700}} = 0,\ 0.660440 = \mathbf{0,660}$$

Hasil pengujian validitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel kemampuan kerja dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,660 > 0,223 yang berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel kemampuan kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.10 Tabel Penolong Kepuasan Kerja

Responden	X	Y	X.Y	X^2	Y^2
1	3	34	102	9	1156
2	4	39	156	16	1521
3	4	34	136	16	1156
4	4	34	136	16	1156
5	3	34	102	9	1156
6	3	23	69	9	529
7	1	20	20	1	400
8	3	36	108	9	1296
9	3	33	99	9	1089
10	4	39	156	16	1521
11	3	34	102	9	1156
12	4	39	156	16	1521

Dipindai dengan CamScanner

Responden	X	Y	X.Y	X^2	Y^2
13	3	32	96	9	1024
14	3	33	99	9	1089
15	3	36	108	9	1296
16	3	22	66	9	484
17	2	19	38	4	361
18	4	38	152	16	1444
19	3	35	105	9	1225
20	4	39	156	16	1521
21	3	27	81	9	729
22	4	27	108	16	729
23	3	33	99	9	1089
24	3	33	99	9	1089
25	3	33	99	9	1089
26	3	31	93	9	961
27	3	27	81	9	729
28	2	31	62	4	961
29	4	39	156	16	1521
30	3	31	93	9	961
31	3	34	102	9	1156
32	4	34	136	16	1156
33	4	37	148	16	1369
34	3	34	102	9	1156
35	3	24	72	9	576
36	1	15	15	1	225
37	3	35	105	9	1225
38	3	32	96	9	1024
39	4	39	156	16	1521
40	3	29	87	9	841
41	3	33	99	9	1089
42	3	32	96	9	1024
43	3	32	96	9	1024
44	3	36	108	9	1296
45	3	22	66	9	484
46	2	18	36	4	324
47	4	40	160	16	1600
48	3	35	105	9	1225
49	4	39	156	16	1521
50	3	31	93	9	961

Dipindai dengan CamScanner

Responden	X	Y	X.Y	X^2	Y^2
51	4	34	136	16	1156
52	3	27	81	9	729
53	2	26	52	4	676
54	3	32	96	9	1024
55	1	20	20	1	400
56	3	32	96	9	1024
57	2	33	66	4	1089
58	3	27	81	9	729
59	3	29	87	9	841
60	3	28	84	9	784
61	3	35	105	9	1225
62	3	34	102	9	1156
63	3	34	102	9	1156
64	3	33	99	9	1089
65	2	28	56	4	784
66	4	35	140	16	1225
67	3	33	99	9	1089
68	4	39	156	16	1521
69	3	35	105	9	1225
70	2	30	60	4	900
71	2	30	60	4	900
72	3	24	72	9	576
73	2	28	56	4	784
74	2	30	60	4	900
75	4	30	120	16	900
76	3	24	72	9	576
77	1	22	22	1	484
78	3	27	81	9	729
TOTAL	**234**	**2435**	**7533**	**746**	**78427**

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan nilai-nilai total dari tabel di atas, selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus dan hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\text{r hitung} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$= \frac{78 \, x \, 7.533 - (234)(2.435)}{\sqrt{[78 \, x \, 746 - (234)^2][78 \, x \, 78.427 - (2.435)^2]}}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$= \frac{587.574 - 569..790}{\sqrt{[58.188 - 54.756][6,117,306 - 5,929,225]}}$$

$$= \frac{17.784}{\sqrt{(3.432)(188.081)}}$$

$$= \frac{17.784}{\sqrt{645.493.992}} = 0.699976 = \mathbf{0,700}$$

Hasil pengujian validitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel kepuasan kerja dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,700 > 0,223 yang berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel kepuasan kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 4.11 Tabel Penolong Kinerja Karyawan

Responden	X1	Y	X1.Y	X^2	Y^2
1	3	30	90	9	900
2	4	31	124	16	961
3	3	32	96	9	1024
4	2	33	66	4	1089
5	4	36	144	16	1296
6	3	26	78	9	676
7	2	16	32	4	256
8	4	37	148	16	1369
9	3	32	96	9	1024
10	4	39	156	16	1521
11	3	33	99	9	1089
12	4	39	156	16	1521
13	4	34	136	16	1156
14	2	30	60	4	900
15	1	31	31	1	961
16	3	25	75	9	625
17	2	19	38	4	361
18	4	38	152	16	1444
19	3	36	108	9	1296
20	4	39	156	16	1521
21	3	31	93	9	961

Dipindai dengan CamScanner

Responden	X1	Y	X1.Y	X^2	Y^2
22	3	32	96	9	1024
23	3	33	99	9	1089
24	3	30	90	9	900
25	4	35	140	16	1225
26	1	22	22	1	484
27	1	17	17	1	289
28	4	40	160	16	1600
29	3	36	108	9	1296
30	4	39	156	16	1521
31	4	34	136	16	1156
32	3	38	114	9	1444
33	3	32	96	9	1024
34	3	32	96	9	1024
35	4	35	140	16	1225
36	1	22	22	1	484
37	1	19	19	1	361
38	4	40	160	16	1600
39	3	36	108	9	1296
40	4	39	156	16	1521
41	3	31	93	9	961
42	4	30	120	16	900
43	4	33	132	16	1089
44	3	32	96	9	1024
45	3	33	99	9	1089
46	3	31	93	9	961
47	4	26	104	16	676
48	3	35	105	9	1225
49	3	34	102	9	1156
50	4	39	156	16	1521
51	3	29	87	9	841
52	2	28	56	4	784
53	2	31	62	4	961
54	3	32	96	9	1024
55	2	32	64	4	1024
56	4	33	132	16	1089
57	1	25	25	1	625
58	1	29	29	1	841
59	4	37	148	16	1369

Dipindai dengan CamScanner

Responden	X1	Y	X1.Y	X^2	Y^2
60	3	33	99	9	1089
61	4	36	144	16	1296
62	3	29	87	9	841
63	4	33	132	16	1089
64	4	30	120	16	900
65	3	33	99	9	1089
66	3	28	84	9	784
67	3	31	93	9	961
68	4	27	108	16	729
69	3	32	96	9	1024
70	3	32	96	9	1024
71	4	34	136	16	1156
72	3	23	69	9	529
73	2	29	58	4	841
74	2	26	52	4	676
75	3	33	99	9	1089
76	3	26	78	9	676
77	2	26	52	4	676
78	4	30	120	16	900
TOTAL	**237**	**2449**	**7690**	**785**	**79043**

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan nilai-nilai total dari tabel di atas, selanjutnya dimasukkan ke dalam rumus dan hasilnya dapat diuraikan sebagai berikut:

$$\text{r hitung} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N \sum x^2 - (\sum x)^2][N \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

$$= \frac{78 \times 7.690 - (237)(2.449)}{\sqrt{[78 \times 785 - (237)^2][78 \times 79.043 - (2.449)^2]}}$$

$$= \frac{599.820 - 580.413}{\sqrt{[61.230 - 56.169][6.165.354 - 5.997.601]}}$$

$$= \frac{19.407}{\sqrt{(5.061)(167.753)}}$$

$$= \frac{19.407}{\sqrt{848.997.933}} = 0.66605 = \mathbf{0,666}$$

Dipindai dengan CamScanner

Hasil pengujian validitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel kinerja karyawan dikatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel yaitu 0,666 > 0,223 yang berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel kinerja karyawan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.2.4 Uji Reliabelitas

Menurut Siregar (2016), reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu instrumen penelitian adalah teknik alpha cronbach. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitas (r11) > 0,6. Berikut adalah pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian ini:

1. Uji Reliabilitas Kemampuan Kerja (X1)

Tabel penolong uji reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kemampuan Kerja. Langkah-langkah uji realiabilitas adalah sebagai berikut:

- Menghitung nilai varian setiap butir penyataan:

$$\sigma_i = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1 = \frac{908 - \frac{(258)^2}{78}}{78} = \frac{908 - \frac{66.564}{78}}{78}$$

$$= \frac{908 - 853{,}38461}{78} = \frac{54{,}615384}{78} = 0{,}7002$$

$$\sigma_2 = \frac{937 - \frac{(259)^2}{78}}{78} = \frac{937 - \frac{67.081}{78}}{78}$$

$$= \frac{937 - 860{,}0128}{78} = \frac{76{,}9871}{78} = 0{,}9870$$

Dipindai dengan CamScanner

$$\sigma_3 = \frac{881 - \frac{(249)^2}{78}}{78} = \frac{881 - \frac{62.001}{78}}{78}$$

$$= \frac{881 - 794{,}8846}{78} = \frac{86{,}1153}{78} = 1{,}1040$$

$$\sigma_4 = \frac{928 - \frac{(264)^2}{78}}{78} = \frac{928 - \frac{69.696}{78}}{78}$$

$$= \frac{928 - 893{,}5384}{78} = \frac{34{,}4615}{78} = 0{,}4418$$

$$\sigma_5 = \frac{813 - \frac{(241)^2}{78}}{78} = \frac{813 - \frac{58.081}{78}}{78}$$

$$= \frac{813 - 744{,}6282}{78} = \frac{68{,}3717}{78} = 0{,}8765$$

- Menghitung total nilai varian:

  $\sum\sigma t^2 = 0{,}7002 + 0{,}9870 + 1{,}1040 + 0{,}4418 + 0{,}8765$

  $= 4{,}1096$

- Menghitung nilai varian total:

$$\sum\sigma t = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{21.387 - \frac{(1.271)^2}{78}}{78}$$

$$= \frac{21.387 - \frac{(1.615.441)}{78}}{78}$$

$$= \frac{21.387 - 20.710{,}782}{78} = \frac{676{,}2179}{78} = 8{,}6694$$

- Menghitung nilai reliabel instrument variabel kemampuan kerja (X1)

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum Si}{St}\right]$$

$$= \left[\frac{5}{5-1}\right]\left[1 - \frac{4{,}1096}{8{,}6694}\right]$$

Dipindai dengan CamScanner

$$= \left[\frac{5}{4}\right] [1 - 0{,}474035]$$

$$= [1{,}25]\ [0{,}525965] = 0{,}657456 = 0{,}657$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,657 > 0,6.

2. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel penolong uji reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja. Langkah-langkah uji realiabilitas adalah sebagai berikut:

- Menghitung nilai varian setiap butir penyataan:

$$\sigma_i = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1 = \frac{746 - \frac{(234)^2}{78}}{78} = \frac{746 - \frac{54.756}{78}}{78}$$

$$= \frac{746 - 702}{78} = \frac{44}{78} = 0{,}5641$$

$$\sigma_2 = \frac{812 - \frac{(244)^2}{78}}{78} = \frac{812 - \frac{59.536}{78}}{78}$$

$$= \frac{812 - 763{,}2820}{78} = \frac{48{,}7179}{78} = 0{,}6245$$

$$\sigma_3 = \frac{728 - \frac{(226)^2}{78}}{78} = \frac{728 - \frac{51.076}{78}}{78}$$

$$= \frac{728 - 654{,}8205}{78} = \frac{73{,}1794}{78} = 0{,}9381$$

$$\sigma_4 = \frac{800 - \frac{(244)^2}{78}}{78} = \frac{800 - \frac{59.536}{78}}{78}$$

$$= \frac{800 - 763{,}2820}{78} = \frac{36{,}7179}{78} = 0{,}4707$$

Dipindai dengan CamScanner

$$\sigma_5 = \frac{863 - \frac{(251)^2}{78}}{78} = \frac{863 - \frac{63.001}{78}}{78}$$

$$= \frac{863 - 807{,}7051}{78} = \frac{55{,}2948}{78} = 0{,}7089$$

$$\sigma_6 = \frac{923 - \frac{(257)^2}{78}}{78} = \frac{923 - \frac{66.049}{78}}{78}$$

$$= \frac{923 - 846{,}7820}{78} = \frac{76{,}2179}{78} = 0{,}9771$$

$$\sigma_7 = \frac{869 - \frac{(247)^2}{78}}{78} = \frac{869 - \frac{61.009}{78}}{78}$$

$$= \frac{869 - 782{,}1666}{78} = \frac{86{,}8333}{78} = 1{,}1132$$

$$\sigma_8 = \frac{894 - \frac{(258)^2}{78}}{78} = \frac{894 - \frac{66.564}{78}}{78}$$

$$= \frac{894 - 853{,}38461}{78} = \frac{40{,}6153}{78} = 0{,}5207$$

$$\sigma_9 = \frac{820 - \frac{(242)^2}{78}}{78} = \frac{820 - \frac{58.564}{78}}{78}$$

$$= \frac{820 - 750{,}8205}{78} = \frac{69{,}1794}{78} = 0{,}8869$$

$$\sigma_{10} = \frac{772 - \frac{(232)^2}{78}}{78} = \frac{772 - \frac{53.824}{78}}{78}$$

$$= \frac{772 - 690{,}0512}{78} = \frac{81{,}94871}{78} = 1{,}050$$

- Menghitung total nilai varian:

  $\sum \sigma t^2 = 0{,}5641 + 0{,}6245 + 0{,}9381 + 0{,}4707 + 0{,}7089 + 0{,}9771 + 1{,}1132 + 0{,}5207 + 0{,}8869 + 1{,}050 = 7{,}8551$

- Menghitung nilai varian total:

$$\sum \sigma t = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$= \frac{78.427 - \frac{(2.435)^2}{78}}{78}$$

$$= \frac{78.427 - \frac{(5.929.225)}{78}}{78}$$

$$= \frac{78.427 - 76.015{,}7}{78} = \frac{2{,}411{,}294}{78} = 30{,}914$$

- Menghitung nilai reliabel instrument variabel kemampuan kerja (X1)

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum Si}{St}\right]$$

$$= \left[\frac{10}{10-1}\right]\left[1 - \frac{7{,}8551}{30{,}914}\right]$$

$$= \left[\frac{10}{9}\right]\left[1 - 0{,}254098\right]$$

$$= [1{,}11]\,[0{,}745902] = 0{,}82878 = 0{,}829$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,829 > 0,6.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel penolong uji reliabilitas dapat dilihat pada Lampiran 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja. Langkah-langkah uji realiabilitas adalah sebagai berikut:

- Menghitung nilai varian setiap butir penyataan:

$$\sigma_1 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$\sigma_1 = \frac{785 - \frac{(237)^2}{78}}{78} = \frac{785 - \frac{56.169}{78}}{78}$$

$$= \frac{785 - 720{,}1153}{78} = \frac{64{,}8846}{78} = 0{,}8318$$

$$\sigma_2 = \frac{788 - \frac{(242)^2}{78}}{78} = \frac{788 - \frac{58.564}{78}}{78}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$= \frac{788-750{,}8205}{78} = \frac{37{,}1794}{78} = 0{,}4766$$

$$\sigma_3 = \frac{901 - \frac{(257)^2}{78}}{78} = \frac{901 - \frac{66.049}{78}}{78}$$

$$= \frac{901-846{,}782}{78} = \frac{54{,}2179}{78} = 0{,}6951$$

$$\sigma_4 = \frac{922 - \frac{(256)^2}{78}}{78} = \frac{922 - \frac{65.536}{78}}{78}$$

$$= \frac{922-840{,}2051}{78} = \frac{81{,}7948}{78} = 1{,}0486$$

$$\sigma_5 = \frac{881 - \frac{(249)^2}{78}}{78} = \frac{881 - \frac{62.001}{78}}{78}$$

$$= \frac{881-794{,}8846}{78} = \frac{86{,}1153}{78} = 1{,}1040$$

$$\sigma_6 = \frac{921 - \frac{(263)^2}{78}}{78} = \frac{923 - \frac{69.169}{78}}{78}$$

$$= \frac{921-886{,}782}{78} = \frac{34{,}2179}{78} = 0{,}4386$$

$$\sigma_7 = \frac{813 - \frac{(241)^2}{78}}{78} = \frac{813 - \frac{58.081}{78}}{78}$$

$$= \frac{813-744{,}6282}{78} = \frac{68{,}3717}{78} = 0{,}8765$$

$$\sigma_8 = \frac{801 - \frac{(239)^2}{78}}{78} = \frac{801 - \frac{57.121}{78}}{78}$$

$$= \frac{801-732{,}3205}{78} = \frac{68{,}6794}{78} = 0{,}8805$$

$$\sigma_9 = \frac{786 - \frac{(238)^2}{78}}{78} = \frac{786 - \frac{56.644}{78}}{78}$$

$$= \frac{786-726{,}2051}{78} = \frac{59{,}7948}{78} = 0{,}7666$$

Dipindai dengan CamScanner

$$\sigma_{10} = \frac{711 - \frac{(227)^2}{78}}{78} = \frac{711 - \frac{51.529}{78}}{78}$$

$$= \frac{711 - 660{,}6282}{78} = \frac{50{,}3717}{78} = 0{,}6457$$

- Menghitung total nilai varian:

  $\sum\sigma t^2 = 0{,}8318 + 0{,}4766 + 0{,}6951 + 1{,}0486 + 1{,}1040 + 0{,}4386 + 0{,}8765 + 0{,}8805 + 0{,}7666 + 0{,}6457 = 7{,}7644$

- Menghitung nilai varian total:

$$\sum\sigma t = \frac{\sum Xt^2 - \frac{(Xi)^2}{n}}{n}$$

$$= \frac{79.043 - \frac{(2.449)^2}{78}}{78}$$

$$= \frac{78.427 - \frac{(5.997.601)}{78}}{78}$$

$$= \frac{78.427 - 76.892{,}32}{78} = \frac{1.534{,}679}{78} = 19{,}6753$$

- Menghitung nilai reliabel instrument variabel kemampuan kerja (X1)

$$R_{11} = \left[\frac{k}{k-1}\right]\left[1 - \frac{\sum Si}{St}\right]$$

$$= \left[\frac{10}{10-1}\right]\left[1 - \frac{7{,}7644}{19{,}6753}\right]$$

$$= \left[\frac{10}{9}\right][1 - 0{,}281599]$$

$$= [1{,}11][0{,}718401] = 0{,}798223 = 0{,}798$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner di atas menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dinyatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* 0,798 > 0,6.

Dipindai dengan CamScanner

4.2.5 Uji Asumsi Klasik

Asumsi klasik merupakan persyaratan yang harus dipenuhi pada analisis regresi berganda. Uji asumsi klasik yang biasa digunakan adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastitas. Adapun hasilnya adalah sebagai berikut :

1. Uji Normalitas

Dengan menggunakan aplikasi SPSS maka didapatkan hasil dari uji normalitas dengan metode normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov, yaitu:

Tabel 4.12 Hasil Uji One Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.85597462
Most Extreme Differences	Absolute	0.056
	Positive	0.056
	Negative	-0.036
Test Statistic		0.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver. 24

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, dapat diketahui nilai *Asymp. Sig (2-tailde)* sebesar 0,200. Kriteria pengujian uji normalitas adalah jika residual memiliki nilai signifikan > 0,05 maka data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolineearitas

Menurut Janie (2012), Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi korelasi antar variabel.

Dipindai dengan CamScanner

Hasil tersebut dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

- $Rj = \frac{n \sum x1\, x2 - (\sum x1)(\sum x2)}{\sqrt{[n \sum x1^2 - (\sum x1)^2][n \sum x2^2 - (\sum x2)^2]}}$

$$= \frac{78 \times 40.122 - (1.271)(2.435)}{\sqrt{[78 \times 21.387 - (1.271)^2][78 \times 78.427 - (2.435)^2]}}$$

$$= \frac{3.129.516 - 3.094.885}{\sqrt{[1.668.186 - 1.615.441][6.117.306 - 5.929.225]}}$$

$$= \frac{34.631}{\sqrt{(52.745)(188.081)}}$$

$$= \frac{34.631}{\sqrt{9.920.332.345}} = \frac{34.631}{99.600,865} = 0,347$$

- VIF $= \frac{1}{(1 - Rj^2)}$

$$= \frac{1}{(1 - 0,347^2)} = \frac{1}{(1 - 0,120894)}$$

$$= \frac{1}{0,8791063} = 1,137519 = \mathbf{1,138}$$

- Tolerance $= \frac{1}{VIF} = 1 - Rj^2$

$$= \frac{1}{1,137519} = 1 - 0,120894 = 0,879106 = \mathbf{0,879}$$

Melihat hasil perhitungan di atas, analisis multikolinearitas memperlihatkan nilali tolerance sebesar 0,879 ≥ 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,138 ≤ 10. Berangkat dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan kepuasan kerja.

3. Uji Heteroskedastisitas

Dengan menggunakan aplikasi SPSS maka didapatkan hasil dari uji heteroskedastisitas sebagai berikut:

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.453	2.122		3.041	0.003
	sumA	-0.083	0.112	-0.091	-0.745	0.458
	sumB	-0.050	0.059	-0.103	-0.849	0.399
a. Dependent Variable: abs_res						

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver. 24

Berdasarkan tabel 4.13 di atas dapat diketahui nilai *Sig.* sebesar 0,458 untuk X1 dan 0,399 untuk X2. Kriteria pengujiannya jika nilai Sig. > 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.6 Analisis Korelasi Berganda

Analsisi korelasi ganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel bebas (X) secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel terikat (Y). Hasil tersebut dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$(R_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{r^2x_1y + r^2x_2y - 2(r_{x_1y})(r_{x_2y})(r_{x_1x_2})}{1 - r^2_{x_1x_2}}}$$

$$(R_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{0{,}418^2 + 0{,}455^2 - 2(0{,}418)(0{,}455)(0{,}348)}{1 - 0{,}348^2}}$$

$$(R_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{0{,}3812 - 0{,}1320}{1 - 0{,}1208}}$$

$$(R_{x_1x_2y}) = \sqrt{\frac{0{,}2491}{0{,}8791}}$$

$$(R_{x_1x_2y}) = \sqrt{0{,}2834}$$

$$(R_{x_1x_2y}) = \mathbf{0{,}532}$$

Melihat dari perhitungan di atas, maka kekuatan hubungan antara kemampuan kerja (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan (Y) adalah 0,532 (sedang).

Dipindai dengan CamScanner

4.2.7 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variable berupa hubungan kausal (sebab akibat) atau fungsional. Penelitian ini memiliki lebih dari satu varibel bebas yang akan diuji untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat, maka proses analisis regresi yang dilakukan adalah menggunakan analisis regresi berganda.

1. Perhitungan Skor Deviasi

- $\sum x_1{}^2 = \sum x_1{}^2 - \frac{(\sum x_1)^2}{n}$

  $\sum x_1{}^2 = 21.387 - \frac{(1.271)^2}{78}$

  $\boldsymbol{\sum x_1{}^2 = 676,22}$

- $\sum x_2{}^2 = \sum x_2{}^2 - \frac{(\sum x_2)^2}{n}$

  $\sum x_2{}^2 = 78.427 - \frac{(2.435)^2}{78}$

  $\boldsymbol{\sum x_2{}^2 = 2.411,29}$

- $\sum y^2 = \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n}$

  $\sum y^2 = 79.043 - \frac{(2.449)^2}{78}$

  $\boldsymbol{\sum y^2 = 2.150,68}$

- $\sum x_1 y = \sum x_1 y - \frac{(\sum x_1)(\sum y)}{n}$

  $\sum x_1 y = 40.410 - \frac{(1.271)(2.449)}{78}$

  $\boldsymbol{\sum x_1 y = 503,86}$

- $\sum x_2 y = \sum x_2 y - \frac{(\sum x2)(\sum y)}{n}$

  $\sum x_2 y = 77.488 - \frac{(2.435)(2.449)}{78}$

  $\boldsymbol{\sum x_2 y = 1.035,24}$

Dipindai dengan CamScanner

- $\sum x_1 x_2 = \sum x_1 x_2 - \frac{(\sum x_1)(\sum x_2)}{n}$

  $\sum x_1 x_2 = 40.122 - \frac{(1.271)(2.435)}{78}$

  $\sum x_1 x_2 = 443,99$

- $\bar{x}_1 = \frac{\sum \bar{x}1}{n}$

  $= \frac{1.271}{78} = 16,29$

- $\bar{x}_2 = \frac{\sum \bar{x}2}{n}$

  $= \frac{2.435}{78} = 31.2$

- $y = \frac{\sum y}{n}$

  $= \frac{2.449}{78} = 31.39$

2. Perhitungan Nilai Koefesien (b_1 dan b_2) dan Nilai Konstanta (a)

- Koefesien b_1

$$b_1 = \frac{(\sum x_2{}^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 . x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1{}^2)(\sum x_2{}^2) - (\sum x_1 . x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(2.411,29)(503,86) - (443,99)(1.035,24)}{(676,22)(2.411,29) - (443,99)^2}$$

$$b_1 = \frac{1.214.953 - 459.634,88}{1.630.560,87 - 197.124,62}$$

$$b_1 = \frac{755.317,7}{1.433.436}$$

$$\boldsymbol{b_1 = 0,527}$$

- Koefesien b_2

$$b_2 = \frac{(\sum x_1{}^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 . x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1{}^2)(\sum x_2{}^2) - (\sum x_1 . x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(676,22)(1.035,24) - (443,99)(503,86)}{(676,22)(2.411,29) - (443,99)^2}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$b_2 = \frac{700.050,29 - 223.706,92}{1.630.560,87 - 197.124,61}$$

$$b_2 = \frac{476.343,4}{1.433.436}$$

$$\boldsymbol{b_2 = 0,332}$$

- Konstanta (a)

$$a = \frac{\sum y}{n} - b_1\left(\frac{\sum x_1}{n}\right) - b_2\left(\frac{\sum x_2}{n}\right)$$

$$a = \frac{2.449}{78} - 0,527\left(\frac{1271}{78}\right) - 0,332\left(\frac{2435}{78}\right)$$

$$a = 31,39 - 8,586 - 10,374$$

$$\boldsymbol{a = 12,437}$$

3. Persamaan Regresi Berganda antara Kemampuan Kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y)

$$\hat{Y} = 12,437 + 0,527X_1 + 0,332X_2$$

4.2.8 Koefesien Determinasi

Menurut Siregar (2018), koefisien determinasi (KD) adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih X (bebas) terhadap variabel Y (terikat). Hasil uji koefesien determinasi sebagai berikut :

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = 0,532^2 \times 100\%$$

$$\boldsymbol{KD = 28,34\%}$$

Hal ini berarti terdapat 28,34% variasi kinerja karyawan yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas kemampuan kerja dan kepuasan kerja. Sedangkan sisa 71.66% merupakan variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

4.3.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat (Y). Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hasilnya signifikan.

1. Varian Regresi Berganda

$$S^2_{X1X2} = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1 y) + (b_2(\sum x_2 y)\}}{n - m - 1}$$

$$= \frac{2.150{,}68 - ((0{,}527(503{,}86) + (0{,}332(1.035{,}24))}{78 - 2 - 1}$$

$$= \frac{2.150{,}68 - (265{,}53 + 343.6)}{75}$$

$$= \frac{1.541{,}55}{75} = \mathbf{20{,}55}$$

2. Standar deviasi Regresi Berganda

$$S_{X1X2} = \sqrt{S^2_{X1X2}}$$

$$= \sqrt{20{,}55}$$

$$= \mathbf{4{,}53}$$

3. Menghitung Simpangan Baku

$$Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{\Sigma X_1^2 - n(\Sigma \bar{X}_1^2) \,.\, (1 - (r_{X_1X_2})^2)}}$$

$$= \frac{4{,}53}{\sqrt{21.387 - 78(265{,}36) \,.\, (1 - 0{,}121)}}$$

$$= \frac{4{,}53}{\sqrt{(21.387 - 20.698)(0{,}879)}}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$= \frac{4,53}{\sqrt{(689)(0,879)}}$$

$$= \frac{20.549}{\sqrt{605,631}}$$

$$= \frac{4,53}{24,367}$$

$$= \mathbf{0,1859}$$

$$Sb_2 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{\Sigma X_2^2 - n(\Sigma \bar{X}_2^2) \cdot (1 - (r_{X_1X_2})^2)}}$$

$$= \frac{4,53}{\sqrt{78.427 - 78(973,4)\ (1 - 0,121)}}$$

$$= \frac{4,53}{\sqrt{(78.427 - 75.928,3) \cdot (0,879)}}$$

$$= \frac{4,53}{\sqrt{(2.498,7) \cdot (0,879)}}$$

$$= \frac{4,53}{\sqrt{2.196}}$$

$$= \frac{4,53}{46,22}$$

$$= \mathbf{0,098}$$

4. Menghitung nilai t $_{hitung}$

$$t_1 hitung = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{0,527}{0,1859} = \mathbf{2,834}$$

$$t_2 hitung = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{0,332}{0,09845} = \mathbf{3,375}$$

5. Menghitung nilai t $_{tabel}$

$$t_{tabel} = t\ (\ a/2\ )(\ n - k\ -1\ )$$

$$= t\ (0,05/2)\ (75) = 1,99210$$

Dipindai dengan CamScanner

6. Membandingkan t $_{hitung}$ dengan t $_{tabel}$

   Untuk mengetahui apakah Ho ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian, Hasil uji t dalam penelitian ini yaitu :

   - 1,99210 < 2,834> 1,99210
   - 1,99210 < 3,375> 1,99210

7. Mengambil Keputusan

   - Berdasarkan hasil perhitungan t $_{hitung}$ untuk variabel kemampuan kerja yaitu 2,834. Sehingga diperoleh t hitung (2,834) > t $_{tabel}$ (1,992), maka tolak Ho. Dengan demikian terdapat pengaruh antara kemampuan kerja dengan kinerja karyawan pada *divisi Finished Goods Warehouse* di PT EPTI.
   - Berdasarkan hasil perhitungan t $_{hitung}$ untuk variabel kepuasan kerja yaitu 3,375. Sehingga diperoleh t hitung (3,375) > t $_{tabel}$ (1,992), maka tolak Ho. Dengan demikian terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan pada *divisi Finished Goods Warehouse* di PT EPTI.

4.3.2 Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut :

- Jika probabilitas >0,05 dan jika F hitung < F tabel maka Ho diterima.
- Jika probabilitas <0,05 dan jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak.

1. Menentukan F hitung

$$F_{hitung} = \frac{(R_{x_1x_2y})^2(n-k-1)}{k\left(1-R^2_{x_1x_2Y}\right)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0{,}532)^2(78-2-1)}{2(1-0{,}283)}$$

$$F_{hitung} = \frac{(0{,}283)(75)}{2(0{,}7165)}$$

Dipindai dengan CamScanner

$$F_{hitung} = \frac{21{,}256}{1{,}433}$$

$$\boldsymbol{F_{hitung} = 14{,}831}$$

2. Menentukan F Tabel

   Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara:

   $F_{tabel} = F_{(\alpha)(\text{dk pembilang} = k\ ,\ \text{dk penyebut} = n-k-1)}$

   Maka didapat:

   $k = 2, n = 78, \alpha = 0{,}05$

   $dk = 78 - 2 - 1 = 75$

   $\boldsymbol{F_{tabel} = F_{(0{,}05)(2,\ 75)} = 3{,}12}$

3. Pengambilan Keputusan

   Berdasarkan hasil uji simultan didapatkan F hitung sebesar 14,831. Karena F hitung > F tabel (14,831 lebih besar dari 3,12) maka Ho ditolak. Sehingga hipotesisnya dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Dipindai dengan CamScanner

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca Ibadah Mengambil : Dosa

BAB V
ANALISIS DAN PEMBAHASAN

5.1 Uji Kelayakan Instrumen

5.1.1 Uji Validitas

Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) sebanyak 78 responden, dengan penentuan r tabel yang didapat dari (α= 5%; df=n-2), dimana (df) = 78-2 = 76. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Untuk rangkuman hasil uji validitas Kemampuan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.1 Hasil Uji Validitas Variabel Kemampuan kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan

Variabel	Instrumen Penelitian	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kemampuan Kerja (X1)	Pernyataan 1	0,660	0,223	Valid
	Pernyataan 2	0,739		
	Pernyataan 3	0,678		
	Pernyataan 4	0,610		
	Pernyataan 5	0,576		
Kepuasan Kerja (X2)	Pernyataan 1	0.700	0,223	Valid
	Pernyataan 2	0.682		
	Pernyataan 3	0.635		
	Pernyataan 4	0.658		
	Pernyataan 5	0.702		
	Pernyataan 6	0.641		
	Pernyataan 7	0.584		
	Pernyataan 8	0.536		
	Pernyataan 9	0.539		
	Pernyataan 10	0.676		

Dipindai dengan CamScanner

Variabel	Instrumen Penelitian	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	Pernyataan 1	0,666	0,223	Valid
	Pernyataan 2	0,675		
	Pernyataan 3	0,606		
	Pernyataan 4	0,601		
	Pernyataan 5	0,542		
	Pernyataan 6	0,522		
	Pernyataan 7	0,666		
	Pernyataan 8	0,671		
	Pernyataan 9	0,520		
	Pernyataan 10	0,540		

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan tabel 5.1, diketahui bahwa nilai rhitung dari seluruh instrumen > rtabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

5.1.2 Uji Reliabilitas

Tabel 5.2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach Alpha*	Keterangan
Kemampuan Kerja	0,657	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,829	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,798	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas pada tabel 5.2 di atas, diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai *Cronbach Alpha* > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Dipindai dengan CamScanner

5.2 Uji Asumsi Klasik

5.2.1 Uji Normalitas

Tabel 5.3 Hasil Uji One Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters[a,b]	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	1.85597462
Most Extreme Differences	Absolute	0.056
	Positive	0.056
	Negative	-0.036
Test Statistic		0.056
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver. 24

Untuk menentukan data terdistribusi normal atau tidak dengan metode uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov, pengambilan keputusan yaitu jika nilai Asymp. Sig. (2-tailde) lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal dan sebaliknya. Berdasarkan hasil pengujian normalitas pada tabel 5.3 diatas, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailde) sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.

5.2.2 Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik yaitu tidak terjadi multikolinearitas di dalamnnya. Cara yang digunakan untuk menilai tidak adanya multikolinearitas pada penelitian ini adalah dengan melihat nilai faktor inflasi varian VIF (*Variance Inflasi Factor*).

Dipindai dengan CamScanner

Tabel 5.4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	sumA	0.879	1.138
	sumB	0.879	1.138
a. Dependent Variable: sumC			

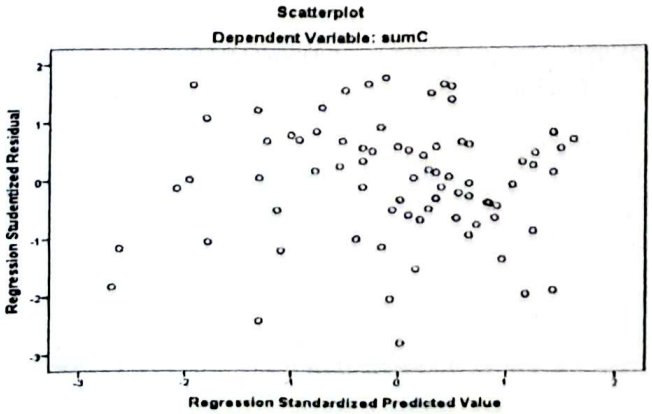
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver. 24

Melihat hasil pengujian pada tabel di atas, analisis multikolinearitas memperlihatkan nilali tolerance sebesar 0,879 ≥ 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,138 ≤ 10. Berangkat dari hal tersebut, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antara variabel bebas yaitu kemampuan kerja dan kepuasan kerja.

5.2.3 Uji Heterokedastisitas

Uji ini Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Ciri-ciri tidak terjadi gejala heteroskedastisitas adalah:

- Penyebaran titik-titik data tidak berpola
- Titik-titik data menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka



Gambar 5.1 Kurva *Scatterplot* Uji Heterokedastisitas
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver. 24

Dipindai dengan CamScanner

Dari grafik *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan, tidak terjadi heteroskedastisitas.

5.3 Analisis Korelasi dan Regresi

5.3.1 Analisis Korelasi Berganda

Analsisi korelasi ganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui kekuatan hubungan antara dua variabel bebas (X) secara bersama-sama atau lebih dengan satu variabel terikat (Y).

Tabel 5.5 Hasil Uji Korelasi Berganda dan Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.532[a]	0.283	0.264	4.53308

a. Predictors: (Constant), sumB, sumA
b. Dependent Variable: sumC

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Dalam tabel 5.5, nilai korelasi berganda dituliskan dalam pada kolom R Square. Diketahui nilai R sebesar 0,532 yang berarti terdapat hubungan yang sedang anatara kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

5.3.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5.6 Hasil Uji Regresi X_1 dan X_2 terhadap Y

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	12.437	3.523	
	sumA	0.527	0.186	0.295
	sumB	0.332	0.098	0.352

a. Dependent Variable: sumC

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver. 24

$$\hat{Y} = 12{,}437 + 0.527X_1 + 0.332X_2$$

Dipindai dengan CamScanner

Berdasarkan tabel 5.6 diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 12,437 yang berarti bahwa kinerja karyawan (Y) akan konstan sebesar 12,437 sebelum dipengaruhi variabel kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2).
- Nilai Unstandardized b_1 pada variabel kemampuan kerja (X_1), jika kemampuan kerja (X_1) naik 1 unit skala likert maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah 0,527 apabila kepuasan kerja (X_2) konstan atau tidak mengalami perubahan.
- Nilai Unstandardized b_2 pada variabel kepuasan kerja (X_2), jika kepuasan kerja (X_2) naik 1 unit skala likert maka kinerja karyawan (Y) akan bertambah 0,332 apabila kemampuan kerja (X_1) konstan atau tidak mengalami perubahan.
- Persamaan model regresi ini menunjukkan bahwa regresi berganda hasil dari *standardized* adalah sebagai berikut:

  $$Y = 0{,}295X_1 + 0{,}352X_2$$

  Berdasarkan nilai koefesien di atas, maka variabel kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) lebih besar dibandingkan kemampuan kerja (X_2).

5.5 Koefisien Determinasi

Koefisisen determinasi (KD) menyatakan proporsi dari variasi keseluruhan dalam nilai variabel dependen (Y) yang dapat diakibatkan oleh hubungan linear dengan variabel independen (X) adapun hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 5.5 Berdasarkan tabel di atas nilai R Square menunjukan nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0,283. Hal ini berarti 28,3% perubahan dalam variabel kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2). Sedangkan sisanya 0,716 atau

Dipindai dengan CamScanner

71.7% merupakan variabel lain di luar penelitian ini yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.6 Uji Hipotesis

5.6.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen (bebas) yaitu kemampuan kerja dan kepuasan kerja secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas >0,05 dan jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka Ho diterima
- Jika probabilitas <0,05 dan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka Ho ditolak

Hipotesis Deskriptif

a. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kemampuan Kerja dan Kinerja karyawan.

Ha: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Kemampuan Kerja dan kinerja karyawan.

b. Ho: Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan.

Ha: Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan.

Tabel 5.7 Hasil Uji T

Coefficients[a]			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	3.530	0.001
	sumA	2.834	0.006
	sumB	3.375	0.001
a. Dependent Variable: sumC			

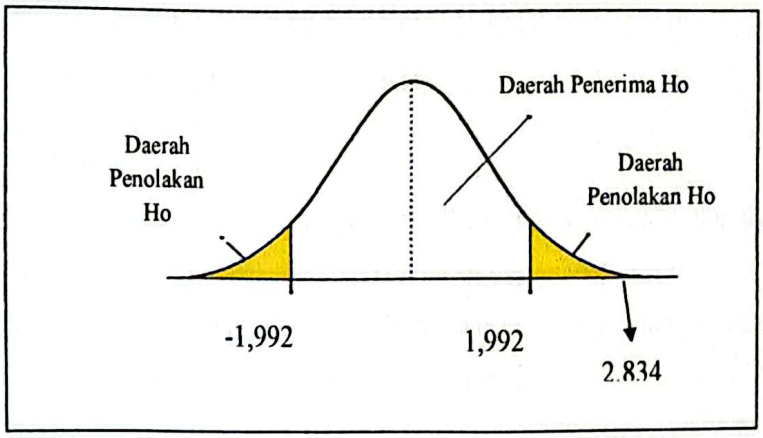
Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver.24

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, didapatkan hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel kemampuan kerja (X_1) adalah sebesar 2.834 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006. Karena

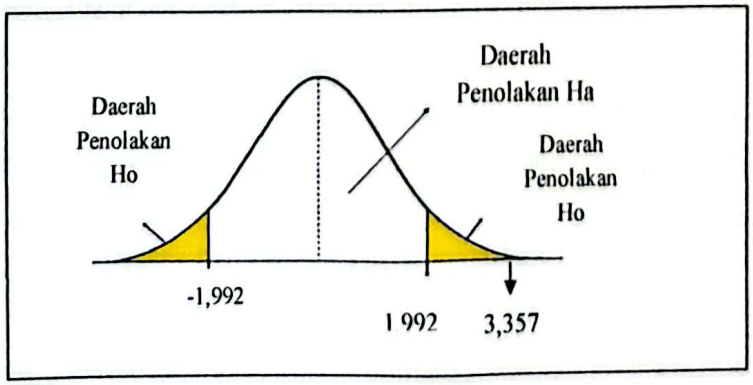
Dipindai dengan CamScanner

2,834 > 1,992 dan 0,006 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini membuktikan terdapat pengaruh positif secara parsial antara kemampuan kerja dan kinerja karyawan.



Gambar 5.2 Diagram Uji T
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

2. Nilai thitung pada variabel kepuasan kerja (X_2) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 3,357 > t_{tabel} 1,992 dan 0,001 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini membuktikan terdapat pengaruh positif secara parsial antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan.



Gambar 5.3 Diagram Uji T
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

5.6.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (X) secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Y). Hasil dari penelitian ini nantinya menguji apakah

Dipindai dengan CamScanner

variabel kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

- Jika probabilitas > 0,05 dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Ho diterima.
- Jika probabilitas < 0,05 dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ho ditolak.

Hipotesis Deskriptif:

Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh signifkan yang simultan kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

Ha : Diduga terdapat pengaruh signifikan yang simultan kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadup kinerja karyawan.

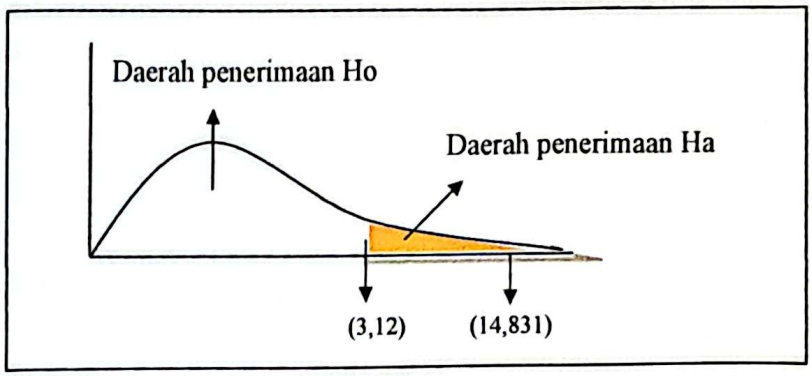
Tabel 5.8 Hasil Uji Regresi F

ANOVA[a]			
Model		F	Sig.
1	Regression	14.831	.000[b]
	Residual		
	Total		
a. Dependent Variable: sumC			
b. Predictors: (Constant), sumB, sumA			

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS Ver. 24

Berdasarkan hasil uji ANOVA atau uji F diatas, didapatkan F_{hitung} sebesar 14,831 dengan tingkat signifikasi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ (14,831 > 3,12) dan tingkat signifikasi 0,000 < 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y).

Dipindai dengan CamScanner



Gambar 5.4 Diagram Uji F
Sumber: Hasil Pengolahan Data (2020)

Dipindai dengan CamScanner

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

BAB VI
PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kemampuan kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry. Dapat dilihat dari pengujian hipotesis menggunakan uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 2,834. Sehingga t_{hitung} 2,834 > t_{tabel} 1,993 dengan tingkat signifikansi 0,006 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Perusahaan dapat memperhatikan kemampuan kerja dalam melakukan penilaian kinerja karena Kemampuan Kerja telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry. Dapat dilihat dari pengujian hipotesis menggunakan uji t didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 3,375. Sehingga t_{hitung} (3,375) > t_{tabel} (1,993) dengan nilai signifikansi 0,001 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Berdasarkan hal tersebut, PT Elang Perdana Tyre Industry perlu memperhatikan kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan karena kepuasan kerja telah terbukti memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kemampuan kerja (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F menghasilkan nilai F_{hitung} (14,831) > F_{tabel} (3,12) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

Dipindai dengan CamScanner

Hal ini membuktikan bahwa kemampuan kerja dan kepuasan kerja mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan pada divisi *Finished Goods Warehouse* di PT Elang Perdana Tyre Industry.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diberikan sebagai pelengkap terhadap penelitian yang telah dilakukan penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan
   - Dilihat dari hasil penelitian, dalam variabel kemampuan kerja (X_1) pernyataan dari indikator kemampuan fisik memiliki rata-rata skor paling kecil dibanding pernyataan lainnya. Dimana pernyataannya "Saya melaksanakan tugas yang membutuhkan seluruh bagian tubuh dengan baik" Sehingga dapat dikatakan bahwa para karyawan kurang memaksimalkan fungsi tubuh mereka secara maksimal. Hal ini bisa menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan menerapkan sistem pengawasan yang ketat agar para karyawan bekerja sesuai dengan standar dan dapat menggunakan fungsi tubuh mereka secara maksimal.
   - Dilihat dari hasil penelitian, pada variabel kepuasan kerja (X_2) pernyataan dari indikator mencintai pekerjaannya memiliki rata-rata skor paling kecil dibanding pernyataan lainnya. Dimana pernyataannya "Saya sudah nyaman dan betah ketika berada di perusahaan". Sehingga dapat dikatakan bahwa para karyawan masih merasa kurang nyaman dan betah di perusahaan. Hal ini bisa menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk mengedepankan rasa nyaman para pekerjanya dengan cara memberdayakan karyawan dengan rasa kepemilikan dari masing-masing pekerja dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman agar memberikan respon positif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

- Dilihat dari hasil penelitian, Perusahaan perlu lebih mengembangkan variabel kepuasan kerja karna memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan kemampuan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan dalam meningkatkan kepuasan kerja dengan memberikan *reward* kepada para karyawan akan lebih meningkat semangat kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dan mendorong meningkatnya kinerja karyawan.

2. Bagi Peneliti Lain.

   Diharapkan bagi peneliti yang akan datang, penulis berharap dapat mempertimbangkan variabel lain di luar kemampuan kerja dan kepuasan kerja seperti motivasi kerja, loyalitas kerja, budaya organisasi dan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dipindai dengan CamScanner

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil . Ilmu

DAFTAR PUSTAKA

Andayani, E., & Walifah. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Lingkungan Fakultas Universitas Kanjuruh Malang.

Arifin, Z. 2016. Analisa Pengaruh Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Tridinanti Palembang. 4, 71–86.

Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.

Indriani, R., Mulia, F., & Barat, J. 2020. *Pengaruh Training Employee Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 5, 471–484.

Janie, Arum Nirmala Dyah. 2012. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan Spss*. Semarang: Universitas Semarang.

Kadir, A., & Efrianti, K. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Puruk Cahu Kecamatan Murung Kabupaten Murung Raya. Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan, 2(2), 86–94. https://doi.org/10.35130/jrimk.v2i2.20

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Riniwati, Harsuko. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: Universitas Brawijaya Press.

Robbins, S. P., Judge, T. A. 2017. *Organizational Behavior: Seventeenth Edition*. In Pearson.

Saihudin, H. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.

Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Sitinjak, L. N. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang Selatan). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB), 60(2), 162–168.

Soetrisno, Edy. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Dipindai dengan CamScanner

Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supriyanto, Wahyu & Iswandari, Rini. 2017. Kecenderungan Sivitas Akademika Dalam Memilih Sumber Referensi Untuk Penyusunan Karya Tulis Ilmiah Di Perguruan Tinggi. 13(1). 2477-0361. https://10.22146/bip.26074

Suryana. 2020. *Metodologi Penelitian Model Praktis Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.

Tessa Risna, D., & Zusmawati. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Padang. 1–11.

Wuwungan, A. B. Mayche., dkk. 2020. Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 2302-1174.

Dipindai dengan CamScanner

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Saya Raihan Irfansyah (NIM: 1716127) mahasiswa Politeknik STMI Jakarta, Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan Tugas Akhir saya yang berjudul "Pengaruh Kemampuan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada divisi Finished Goods Warehouse di PT Elang Perdana Tyre Industry". Dengan ini saya mengharapkan bantuan Bapak atau Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian ini. Semua data dan informasi dipergunakan hanya untuk kepentingan penelitian semata dan dirahasiakan oleh penulis. Berikut beberapa pernyataan yang perlu diisi oleh responden, yaitu :

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Jabatan :
5. Pendidikan Terakhir :
6. Lama Bekerja :

II. Petunjuk Pengisian

1. Jawablah setiap pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat anda.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu kotak jawaban yang paling sesuai menurut anda.

   Keterangan skor penilaian: 1 = Sangat Tidak Setuju (STS).
   2 = Tidak Setuju (TS).
   3 = Setuju (S).
   4 = Sangat Setuju (SS).



Dipindai dengan CamScanner

1. Kemampuan Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Kemampuan Intelektual				
1.	Saya dapat menerima saran dan kritik dari orang lain.				
2.	Pekerjaan yang menggunakan komputer dapat diselesaikan dengan baik.				
3.	Saya selalu berfikir logis dalam setiap hal (tidak emosional).				
	Kemampuan Fisik				
4.	Saya mampu bekerja maksimal setiap harinya.				
5.	Saya melaksanakan tugas yang membutuhkan seluruh bagian tubuh dengan baik.				

2. Kepuasan Kerja

NO.	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Menyenangi Pekerjaannya				
6.	Saya ditempatkan sesuai dengan keahlian saya.				
7.	Saya senang melakukan pekerjaan saya.				
	Mencintai Pekerjaannya				
8.	Saya sudah nyaman dan betah ketika berada di perusahaan.				
9.	Saya menolak pekerjaan lain.				
	Moral Kerja				
10.	Bila ada masalah dalam pekerjaan anda mendapat dukungan moril dari sesama rekan kerja.				
11.	Saya selalu bersemangat dan memberikan energi penuh dalam bekerja.				

Dipindai dengan CamScanner

	Kedisiplinan				
12.	Pengarahan langkah-langkah dan teknik pelaksanaan pekerjaan tergantung pada atasan.				
13.	Saya mematuhi standar operasional PT EPTI dengan baik.				
	Prestasi Kerja				
14.	Saya berkesempatan untuk kenaikan jabatan.				
15.	Kesulitan dalam pekerjaan dapat terpecahkan dengan baik.				

1. Kinerja Karyawan

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Jumlah Pekerjaan				
16.	Saya dapat mencapai target yang ditetapkan pimpinan.				
17.	Saya dapat bekerja melebihi target yang telah ditetapkan.				
	Kualitas Pekerjaan				
18.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.				
19.	Saya cermat dan meminimalkan kesalahan dalam bekerja.				
	Ketepatan Waktu				
20.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.				
21.	Saya disiplin waktu dalam bekerja.				
	Kehadiran				
22.	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin.				
23.	Saya tidak pernah absen saat hari bekerja.				
	Kemampuan Kerjasama				
24.	Saya mampu bekerja dalam tim/kelompok.				
25.	Saya memiliki hubungan yang baik sesama rekan kerja.				

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 2. Nilai KPI Karyawan *Finished Goods Warehouse*

NO	CC	JABATAN/PEKERJAAN	TOTAL NILAI KPI					
			DES	JAN	FEB	MAR	APR	MEI
1	183408	ADMINISTRASI FGWH	90	90	90	90	90	90
2	091756	ADMINISTRASI FGWH	90	90	90	87.5	87.5	87.5
3	142969	ADMINISTRASI FGWH	65	65	62.5	63.75	70	63.75
4	153121	ADMINISTRASI FGWH	90	90	90	90	90	90
5	153038	ADMINISTRASI FGWH	77.5	75	75	70	77.5	77.5
6	173385	ADMINISTRASI FGWH	62.5	66.25	57.5	61.25	63.75	70
7	203521	ADMINISTRASI FGWH	95	95	95	95	95	95
8	970314	TRANSCHEDULER DOM	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25
9	183428	TRANSCHEDULER DOM	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25
10	112466	TRANSCHEDULER EXP	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25
11	173353	TRANSCHEDULER EXP	95	95	95	95	95	95
12	163296	AREA	90	90	90	92.5	92.5	92.5
13	132768	AREA	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25
14	153129	AREA	92.5	92.5	88.75	92.5	92.5	92.5
15	163202	AREA	90	90	90	92.5	92.5	92.5
16	142810	AREA	85	85	85	87.5	87.5	87.5
17	153136	AREA	92.5	92.5	92.5	92.5	92.5	92.5
18	163300	AREA	91.25	91.25	91.25	91.25	93.75	93.75
19	122664	AREA	72.5	75	75	77.5	75	80
20	132770	AREA	90	90	90	90	90	90
21	142962	AREA	67.5	65	65	52.5	47.5	53.75
22	163229	AREA	90	90	90	90	90	90
23	173371	AREA	47.5	57.5	65	72.5	57.5	52.5
24	183411	AREA	82.5	82.5	80	77.5	77.5	77.5
25	173351	AREA	82.5	75	80	72.5	78.75	66.25
26	153126	AREA	71.25	73.75	61.25	61.25	52.5	68.75
27	163231	AREA	93.75	93.75	93.75	93.75	97.5	97.5
28	163223	AREA	90	90	90	90	90	90
29	173347	AREA	83.75	83.75	87.5	87.5	87.5	90
30	163226	AREA	90	90	96.25	96.25	96.25	100
31	183410	AREA	85	85	87.5	87.5	87.5	85
32	122662	AREA	97.5	92.5	86.25	83.75	91.25	91.25

Dipindai dengan CamScanner

33	153037	AREA	96.25	96.25	96.25	96.25	100	100
34	142806	AREA	90	90	90	90	90	90
35	122663	AREA	73.75	73.75	73.75	78.75	82.5	82.5
36	173344	AREA	95	95	95	95	95	100
37	183480	AREA	90	90	90	90	90	90
38	183481	AREA	90	90	90	90	90	90
39	000750	AREA	73.75	73.75	73.75	78.75	82.5	82.5
40	203524	AREA	90	90	90	90	90	90
41	183409	CHECKER	90	90	90	90	90	90
42	153043	CHECKER	92.5	90	92.5	92.5	92.5	92.5
43	153220	CHECKER	87.5	87.5	87.5	87.5	87.5	85
44	173342	CHECKER	55	55	65	55	70	65
45	163297	CHECKER	62.5	55	42.5	45	52.5	52.5
46	163295	CHECKER	63.75	65	72.5	61.25	70	60
47	153127	CHECKER	90	90	90	90	90	90
48	112544	CHECKER	85	85	92.5	73.75	92.5	73.75
49	163298	CHECKER	90	90	90	92.5	92.5	92.5
50	173374	CHECKER	96.25	96.25	93.75	93.75	97.5	100
51	142966	CHECKER	100	100	100	100	97.5	97.5
52	163203	CHECKER	100	100	100	100	100	97.5
53	142967	CHECKER	90	90	90	90	90	90
54	163228	CHECKER	67.5	55	65	57.5	67.5	52.5
55	153131	CHECKER	90	90	90	90	90	90
56	183414	DOUBLE CHECKER	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25	96.25
57	173349	DOUBLE CHECKER	92.5	92.5	92.5	92.5	92.5	92.5
58	142961	DOUBLE CHECKER	87.5	90	87.5	87.5	85	85
59	153130	DOUBLE CHECKER	92.5	92.5	92.5	92.5	92.5	92.5
60	153128	DOUBLE CHECKER	90	90	90	90	90	90
61	173345	DOUBLE CHECKER	92.5	92.5	92.5	92.5	96.25	96.25
62	153133	DOUBLE CHECKER	90	90	90	90	87.5	87.5
63	153132	DOUBLE CHECKER	85	88.75	93.75	91.25	91.25	91.25
64	153122	DOUBLE CHECKER	77.5	80	80	77.5	72.5	75
65	153042	DOUBLE CHECKER	96.25	96.25	96.25	96.25	100	100
66	173370	DOUBLE CHECKER	77.5	76.25	83.75	81.25	78.75	80
67	173352	DOUBLE CHECKER	90	90	90	90	90	90
68	153124	DOUBLE CHECKER	88.75	88.75	88.75	88.75	88.75	88.75
69	163221	DOUBLE CHECKER	95	95	95	95	95	95
70	163225	DOUBLE CHECKER	100	100	100	100	100	100

Dipindai dengan CamScanner

71	163224	DOUBLE CHECKER	86.25	86.25	86.25	86.25	83.75	83.75
72	203518	DOUBLE CHECKER	100	100	100	100	100	100
73	102136	DRIVER FGWH	90	90	90	90	90	90
74	081598	DRIVER FGWH	85	85	87.5	87.5	87.5	87.5
75	142805	DRIVER FGWH	92.5	92.5	92.5	92.5	92.5	92.5
76	153044	DRIVER FGWH	100	100	100	100	97.5	100
77	990638	DRIVER FGWH	87.5	87.5	87.5	87.5	90	90
78	142964	DRIVER FGWH	92.5	92.5	92.5	92.5	96.25	96.25
79	163200	DRIVER FGWH	95	97.5	97.5	95	97.5	97.5
80	081597	DRIVER FGWH	92.5	92.5	92.5	90	90	90
81	142971	DRIVER FGWH	81.25	81.25	81.25	78.75	82.5	82.5
82	153045	DRIVER FGWH	95	95	95	95	95	100
83	183457	DRIVER FGWH	86.25	86.25	86.25	86.25	83.75	83.75
84	102244	RECEIVING	91.25	91.25	91.25	91.25	96.25	100
85	163240	RECEIVING	85	91.25	90	90	90	90
86	142963	RECEIVING	87.5	87.5	87.5	87.5	87.5	87.5
87	183413	RECEIVING	87.5	87.5	87.5	91.25	93.75	93.75
88	163237	RECEIVING	96.25	96.25	96.25	100	100	100
89	173369	RECEIVING	96.25	96.25	96.25	96.25	100	100
90	970258	STICKER	96.25	93.75	93.75	93.75	93.75	93.75
91	173341	STICKER	90	90	90	87.5	87.5	90
92	183454	STICKER	82.5	82.5	91.25	85	85	85
93	173350	STICKER	77.5	80	80	77.5	82.5	80
94	173343	STICKER	67.5	55	65	57.5	67.5	52.5
95	163227	STICKER	90	90	90	90	90	90
96	183482	STICKER	77.5	76.25	83.75	81.25	78.75	80
RATA - RATA NILAI KPI			87.02	86.84	87.34	86.64	87.70	87.37

Dipindai dengan CamScanner

Lampiran 3. Rekapitulasi Tanggapan Responden dan Tabel Penolong Variabel Kemampuan Kerja

Resp	$X_1.1$	$X_1.2$	$X_1.3$	$X_1.4$	$X_1.5$	$\sum X_1$	$X_1.1^2$	$X_1.2^2$	$X_1.3^2$	$X_1.4^2$	$X_1.5^2$	$\sum X_1^2$
1	2	3	3	4	4	16	4	9	9	16	16	256
2	4	4	4	3	3	18	16	16	16	9	9	324
3	3	4	3	4	4	18	9	16	9	16	16	324
4	3	4	4	4	2	17	9	16	16	16	4	289
4	4	4	4	3	3	18	16	16	16	9	9	324
6	2	2	1	3	3	11	4	4	1	9	9	121
7	2	1	2	3	1	9	4	1	4	9	1	81
8	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400
9	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400
10	4	4	4	3	4	19	16	16	16	9	16	361
11	4	4	2	3	3	16	16	16	4	9	9	256
12	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400
13	3	4	3	4	3	17	9	16	9	16	9	289
14	3	4	4	4	3	18	9	16	16	16	9	324
14	4	4	4	3	3	18	16	16	16	9	9	324
16	2	2	1	3	3	11	4	4	1	9	9	121
17	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	100
18	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400
19	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400
20	4	4	4	3	4	19	16	16	16	9	16	361
21	2	3	4	4	3	16	4	9	16	16	9	256
22	2	4	1	3	4	14	4	16	1	9	16	196
23	4	4	2	4	3	17	16	16	4	16	9	289

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$X_1.1$	$X_1.2$	$X_1.3$	$X_1.4$	$X_1.5$	$\sum X_1$	$X_1.1^2$	$X_1.2^2$	$X_1.3^2$	$X_1.4^2$	$X_1.5^2$	$\sum X_1^2$
24	4	4	4	4	3	19	16	16	16	16	9	361
24	4	4	4	3	2	17	16	16	16	9	4	289
26	4	2	4	3	3	16	16	4	16	9	9	256
27	4	2	2	2	2	12	16	4	4	4	4	144
28	3	4	4	4	4	19	9	16	16	16	16	361
29	3	4	3	4	4	18	9	16	9	16	16	324
30	4	4	4	3	4	19	16	16	16	9	16	361
31	2	2	4	3	4	15	4	4	16	9	16	225
32	2	2	1	4	4	13	4	4	1	16	16	169
33	4	4	2	4	3	17	16	16	4	16	9	289
34	4	4	4	4	3	19	16	16	16	16	9	361
34	4	4	4	3	2	17	16	16	16	9	4	289
36	4	4	3	3	3	17	16	16	9	9	9	289
37	2	4	4	2	2	14	4	16	16	4	4	196
38	4	3	3	4	4	18	16	9	9	16	16	324
39	3	4	4	4	4	19	9	16	16	16	16	361
40	3	3	4	3	4	17	9	9	16	9	16	289
41	4	4	1	4	4	17	16	16	1	16	16	289
42	2	4	2	3	3	14	4	16	4	9	9	196
43	2	1	4	3	4	14	4	1	16	9	16	196
44	4	2	4	2	2	14	16	4	16	4	4	196
44	4	4	4	4	2	18	16	16	16	16	4	324
46	4	4	2	4	1	15	16	16	4	16	1	225
47	4	4	4	3	2	17	16	16	16	9	4	289
48	4	2	3	3	1	13	16	4	9	9	1	169

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$X_1.1$	$X_1.2$	$X_1.3$	$X_1.4$	$X_1.5$	$\sum X_1$	$X_1.1^2$	$X_1.2^2$	$X_1.3^2$	$X_1.4^2$	$X_1.5^2$	$\sum X_1^2$
49	3	4	2	4	4	17	9	16	4	16	16	289
40	3	3	4	4	4	18	9	9	16	16	16	324
41	4	2	1	4	4	15	16	4	1	16	16	225
42	2	4	2	3	1	12	4	16	4	9	1	144
43	2	1	3	3	4	13	4	1	9	9	16	169
44	4	2	4	2	2	14	16	4	16	4	4	196
44	4	4	4	4	2	18	16	16	16	16	4	324
46	4	3	3	2	1	13	16	9	9	4	1	169
47	4	4	3	3	2	16	16	16	9	9	4	256
48	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400
49	2	3	3	4	3	15	4	9	9	16	9	225
60	3	4	4	3	3	17	9	16	16	9	9	289
61	3	4	3	4	3	17	9	16	9	16	9	289
62	3	4	4	4	3	18	9	16	16	16	9	324
63	4	4	4	3	3	18	16	16	16	9	9	324
64	2	2	1	3	3	11	4	4	1	9	9	121
64	2	1	2	2	1	8	4	1	4	4	1	64
66	4	3	4	4	4	19	16	9	16	16	16	361
67	3	2	4	4	4	17	9	4	16	16	16	289
68	4	4	4	3	4	19	16	16	16	9	16	361
69	4	4	2	3	3	16	16	16	4	9	9	256
70	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400
71	3	4	3	4	3	17	9	16	9	16	9	289
72	3	1	4	4	3	15	9	1	16	16	9	225
73	4	4	4	3	3	18	16	16	16	9	9	324

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$X_1.1$	$X_1.2$	$X_1.3$	$X_1.4$	$X_1.5$	$\sum X_1$	$X_1.1^2$	$X_1.2^2$	$X_1.3^2$	$X_1.4^2$	$X_1.5^2$	$\sum X_1^2$
74	2	2	1	3	3	11	4	4	1	9	9	121
74	2	2	2	2	2	10	4	4	4	4	4	100
76	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400
77	4	4	4	4	4	20	16	16	16	16	16	400
78	4	4	4	3	4	19	16	16	16	9	16	361
$\sum$	**258**	**259**	**249**	**264**	**241**	**1271**	**908**	**937**	**881**	**928**	**813**	**21387**

Lampiran 4. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kepuasan Kerja

Resp	$X_2.1$	$X_2.2$	$X_2.3$	$X_2.4$	$X_2.5$	$X_2.6$	$X_2.7$	$X_2.8$	$X_2.9$	$X_2.10$	$\sum X_2$
1	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	34
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
4	4	4	4	4	3	1	4	4	3	3	34
5	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
6	3	3	2	3	2	2	1	3	3	1	23
7	1	2	2	1	2	2	2	2	2	4	20
8	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	36
9	3	3	1	3	4	4	4	4	4	3	33
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
11	3	4	4	3	4	4	2	3	3	4	34
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
13	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$X_2.1$	$X_2.2$	$X_2.3$	$X_2.4$	$X_2.5$	$X_2.6$	$X_2.7$	$X_2.8$	$X_2.9$	$X_2.10$	$\sum X_2$
14	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	33
15	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
16	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	22
17	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	19
18	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	38
19	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
21	3	2	2	3	2	2	4	3	4	2	27
22	4	2	2	4	2	2	1	4	4	2	27
23	3	4	4	3	4	4	2	4	3	2	33
24	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	33
25	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	33
26	3	4	3	3	4	4	3	3	3	1	31
27	3	2	1	3	2	4	4	2	2	4	27
28	2	2	4	2	4	3	3	4	4	3	31
29	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	39
30	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	31
31	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34
32	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	34
33	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	37
34	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	34
35	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	24
36	1	2	2	1	2	1	2	2	1	1	15

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$X_2.1$	$X_2.2$	$X_2.3$	$X_2.4$	$X_2.5$	$X_2.6$	$X_2.7$	$X_2.8$	$X_2.9$	$X_2.10$	$\sum X_2$
37	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	35
38	3	3	3	3	3	2	4	4	4	3	32
39	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
40	3	2	2	3	2	3	3	4	4	3	29
41	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	33
42	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	32
43	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	32
44	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	36
45	3	2	2	3	2	2	1	3	3	1	22
46	2	2	2	2	2	1	2	3	1	1	18
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
48	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
49	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
50	3	3	1	3	3	3	4	3	4	4	31
51	4	4	2	4	4	4	1	4	4	3	34
52	3	2	2	3	2	4	2	3	3	3	27
53	2	2	2	3	2	1	4	3	4	3	26
54	3	4	4	3	4	2	4	2	2	4	32
55	1	3	2	3	2	3	2	1	2	1	20
56	3	4	4	3	3	4	2	4	1	4	32
57	2	4	3	3	4	4	4	3	2	4	33
58	3	4	2	2	4	2	3	3	1	3	27
59	3	2	2	3	2	3	4	4	3	3	29

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$X_2.1$	$X_2.2$	$X_2.3$	$X_2.4$	$X_2.5$	$X_2.6$	$X_2.7$	$X_2.8$	$X_2.9$	$X_2.10$	$\sum X_2$
60	3	2	2	3	2	4	1	3	4	4	28
61	3	4	4	3	4	4	2	4	3	4	35
62	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	34
63	3	4	4	3	4	4	4	3	2	3	34
64	3	4	4	3	4	2	4	3	3	3	33
65	2	4	4	2	4	2	2	2	2	4	28
66	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2	35
67	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	33
68	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
69	3	3	4	4	3	4	2	4	4	4	35
70	2	3	1	3	3	3	4	4	4	3	30
71	2	4	2	4	4	2	1	4	4	3	30
72	3	2	2	3	2	4	2	3	1	2	24
73	2	2	4	4	2	1	3	3	4	3	28
74	2	4	3	3	4	2	4	2	2	4	30
75	4	3	2	3	2	4	4	4	2	2	30
76	3	3	2	3	3	3	3	2	1	1	24
77	1	2	1	1	4	4	3	3	2	1	22
78	3	2	2	4	2	3	3	2	4	2	27
$\sum$	**234**	**244**	**226**	**244**	**251**	**257**	**247**	**258**	**242**	**232**	**2435**

Dipindai dengan CamScanner

Tabel Penolong Variabel Kepuasan Kerja

Resp	$X_2.1^2$	$X_2.2^2$	$X_2.3^2$	$X_2.4^2$	$X_2.5^2$	$X_2.6^2$	$X_2.7^2$	$X_2.8^2$	$X_2.9^2$	$X_2.10^2$	$\sum X_2^2$
1	9	16	16	9	16	16	4	9	9	16	1156
2	16	16	16	16	16	16	16	16	16	9	1521
3	16	9	9	16	9	16	9	16	9	9	1156
4	16	16	16	16	9	1	16	16	9	9	1156
5	9	9	9	9	16	16	16	9	9	16	1156
6	9	9	4	9	4	4	1	9	9	1	529
7	1	4	4	1	4	4	4	4	4	16	400
8	9	9	9	9	16	16	16	16	16	16	1296
9	9	9	1	9	16	16	16	16	16	9	1089
10	16	16	16	16	16	16	16	9	16	16	1521
11	9	16	16	9	16	16	4	9	9	16	1156
12	16	16	16	16	16	16	16	16	16	9	1521
13	9	9	9	9	9	16	9	16	9	9	1024
14	9	9	9	9	9	16	16	16	9	9	1089
15	9	16	16	9	16	16	16	9	9	16	1296
16	9	4	4	9	4	4	1	9	9	1	484
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	361
18	16	16	4	16	16	16	16	16	16	16	1444
19	9	9	9	9	16	16	16	16	16	9	1225
20	16	16	16	16	16	16	16	9	16	16	1521
21	9	4	4	9	4	4	16	9	16	4	729
22	16	4	4	16	4	4	1	16	16	4	729

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$X_2.1^2$	$X_2.2^2$	$X_2.3^2$	$X_2.4^2$	$X_2.5^2$	$X_2.6^2$	$X_2.7^2$	$X_2.8^2$	$X_2.9^2$	$X_2.10^2$	$\sum X_2^2$
23	9	16	16	9	16	16	4	16	9	4	1089
24	9	9	9	9	16	16	16	16	9	4	1089
25	9	4	16	9	16	16	16	9	4	16	1089
26	9	16	9	9	16	16	9	9	9	1	961
27	9	4	1	9	4	16	16	4	4	16	729
28	4	4	16	4	16	9	9	16	16	9	961
29	16	16	16	16	9	16	16	16	16	16	1521
30	9	9	1	9	9	9	16	9	16	16	961
31	9	16	16	9	9	16	16	9	9	9	1156
32	16	9	9	16	9	16	9	16	9	9	1156
33	16	16	16	16	9	16	16	16	9	9	1369
34	9	9	9	9	16	16	16	9	9	16	1156
35	9	9	9	9	4	4	1	9	9	1	576
36	1	4	4	1	4	1	4	4	1	1	225
37	9	9	9	9	16	9	16	16	16	16	1225
38	9	9	9	9	9	4	16	16	16	9	1024
39	16	16	16	16	16	16	16	9	16	16	1521
40	9	4	4	9	4	9	9	16	16	9	841
41	9	9	9	9	16	16	16	9	9	9	1089
42	9	9	9	9	9	16	9	16	16	4	1024
43	9	9	9	9	9	16	16	16	4	9	1024
44	9	16	16	9	16	16	16	9	9	16	1296
45	9	4	4	9	4	4	1	9	9	1	484

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$X_2.1^2$	$X_2.2^2$	$X_2.3^2$	$X_2.4^2$	$X_2.5^2$	$X_2.6^2$	$X_2.7^2$	$X_2.8^2$	$X_2.9^2$	$X_2.10^2$	$\sum X_2^2$
46	4	4	4	4	4	1	4	9	1	1	324
47	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	1600
48	9	9	9	9	16	16	16	16	16	9	1225
49	16	16	16	16	16	16	16	9	16	16	1521
50	9	9	1	9	9	9	16	9	16	16	961
51	16	16	4	16	16	16	1	16	16	9	1156
52	9	4	4	9	4	16	4	9	9	9	729
53	4	4	4	9	4	1	16	9	16	9	676
54	9	16	16	9	16	4	16	4	4	16	1024
55	1	9	4	9	4	9	4	1	4	1	400
56	9	16	16	9	9	16	4	16	1	16	1024
57	4	16	9	9	16	16	16	9	4	16	1089
58	9	16	4	4	16	4	9	9	1	9	729
59	9	4	4	9	4	9	16	16	9	9	841
60	9	4	4	9	4	16	1	9	16	16	784
61	9	16	16	9	16	16	4	16	9	16	1225
62	9	9	9	9	16	16	16	16	9	9	1156
63	9	16	16	9	16	16	16	9	4	9	1156
64	9	16	16	9	16	4	16	9	9	9	1089
65	4	16	16	4	16	4	4	4	4	16	784
66	16	9	9	16	9	16	16	16	16	4	1225
67	9	9	9	9	9	16	9	16	16	9	1089
68	16	16	16	16	16	16	16	9	16	16	1521

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$X_2.1^2$	$X_2.2^2$	$X_2.3^2$	$X_2.4^2$	$X_2.5^2$	$X_2.6^2$	$X_2.7^2$	$X_2.8^2$	$X_2.9^2$	$X_2.10^2$	$\sum X_2^2$
69	9	9	16	16	9	16	4	16	16	16	1225
70	4	9	1	9	9	9	16	16	16	9	900
71	4	16	4	16	16	4	1	16	16	9	900
72	9	4	4	9	4	16	4	9	1	4	576
73	4	4	16	16	4	1	9	9	16	9	784
74	4	16	9	9	16	4	16	4	4	16	900
75	16	9	4	9	4	16	16	16	4	4	900
76	9	9	4	9	9	9	9	4	1	1	576
77	1	4	1	1	16	16	9	9	4	1	484
78	9	4	4	16	4	9	9	4	16	4	729
$\sum$	**746**	**812**	**728**	**800**	**863**	**923**	**869**	**894**	**820**	**772**	**78427**

Lampiran 5. Rekapitulasi Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	$\sum Y$
1	3	3	2	3	3	4	3	3	2	4	30
2	4	3	3	4	4	3	3	3	2	2	31
3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	2	32
4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	33
5	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	36
6	3	3	2	2	1	3	3	3	2	4	26
7	2	1	2	1	2	2	1	1	2	2	16
8	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	37
9	3	3	3	2	4	4	4	4	2	3	32

Dipindai dengan CamScanner

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	∑Y
10	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
11	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	33
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
13	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	34
14	2	4	3	1	4	4	3	3	3	3	30
15	1	3	4	4	4	3	3	3	4	2	31
16	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	25
17	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	19
18	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	38
19	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	36
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
21	3	3	2	3	3	4	4	4	2	3	31
22	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	32
23	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	33
24	3	3	3	4	4	4	2	2	3	2	30
25	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
26	1	3	2	2	1	3	3	3	2	2	22
27	1	2	2	1	2	3	1	1	2	2	17
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
29	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	36
30	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
31	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	34
32	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38
33	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	32
34	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	32

Dipindai dengan CamScanner

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	∑Y
35	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	35
36	1	3	2	2	1	3	3	3	2	2	22
37	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	19
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
39	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	36
40	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
41	3	3	2	3	4	4	3	3	2	4	31
42	4	3	2	4	1	3	4	4	2	3	30
43	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	33
44	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	32
45	3	3	4	4	4	3	2	2	4	4	33
46	3	3	4	2	4	3	3	3	4	2	31
47	4	2	4	2	2	2	2	2	4	2	26
48	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	35
49	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	34
50	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
51	3	3	2	2	4	3	4	4	2	2	29
52	2	4	2	2	1	4	4	4	2	3	28
53	2	3	4	4	2	4	3	3	4	2	31
54	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	32
55	2	3	4	4	4	3	2	2	4	4	32
56	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33
57	1	3	2	4	4	2	2	2	3	2	25
58	1	2	4	3	3	4	4	4	2	2	29
59	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	37

Dipindai dengan CamScanner

Resp	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	∑Y
60	3	3	3	3	4	3	4	4	4	2	33
61	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	36
62	3	3	2	4	2	3	3	3	3	3	29
63	4	3	2	1	4	3	4	4	4	4	33
64	4	3	4	2	4	2	2	2	3	4	30
65	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	33
66	3	3	4	4	2	4	1	1	3	3	28
67	3	3	4	4	4	3	2	2	4	2	31
68	4	2	4	2	3	3	1	1	3	4	27
69	3	4	3	4	2	4	4	4	2	2	32
70	3	3	3	3	4	4	4	4	1	3	32
71	4	4	4	2	1	4	4	4	3	4	34
72	3	3	2	4	2	3	1	1	2	2	23
73	2	4	2	1	3	3	4	4	3	3	29
74	2	3	4	2	4	2	2	2	3	2	26
75	3	3	4	4	4	4	2	2	4	3	33
76	3	3	4	3	3	2	1	1	4	2	26
77	2	1	4	4	3	3	2	2	3	2	26
78	4	2	3	1	4	3	4	2	4	3	30
∑	**237**	**242**	**257**	**256**	**249**	**263**	**241**	**239**	**238**	**227**	**2449**

Dipindai dengan CamScanner

Tabel Penolong Variabel Kinerja Karyawan

Resp	$Y.1^2$	$Y.2^2$	$Y.3^2$	$Y.4^2$	$Y.5^2$	$Y.6^2$	$Y.7^2$	$Y.8^2$	$Y.9^2$	$Y.10^2$	$\sum Y^2$
1	9	9	4	9	9	16	9	9	4	16	900
2	16	9	9	16	16	9	9	9	4	4	961
3	9	16	9	16	9	16	9	9	9	4	1024
4	4	16	9	16	16	16	9	9	9	9	1089
5	16	9	16	16	16	9	9	9	16	16	1296
6	9	9	4	4	1	9	9	9	4	16	676
7	4	1	4	1	4	4	1	1	4	4	256
8	16	9	16	9	16	16	16	16	16	9	1369
9	9	9	9	4	16	16	16	16	4	9	1024
10	16	16	16	16	16	9	16	16	16	16	1521
11	9	9	16	16	4	9	9	9	16	16	1089
12	16	16	16	16	16	16	16	16	16	9	1521
13	16	16	9	16	9	16	9	9	9	9	1156
14	4	16	9	1	16	16	9	9	9	9	900
15	1	9	16	16	16	9	9	9	16	4	961
16	9	9	4	4	1	9	9	9	4	9	625
17	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	361
18	16	9	16	16	16	16	16	16	16	9	1444
19	9	9	16	16	16	16	16	16	4	16	1296
20	16	16	16	16	16	9	16	16	16	16	1521
21	9	9	4	9	9	16	16	16	4	9	961
22	9	9	16	16	16	9	9	9	4	9	1024
23	9	9	9	16	9	16	16	16	9	4	1089

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$Y.1^2$	$Y.2^2$	$Y.3^2$	$Y.4^2$	$Y.5^2$	$Y.6^2$	$Y.7^2$	$Y.8^2$	$Y.9^2$	$Y.10^2$	$\sum Y^2$
24	9	9	9	16	16	16	4	4	9	4	900
25	16	9	16	16	16	9	9	9	16	9	1225
26	1	9	4	4	1	9	9	9	4	4	484
27	1	4	4	1	4	9	1	1	4	4	289
28	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	1600
29	9	9	16	16	16	16	16	16	4	16	1296
30	16	16	16	16	16	9	16	16	16	16	1521
31	16	9	16	16	4	9	9	9	16	16	1156
32	9	16	16	16	16	16	16	16	16	9	1444
33	9	9	9	16	9	16	9	9	9	9	1024
34	9	9	9	16	16	16	9	9	9	4	1024
35	16	9	16	16	16	9	9	9	16	9	1225
36	1	9	4	4	1	9	9	9	4	4	484
37	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	361
38	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	1600
39	9	9	16	16	16	16	16	16	4	16	1296
40	16	16	16	16	16	9	16	16	16	16	1521
41	9	9	4	9	16	16	9	9	4	16	961
42	16	9	4	16	1	9	16	16	4	9	900
43	16	9	16	16	4	16	9	9	16	4	1089
44	9	9	16	16	16	16	9	9	4	4	1024
45	9	9	16	16	16	9	4	4	16	16	1089
46	9	9	16	4	16	9	9	9	16	4	961
47	16	4	16	4	4	4	4	4	16	4	676
48	9	16	9	16	16	16	16	16	9	4	1225

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$Y.1^2$	$Y.2^2$	$Y.3^2$	$Y.4^2$	$Y.5^2$	$Y.6^2$	$Y.7^2$	$Y.8^2$	$Y.9^2$	$Y.10^2$	$\sum Y^2$
49	9	9	9	16	9	16	16	16	9	9	1156
50	16	16	16	16	16	9	16	16	16	16	1521
51	9	9	4	4	16	9	16	16	4	4	841
52	4	16	4	4	1	16	16	16	4	9	784
53	4	9	16	16	4	16	9	9	16	4	961
54	9	9	16	16	16	16	9	9	4	4	1024
55	4	9	16	16	16	9	4	4	16	16	1024
56	16	9	16	16	9	9	9	9	9	9	1089
57	1	9	4	16	16	4	4	4	9	4	625
58	1	4	16	9	9	16	16	16	4	4	841
59	16	16	9	16	16	16	16	16	9	9	1369
60	9	9	9	9	16	9	16	16	16	4	1089
61	16	16	16	16	1	16	16	16	16	9	1296
62	9	9	4	16	4	9	9	9	9	9	841
63	16	9	4	1	16	9	16	16	16	16	1089
64	16	9	16	4	16	4	4	4	9	16	900
65	9	9	16	16	16	16	4	4	16	9	1089
66	9	9	16	16	4	16	1	1	9	9	784
67	9	9	16	16	16	9	4	4	16	4	961
68	16	4	16	4	9	9	1	1	9	16	729
69	9	16	9	16	4	16	16	16	4	4	1024
70	9	9	9	9	16	16	16	16	1	9	1024
71	16	16	16	4	1	16	16	16	9	16	1156
72	9	9	4	16	4	9	1	1	4	4	529
73	4	16	4	1	9	9	16	16	9	9	841

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$Y.1^2$	$Y.2^2$	$Y.3^2$	$Y.4^2$	$Y.5^2$	$Y.6^2$	$Y.7^2$	$Y.8^2$	$Y.9^2$	$Y.10^2$	$\sum Y^2$
74	4	9	16	4	16	4	4	4	9	4	676
75	9	9	16	16	16	16	4	4	16	9	1089
76	9	9	16	9	9	4	1	1	16	4	676
77	4	1	16	16	9	9	4	4	9	4	676
78	16	4	9	1	16	9	16	4	16	9	900
$\sum$	**785**	**788**	**901**	**922**	**881**	**921**	**813**	**801**	**786**	**711**	**79043**

Lampiran 6. Rekapitulasi Tabel Penolong Korelasi dan Regresi

Resp	$\sum X_1$	$\sum X_2$	$\sum Y$	$\sum X_1^2$	$\sum X_2^2$	$\sum Y^2$	$\sum X_1.Y$	$\sum X_2.Y$	$\sum X_1.X_2$
1	16	34	30	256	1156	900	480	1020	544
2	18	39	31	324	1521	961	558	1209	702
3	18	34	32	324	1156	1024	576	1088	612
4	17	34	33	289	1156	1089	561	1122	578
5	18	34	36	324	1156	1296	648	1224	612
6	11	23	26	121	529	676	286	598	253
7	9	20	16	81	400	256	144	320	180
8	20	36	37	400	1296	1369	740	1332	720
9	20	33	32	400	1089	1024	640	1056	660
10	19	39	39	361	1521	1521	741	1521	741
11	16	34	33	256	1156	1089	528	1122	544
12	20	39	39	400	1521	1521	780	1521	780
13	17	32	34	289	1024	1156	578	1088	544

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$\sum X_1$	$\sum X_2$	$\sum Y$	$\sum X_1^2$	$\sum X_2^2$	$\sum Y^2$	$\sum X_1.Y$	$\sum X_2.Y$	$\sum X_1.X_2$
14	18	33	30	324	1089	900	540	990	594
15	18	36	31	324	1296	961	558	1116	648
16	11	22	25	121	484	625	275	550	242
17	10	19	19	100	361	361	190	361	190
18	20	38	38	400	1444	1444	760	1444	760
19	20	35	36	400	1225	1296	720	1260	700
20	19	39	39	361	1521	1521	741	1521	741
21	16	27	31	256	729	961	496	837	432
22	14	27	32	196	729	1024	448	864	378
23	17	33	33	289	1089	1089	561	1089	561
24	19	33	30	361	1089	900	570	990	627
25	17	33	35	289	1089	1225	595	1155	561
26	16	31	22	256	961	484	352	682	496
27	12	27	17	144	729	289	204	459	324
28	19	31	40	361	961	1600	760	1240	589
29	18	39	36	324	1521	1296	648	1404	702
30	19	31	39	361	961	1521	741	1209	589
31	15	34	34	225	1156	1156	510	1156	510
32	13	34	38	169	1156	1444	494	1292	442
33	17	37	32	289	1369	1024	544	1184	629
34	19	34	32	361	1156	1024	608	1088	646
35	17	24	35	289	576	1225	595	840	408
36	17	15	22	289	225	484	374	330	255

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$\sum X_1$	$\sum X_2$	$\sum Y$	$\sum X_1^2$	$\sum X_2^2$	$\sum Y^2$	$\sum X_1.Y$	$\sum X_2.Y$	$\sum X_1.X_2$
37	14	35	19	196	1225	361	266	665	490
38	18	32	40	324	1024	1600	720	1280	576
39	19	39	36	361	1521	1296	684	1404	741
40	17	29	39	289	841	1521	663	1131	493
41	17	33	31	289	1089	961	527	1023	561
42	14	32	30	196	1024	900	420	960	448
43	14	32	33	196	1024	1089	462	1056	448
44	14	36	32	196	1296	1024	448	1152	504
45	18	22	33	324	484	1089	594	726	396
46	15	18	31	225	324	961	465	558	270
47	17	40	26	289	1600	676	442	1040	680
48	13	35	35	169	1225	1225	455	1225	455
49	17	39	34	289	1521	1156	578	1326	663
50	18	31	39	324	961	1521	702	1209	558
51	15	34	29	225	1156	841	435	986	510
52	12	27	28	144	729	784	336	756	324
53	13	26	31	169	676	961	403	806	338
54	14	32	32	196	1024	1024	448	1024	448
55	18	20	32	324	400	1024	576	640	360
56	13	32	33	169	1024	1089	429	1056	416
57	16	33	25	256	1089	625	400	825	528
58	20	27	29	400	729	841	580	783	540
59	15	29	37	225	841	1369	555	1073	435

Dipindai dengan CamScanner

Resp	$\sum X_1$	$\sum X_2$	$\sum Y$	$\sum X_1^2$	$\sum X_2^2$	$\sum Y^2$	$\sum X_1.Y$	$\sum X_2.Y$	$\sum X_1.X_2$
60	17	28	33	289	784	1089	561	924	476
61	17	35	36	289	1225	1296	612	1260	595
62	18	34	29	324	1156	841	522	986	612
63	18	34	33	324	1156	1089	594	1122	612
64	11	33	30	121	1089	900	330	990	363
65	8	28	33	64	784	1089	264	924	224
66	19	35	28	361	1225	784	532	980	665
67	17	33	31	289	1089	961	527	1023	561
68	19	39	27	361	1521	729	513	1053	741
69	16	35	32	256	1225	1024	512	1120	560
70	20	30	32	400	900	1024	640	960	600
71	17	30	34	289	900	1156	578	1020	510
72	15	24	23	225	576	529	345	552	360
73	18	28	29	324	784	841	522	812	504
74	11	30	26	121	900	676	286	780	330
75	10	30	33	100	900	1089	330	990	300
76	20	24	26	400	576	676	520	624	480
77	20	22	26	400	484	676	520	572	440
78	19	27	30	361	729	900	570	810	513
$\sum$	**1271**	**2435**	**2449**	**21387**	**78427**	**79043**	**40410**	**77488**	**40122**

MILIK PERPUSTAKAAN STMI
Membaca : Ibadah, Mengambil : Dosa

Dipindai dengan CamScanner