# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RESTORAN X SEMARANG

#### SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh derajat Sarjana Psikologi



Disusun oleh: MUHAMMAD HAFID 07.205.0667

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG

2011

# PERSETUJUAN SKRIPSI

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RESTORAN X SEMARANG

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Muhammad Hafid 07.205.0667

Telah disetujui untuk diuji dan dipertahankan didepan Dewan Penguji guna memenuhi persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana Psikologi.

Pembimbing Utama

Abdurrohim, S.Psi, M. Si

Pembimbing Pendamping

Tanggal

Tanggal

Tanggal

Tanggal

Semarang, Februari 2011

Mengetahui,

Menget

#### **SKRIPSI**

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RESTORAN X SEMARANG

Disusun dan dipertahankan oleh:

#### Muhammad Hafid

NIM: 07. 205. 0667

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Pada tanggal: 4 maret 2011

Dewan Penguji

1. Joko Kuncoro, S.Psi, M.Si

2. Abdurrohim, S.Psi, M. Si

3. Dra. Rohmatun, Psi

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

2011

NOLOGI DE Amir Asyikin Hasibuan, M.Psi

#### **MOTTO**

"Dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya. Dan bahwasanya usahanya itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya). Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna."

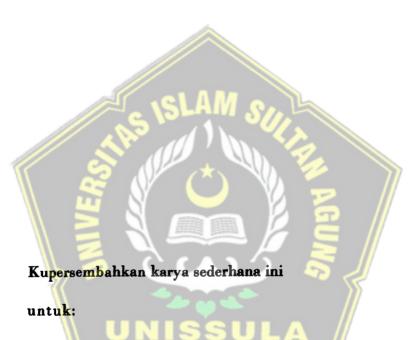
(Arti QS. An-Najm: 39-41)

"Dan orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal-amal yang saleh, Kami tidak memikulkan kewajiban kepada diri seseorang melainkan sekedar kesanggupannya, mereka itulah penghuni-penghuni syurga: mereka kekal di dalamnya."

(Arti QS. Al-A'raaf: 42)

Orang- orang yang berhenti belajar akan menjadi pemilik masa lalu, orang-orang yang masih terus belajar akan menjadi pemilik masa depan. (Mario Teguh)

### HALAMAN PERSEMBAHAN



- 🔻 kedua orang tuaku(terutama alm. Bapakku Maslikhan),
- ▼ kakak-kakakku yang senantiasa menyayangi dan mendoakan ku,
- ♥ Dan untuk almamaterku Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang

#### KATA PENGANTAR

#### Bismillahirrohmaanirrohim

Puji Syukur alhamdulillah kami panjatkan kehadirat Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat, taufik serta hidayah-Nya, sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi berjudul "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Restoran X Semarang". Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu prasyarat guna mencapai gelar Sarjana Psikologi Universitas Islam Sultan Agung.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bantuan secara langsung maupun tidak langsung dari berbagai pihak, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

- 1. Bapak Dr. Amir Asyikin Hasibuan, M. Psi selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan kesempatan pada penulis dalam penyusunan skripsi ini
- 2. Bapak Abdurrohim, M.Si selaku Pembimbing Utama yang telah menuntun penulis dengan sabar, atas waktu yang diberikan, masukan penting serta pengetahuan-pengetahuan baru sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
- 3. Ibu Dra. Rohmatun, Psi selaku pembimbing pendamping, terima kasih banyak atas waktu yang diberikan, kesabaran dalam membimbing, masukan-masukan, pengetahuan-pengetahuan baru serta dorogan semangat yang diberikan sehingga penulis dapat menjalani proses skripsi hingga selesai.

- 4. Ibu Retno Setyaningsih, S.Psi selaku dosen wali yang telah memberikan arahan kepada penulis selama waktu kuliah.
- Segenap Staf Perpustakaan dan Tata Usaha Fakultas Psikologi Univeritas Islam
   Sultan Agung yang telah memberikan pelayanan kepada penulis.
- 6. Ibu Lily Harsono, selaku Pemilik Restoran Djati Legi Semarang atas pemberian ijin kepada penulis untuk melakukan penelitian
- 7. Dukungan Kakak-Kakakku Selama Ini, Mbakku Nurkhayatin, kakakku Ahmad Faozan, Mbakku Hanik, dan semua keluarga besar di Jepara.
- 8. Teman-temanku Hendras Hanif, Pujo, Taufik, Arip, Fikri, Febri, Salwa, Aufa, Diana, Michelle, Fani, Becky, Nia, Fitriyah, Vita, Beti, Yuni, Betha, Eliana, Erni dan semua angkatan 2005 atas kebersamaan dan Teman-Teman Semua Yang Ada Di Restoran Djati Legi.

Semoga amal kebaikan kita semua mendapat balasan dari Allh SWT, Amin.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangannya dan jauh dari kata sempurna, disebabkan oleh keterbatasan ilmu dan kurangnya pengalaman penulis.

Akhir kata semoga skripsi ini dapat memberi manfaat bagi semua pembaca pada umumnya dan bagi penulis khususnya. Terima kasih.

Semarang, Februari 2011

**Penulis** 

## DAFTAR ISI

Halama	n
Halaman Juduli	
Halaman Persetujuan ii	
Halaman Pengesahaniii	
Halaman Persembahan iv	
Mottov	
Kata Pengantarvi	
Daftar isiviii	
Daftar Tabelxii	
Daftar Gambar xiii	
Daftar Lampiranxiv	
Ab strakxv	
BAB L PENDAHULUAN 1	
A. Latar Belakang Masalah1	
B. Tujuan Pnelitian	
C. Manfaat Penelitian7	
a. Manfaat Teoritis	
b. Manfaat Praktis7	
D. KeaslianPenelitian7	
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA9	
A. Kepuasan Keria	

	1. Pengertian Kepuasan Kerja	9
	2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	10
	3. Aspek-aspek Kepuasan Kerja	13
B.	Persepsi Terhadap Gaji	15
	1. Pengertian Persepsi	15
	2. Aspek-aspek persepsi	18
	3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Persepsi	20
	4. Pengertian Gaji	22
	5. Pengertian Karyawan	24
	6. Pengertian Persepsi Terhadap Gaji	25
	7. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Gaji	28
	8. Sistem-sistem Gaji	29
C.	Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji	
	Dengan Kepuasan Kerja	31
D.	Hipotesis	36
	III. METODE PENELITIAN	
A.	Identifikasi Variabel Penelitian	37
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian	37
	1. Kepuasan Kerja	38
	2. Persepsi Terhadap Gaji	38
C.	Studi Populasi	39
D.	Metode Pengumpulan Data	40
	1. Skala Persepsi Terhadap Gaji	41

	2.	Skala Kepuasan Kerja	42
E.	Va	liditas, Daya Beda Aitem dan Reliabilitas	44
	1.	Validitas	44
	2.	Daya Beda Aitem	45
	3.	Reliabilitas	45
F.	Me	etode Analisis Data	46
BAB	IV	. PERSIAPAN, PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN	48
A.	Or	ientasi Kancah dan Persiapan Penelitian	48
	1.	Orientasi Kancah Penelitian	48
	2.	Persiapan Penelitian	
		a. Penyusunan alat Ukur	49
		b. Persiapan Perijinan	52
B.	Pe	laksanaan Pene <mark>liti</mark> an	52
C.	Uj	i Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	53
	1.	Uji Daya Beda Aitem	53
	2.	Estimasi Reliabilitas Alat Ukur	55
D.	Ar	nalisis Data dan <mark>Hasil Penelitian</mark>	55
	1.	Uji Asumsi	55
		a. Uji Normalitas	56
		b. Uji Linearitas	56
	2.	Uji Hipotesis	57
	3.	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	57
		a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	58

b. Deskripsi Variabel Persepsi Trehadap Gaji	59
E. Pembahasan	61
BAB V. PENUTUP	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	65
1. Karyawan	65
2. Perusahaan	66
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	109
S SLAW S	



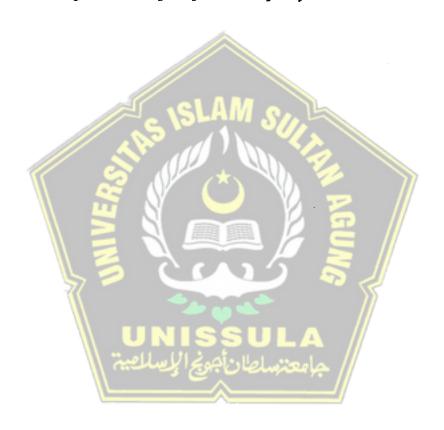
# DAFTAR TABEL

Tabel 1: Skala Persepsi Terhadap Gaji	41
Tabel 2: Skala Kepuasan Kerja	43
Tabel 3: Distribusi Skala Kepuasan Kerja	.50
Tabel 4: Distribusi Skala Persepsi Terhadap Gaji	51
Tabel 5: Distribusi Aitem Daya Beda Skala Kepuasan Kerja	54
Tabel 6: Distribusi Aitem Daya Beda Skala Persepsi Terhadap Gaji	55
Tabel 7: Deskripsi Skor Variabel Kepuasan Kerja	.58
Tabel 8: Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja	.59
Tabel 9: Deskripsi Skor Variabel Persepsi Terhadap Gaji	59
Tabel 10: Deskripsi Data Variabel Persepsi Terhadap Gaji	60



# DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halamar
Gambar 1: Rentang Skor Skala kepuasan kerja	58
Gambar 2: Rentang Skor Skala persepsi Terhadap Gaji	60



## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran Hal	laman
Lampiran A. Skala Penelitian	72
A-1. Skala Penelitian Kepuasan kerja	73
A-2. Skala Penelitian Persepsi Terhadap Gaji	77
Lampiran B. Tabulasi Data Penelitian	84
B-1. Tabulasi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja	85
B-2. Tabulasi Data Penelitian Skala Persepsi Terhadap Ga ji	87
Lampiran C. Uji Validitas Dan Reliabilitas	90
C-1. Uji Valid <mark>itas D</mark> an Reliabilitas Kepuasan K <mark>erja</mark>	91
C-2 Uji Vali <mark>ditas</mark> Dan Reliabil <mark>itas Persepsi Terhadap Gaji</mark>	95
Lampiran D. Uji Asumsi	
D-1. Uji Normalitas	102
D-2. Uji Linieritas	105
D-3. Histogram	
Lampiran E. Analisis Data	107
E-1. Uji Hipotesis	108
Lampiran F. Surat Keterangan Penelitian	109
F-1. Surat Ijin Penelitian	110
F-2. Surat Keterangan Penelitian	111

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP GAJI DENGAN KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN RESTORAN X SEMARANG

Oleh:

Muhammad Hafid

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan menguji secara empirik hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan Restoran X Semarang.

Populasi penelitian ini adalah karyawan Restoran X Semarang. Teknik penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan studi populasi atau sampel total dengan jumlah seluruh karyawan Restoran X Semarang berjumlah 62 orang karyawan.

Skala yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala persepsi terhadap gaji dan skala kepuasan kerja. Hasil uji daya beda aitem skala persepsi terhadap gaji diketahui 40 aitem daya beda tinggi dan 20 aitem daya beda rendah. Dengan koefisien korelasi antara 0,310 sampai 0,731, sedangkan hasil uji daya beda terhadap kepuasan kerja diketahui 32 aitem daya beda tinggi dan 8 aitem daya beda rendah. Dengan koefisien korelasi berkisar antara 0,332 sampai 0,814. Hasil uji relibilitas diketahui bahwa kedua skala reliabel.

Analisis data dengan program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi .16.0.

Hasil uji hipotesis diperoleh koefisien korelasi nilai rxy sebesar = 0,788 dengan p = 0,000 (p < 0,01). Hasil ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan Restoran. X Semarang. Artiya makin positif persepsi karyawan terhadap gaji maka kepuasan kerja akan tinggi. Besarnya sumbangan efektif persepsi terhadap gaji terhadap kepuasan kerja sebesar 62,1 persen, sedangkan 37,9 persen yang lainnya dipengaruhi oleh variable lain. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Kata Kunci: persepsi terhadap gaji, kepuasan kerja

kenapa karyawan yang bekerja sering keluar. Perusahaan seharusnya dapat memperhatikan dan melihat bahkan karyawan yang sering keluar masuk ini disebabkan oleh adanya ketidak puasan dalam kerja yang dialami oleh para karyawan.

Perjuangan karyawan yang selama ini sudah diberikan kepada perusahaan, seharusnya diperhatikan dan dipertimbangkan. Dengan memperhatikan dan mempertimbangkan perjuangan yang selama ini sudah dilakukan oleh karyawan, diharapkan karyawan memiliki rasa kepuasan dalam bekerja.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka tingkat kepuasan yang dirasakan oleh karyawan akan semakin tinggi. Demikian pula sebaliknya, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang tidak sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianut individu, maka kepuasan yang dirasakan karyawan akan rendah.

Locke (Prabowo, 2003, h.9) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan topik yang mendapat perhatian sangat penting dari beberapa penelitian sosial. Hasil penelitian menyatakan bahwa sampai tahun 1976 saja dipekirakan telah lebih dari 3000 penelitian yang berkaitan dengan topik kepuasan kerja. Kepuasan kerja sebagai suatu ukuran menunjukkan sejauh mana organisasi memenuhi kebutuhan karyawannya (Gibson, 1994, h. 34). Seorang karyawan akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. (Setiawan, 2007, h. 13).

Berdasarkan hasil interview yang peneliti lakukan pada empat karyawan pada Restoran X Semarang pada tanggal 13 Oktober 2010 yaitu :

#### Wigwancara 1

Subjek "A" mengatakan bahwa: Saya merasa tidak puas bekerja pada restoran "X" karena durasi waktu bekerja yang lama antara 09.00 wib sampai jam 22.00 wib dan tidak dihitung lebur.

#### Wawancara 2

Subjek "B" mengatakan bahwa: Saya merasakan ketidak puasan karena waktu istirahat yang kurang dan tidak dihitung lembur dalam bekerja meskipun sampai larut malam.

#### Wawancara 3

Subjek "C" mengatakan bahwa: Saya tidak puas bekerja pada restoran "X" karena waktu kerja yang panjang sampai malam dan gaji yang diberikan oleh perusahaan relative kecil serta belum sesuai standart upah minimum regional Scmarang.

#### Wawancara 4

Subjek "D" mengatakan bahwa: Saya tidak puas bekerja pada restoran "X" mengingat gaji yang diberikan perusahaan kurang sesuai dari jabatan dan masa kerja yang telah di kerjakan. Selain itu tanggung jawab yang besar kepada perusahaan dan gaji yang saya terima tidak sesuai upah umum regional yang ditetapkan pemerintah.

Berdasarkan dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Peneliti melakukan wawancara kepada 4 orang karyawan yang bekerja di Restoran X Semarang tentang kepuasan dalam bekerja, diperoleh hasil bahwa sebagian besar subjek merasa tidak puas bekerja di Restoran X Semarang karena durasi kerja yang lama dan gaji yang diterima subjek tidak sesuai dengan upah minimum regional yang ditetapkan pemerintah.

Menurut menteri tenaga kerja dan transmigrasi pasal 1, menyatakan tentang waktu kerja lembur dan upah kerja lembur adalah waktu kerja yang melebihi tujuh jam sehari dan empat puluh jam satu minggu untuk enam hari kerja dalam satu minggu, atau delapan jam sehari, empat puluh jam satu minggu untuk lima hari kerja dalam satu minggu atau waktu kerja pada hari istirahat mingguan, pada hari libur resmi yang ditetapkan Pemerintah (Wahyuningtyas, 2009, h.6).

Pemerintah Jawa Tengah memutuskan ketetapan besarnya upah minimum Kota Semarang, adalah mulainya ketetapan upah minimum Kota berlaku tanggal 01 Januari 2010 yaitu senilai Rp 939.756,00.Upah minimum di atas ditetapkan oleh gubernur dengan memperhatikan rekomendasi dari dewan pengupahan Provinsi, bupati, waliKota, berdasarkan usulan komisi penelitian pengupahan dan jaminan sosial dewan ketenagakerjaan daerah (Suara Merdeka, 2010. h. 4).

Pemerintah menetapkan upah minimum regional yaitu upah minimum Provinsi dan upah minimum Kabupaten atau Kota. Kebijakan upah yang telah disepakati oleh pemerintah daerah dengan perusahaan dan serikat buruh yang ada di setiap daerah.

Flippo (1984, h. 318-327) mengungkapkan untuk memberikan upah atau gaji yang berbeda dikarenakan prestasi kerja karyawan berbeda, antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, mempunyai jabatan berbeda, karyawan bisa menerima upah yang berbeda.

Restoran X Semarang memberi gaji karyawan pada setiap akhir bulan. Pada bulan November 2010 karyawan menerima gaji dilihat dari tingkat jabatan karyawan

dan masa kerja karyawan. Total seluruh karyawan Restoran X Semarang baik pusat dan cabang berjumlah 62 karyawan.

Fakta yang terjadi akibat kebijakan perusahaan adalah timbulnya keresahan pada karyawan yang merasa tidak dihargai perusahaan karena gaji yang diterimanya relatif kecil dan belum sesuai upah minimum regional yang diharapkan serta sering terjadinya pemoloran jam kerja atas kebijakan dari perusahaan.

Selain itu, karyawan bertanggung jawab sangat berat dalam berbagai macam bidang pekerjaan. Perusahaan memberi pekerjaan tidak sesuai yang dijanjikan pada karyawan sehingga adanya keterpaksaan hingga kerja pulang malam.

Penetapan peraturan pemerintah dijadikan acuan oleh karyawan dalam penerimaan gaji. Sebagian besar karyawan tidak terima dengan kebijakan yang telah diterapkan oleh perusahaan.

Masalah yang tidak dapat dipungkiri yaitu dalam organisasi selalu terjadi proses komunikasi antara orang yang satu dengan yang lainya, baik itu secara perorangan maupun kelompok. Proses komunikasi melibatkan terjadinya persepsi. Persepsi adalah proses mendeteksi dan menginterpretasi informasi dengan menggunakan pengetahuan yang telah disimpan di dalam ingatan (Suharnan, 2005, h. 63).

Siagian (1995. h. 100) menjelaskan persepsi merupakan suatu proses yang mana seseorang mengorganisasikan dan menginterprestasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu pada lingkungannya

Cahyadi (2007. h. 32) mendefinisikan persepsi dalam arti yang sempit dan luas. Persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana seseorang melihat

sesuatu, sedangkan persepsi dalam arti luas adalah pandangan atau pengertian, yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu. Persepsi merupakan proses aktif yang dihasilkan dari apa yang ada di dunia luar dan dari pengalaman, keinginan, kebutuhan, cinta dan kebencian (Devito, 1995. h. 47).

Kemampuan yang dimiliki oleh masing-masing karyawan sesuai keahliannya menjadikan karyawan akan mempersepsikan adanya keseimbangan. Keseimbangan yang dimaksudkan oleh karyawan disini adalah adanya keseimbangan antara kemampuan yang dimilikinya dengan besarnya gaji yang diterima.

Gaji merupakan suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada tenaga kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah atau akan dilakukan, dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan atau perundang-undangan dan dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja termasuk tunjangan baik untuk pekerja sendiri maupun keluarganya (Ruky, 2002, h.7).

Kepuasan kerja menjadi menarik untuk diteliti karena manfaat yang bisa didapat, baik untuk individu maupun untuk kepentingan perusahaan. Khususnya bagi individu diteliti tentang sebab dan sumber kepuasan kerja, pada gaji yang diterima oleh individu menyebabkan tingkat tinggi rendahnya kepuasaan kerja, serta usaha yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan tentang masalah gaji pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, penulis akan merumuskan permasalahan yang akan dikaji melalui penelitian empiris dilapangan yaitu "Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan".

#### B. Tujuan Penelitian

Untuk menguji secara empiris apakah terdapat hubungan antara persepsi tehadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan Restoran X Semarang

#### C. Manfaat Penelitian

#### a. Manfaat teoritis

Dari segi teoritis dapat memeberikan sumbangan terhadap perkembangan psikologi industri, khususnya tentang masalah gaji dan kepuasan kerja terhadap pegawai.

#### b. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat berguna bagi perusahaan untuk dipakai sebagai bahan infomasi dalam pengelolaan kepegawaian khususnya tentang gaji dengan kepuasaan kerja yang diterima oleh karyawan di Restoran X Semarang.

#### D. Orisinalitas Penelitian

Sepanjang pengetahuan penulis, sudah banyak penelitian yang meneliti tentang persepsi terhadap gaji dan kepuasan kerja. Membahas tentang keaslian penelitian, memang ada beberapa judul yang hampir sepadan bahkan sama dengan judul yang penulis buat. Meskipun demikian, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti lain dengan penelitian yang penulis buat ini ada beberapa perbedaan. Persamaan yang ada yaitu masalah variable yang dipakai (judulnya saja). Sedangkan yang membedakan penelitian ini dengan penelitian yang lainnya yaitu dalam hal pengambilan subjek penelitiannya, baik tempat, jumlah maupun pekerjaannya.

Penelitian dengan variabel persepsi terhadap gaji yang digunakan oleh Nanik dan Surahman dengan judul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dan Komitmen Organisasi dengan Motivasi Berprestasi, tahun 2008, hasilnya menunjukkan ada hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dan komitmen organisasi dengan motivasi berprestasi. Ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan motivasi berprestasi. Ada hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan motivasi berprestasi.

Penelitian Teguh Setiawan dengan judul Hubungan Antara Karakteristik Individu Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Banyumanik, Tahun 2007, dari hasil penelitian dapat disimpulkan ada hubungan antara umur, dan status perkawinan dengan kepuasan kerja serta tidak adanya hubungan antara jenis kelamin, masa kerja dan tingkat pendidikan dengan kepuasan kerja.

Penelitian oleh Cahyadi dengan judul Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading Tbk. Cabang Semarang, tahun 2007. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja. Semakin positif persepsi terhadap keadilan kompensasi maka kepuasan kerja semakin tinggi.

Penelitian ini penulis menggabungkan kedua variabel di atas yaitu variabel Persepsi Terhadap Gaji dan Kepuasan kerja dalam satu penelitian untuk mencari hubungan kedua variabel tersebut dan subjeknya pada seluruh karyawan Restoran X Semarang.

#### BAB II

#### LANDASAN TEORI

#### A. Kepuasan Kerja

#### 1. Pengertian Kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja pada saat ini telah banyak dibahas oleh para ahli. Oleh karena itu, mengakibatkan munculnya definisi yang menerangkan tentang konsep kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifiat individuil. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keadaan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan semakin sedikit aspek-aspek yang sesuai keadaan individu semakin sedikit tingkat kepuasan yang dirasakan (As'ad, 1991, h. 103).

Handoko (2001, h. 193) mendefinisikan kepuasan kerja (job satis finction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dipboye (Munandar, 2008 . h. 350) mengungkapkan kepuasaan kerja adalah hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjannya.

Newstrom dkk (1985, h. 105) men jelaskan kepuasan kerja adalah ukuran proses pembangunan iklim manusia yang bekelan jutan dan suatu organisasi.

Yuwono dan Khajar (2005, h.77) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu variabel yang berasal dari sesuai tidaknya imbalan yang diterima dengan imbalan yang diharapkan.

Kepuasan kerja adalah sebuah hasil persepsi karyawan seberapa baik pekerjaannya menyediakan segala sesuatu yang dianggap penting. secara umum dikenal dalam perilaku organisasi, kepuasan kerja adalah sikap kerja yang paling penting dan sering kali dipelajari (Luthans, 2006 h. 144).

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga, 2001, h. 82)

Bedasarkan beberapa pengertian dapat disimpulkan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

#### 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ghiselli dan Brown (As'ad, 1995, h. 114-115) mengemukakan bahwa ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu:

- a. Kedudukan (posisi). Umumnya manusia beranggapan bahwa seseorang yang bekerja pada pekerjaan yang lebih tinggi akan merasa puas dari pada mereka yang bekerja pada pekerjaan yang lebih rendah
- b. Pangkat (golongan). Pangkat berkaitan dengan upah yang diterimanya dimana biasanya kenaikan upah sedikit banyak dianggap sebagai kenaikan kedudukan atau pangkat sehingga timbul rasa bangga dan selanjutnya akan berubah prilaku dan perasaannya
- c. Umur. Dinyatakan bahwa umur yang bisa menimblkan rasa kurang puas terhadap pekerjaan adalah antara 25-34 tahun dan umur 40-45 tahun.
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial. Masalah finansial dan jaminan sosial pada karyawan sangat berpengaruh guna mencapai kepuasan kerja karyawan. Jaminan tersebut dilakukan dengan memberikan jaminan terhadap hari tua, tempat tinggal yang layak, keselamatan, kesehatan serta kesejahteraan karyawan.
- e. Mutu pengawasan. Kepuasan kerja dapat ditingkatkan melalui perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahannya sehingga karyawan akan merasa puas bahwa dirinya merupakan bagian yang penting dari organisasi kerja.

Gilmer (As'ad, 1991, h. 114-115) menerangkan fiaktor-fiaktor kepuasan kerja sebagai berikut :

a. Kesempatan untuk maju. dalam hal ini ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja

- b. Keamanan kerja. Faktor ini sering disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan pria maupun wanita, keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja
- c. Gaji. Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan dan jarang orang banyak 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 (supervise). Bagi karyawan, supervisor dianggap sebagai figur ayah dan sekaligus atasannya pengawasan yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.
- f. Faktor intrinsik dari pekerjaan. Atribut yang ada pada pekerjaan mensyaratkan ktrampilan tertentu, sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.
- g. Kondisi kerja. Termasuk disini adalah kondisi tempat, ventilasi, penyinaran, kantin dan tempat parkir.
- 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 antara karyawan 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 pensin atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan dapat disimpulkan bahwa fiaktor fiaktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: fiaktor kedudukan, fiaktor pangkat, fiaktor umur, fiaktor jaminan finansial dan jaminan sosial, dan fiaktor mutu pengawasan (kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan, fiaktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi, dan fiasilitas).

Dari beberapa aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja maka dalam penelitian ini dipusatkan pada aspek finansial (gaji) merupakan faktor yang banyak menimbulkan ketidak puasan bekerja, yang akan dijadikan sebagai variabel bebasnya.

#### 3. Aspek-Aspek Kepuasan Kerja

Smith, (Luthans, 2006, h. 144) menjelaskan ada 5 (lima) aspek kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan (*The Work Itself*). Pekerjaan menyediakan individu tugas-tugas tersebut dipandang menarik, menantang, tidak membosankan, memberikan status, bertumbuh serta menerima tanggung jawab
- b. Penyeliaan (Supervision). Kesempatan teknis dan kemampuan interpersonal dari seorang atasan serta dukungan social yang diperoleh oleh seorang bawahan

- c. Rekan kerja (Co-Workerss). Suatu tingkat hubungan dimana rekan-rekan sekerja dapat menunjukkan kompetensinya, bekerjasama, saling menghormati, dan mendukung secara sosial, suatu lingkungan kerja yang mendukung, yang pada akhirnya membuat suatu pekerjaan itu lebih dapat dinikmati
- d. Kesempatan promosi (*Promotion Opportunities*). Merupakan ketersediaan suatu peluang untuk bisa mendapatkan peningkatan lebih lanjut. Kepercayaan seorang karyawan bahwa bisa melihat masa depan atau jenjang karier yang pasti pada sebuah perusahaan akan terjadi bila karyawan berkinerja dengan baik
- e. Gaji (Pay). Adalah sebuah uang (finansial) yang diterima seseorang dan apakah itu bisa dinilai adil atau mencerminkan suatu keadilan ditempat kerja

As'ad, (1995, h. 117) menjelaskan aspek-aspek kepuasan kerja ada 4 (empat), antara lain:

- a. Aspek psikologis. Merupakan aspek yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ktrampilan. Aspek psikologis merupakan salah satu fiaktor penting dalam mencapai kepuasan kerja.
- b. Aspek sosial. Merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasanya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya. Aspek sosial ini penting dalam mencapai kepuasan kerja karena dalam bekerja seseorang akan berinteraksi satu dengan yang lainya.
- c. Aspek fisik. Merupakan aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan,

penyaluran waktu kerja, waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya. Adanya aspek fisik yang baik akan dapat mencapai kepuasan kerja pada seseorang.

d. Aspek finansial. Merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi. Adanya aspek finansial yang diberikan oleh sebuah perusahaan pada karyawan, maka karyawan tersebut akan tercapai kepuasan kerja.

Berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja yang telah diungkapkan oleh beberapa ahli di atas, ada empat yaitu :aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial. Untuk mengungkap kepuasan kerja digunakan aspek kepuasan kerja dari As;ad dengan alasan akan dijadikan acuan untuk mengungkap kepuasan kerja karyawan dikarenakan didalam aspek tersebut lebih mewakili dan lebih luas ruang lingkupnya juga lebih lengkap sehingga diharapkan dapat mengungkap kepuasan kerja karyawan.

#### B. Persepsi Terhadap Gaji

#### 1. Pengertian Persepsi

Azhari. (2004, hal. 107) menjelaskan bahwa persepsi (*perception*) adalah penglihatan atau bagaimana cara seseorang melihat sesuatu atau pandangan seseorang mengenai bagaimana ia mengartikan dan menilai sesuatu.

Persepsi adalah proses mendeteksi dan menginterpretasi informasi dengan menggunakan pengetahuan yang telah disimpan didalam ingatan (Suharnan, 2005, h. 63).

Ruch (1967, h. 175) mengungkapkan bahwa persepsi adalah suatu proses tentang petunjuk inderawi (sensory) dan pengalaman masa lampau yang relevan diorganisasikan untuk memberikan kepada manusia gambaran yang terstruktur dan bermakna pada situasi tertentu.

Robbins (1996. h. 124), menjelaskan persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberi makna lingkungan mereka. Kesan indra atau objek yang dipersepsikan seseorang dapat berasal dari luar maupun dari dalam individu itu sendiri.

Rakhmat (1998. h. 51), mengatakan persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh penginderaan. Penginderaan adalah merupakan suatu proses diterimanya stimulus oleh individu melalui alat penerima yaitu alat indra. Pada umumnya stimulus tersebut diteuskan oleh syaraf ke otak sebagai pusat susunan syraf (Walgito, 1994, h. 53).

Kartono (1994, h. 115) menjelaskan persepsi adalah pandangan, pengamatan atau tanggapan seseorang terhadap benda, kejadian, tingkah laku manusia atau halhal yang ditemuinya sehari-hari. Lebih lanjut dijelaskan bahwa pengamatan adalah fungsi kognitif (pengenalan) pada saat manusia menghadapi obyek nyata dengan

jalan kontak langsung dengan perangsang atau stimulus yang masih ada, sedangkan tanggapan adalah kesan yang dialami apabila perangsangnya sudah ada lagi dan proses pengamatan sudah terhenti, sehingga pengamatan dan tanggapan tersebut, manusia mempunyai pendapat mengenai suatu obyek.

Atkinson dkk (1987, h. 201) menyatakan persepsi merupakan suatu proses dimana individu mengorganisasikan dan mentafsirkan pola stimulus ini dalam lingkungan. persepsi merupakan suatu dasar bagi setiap orang untuk berprilaku. Persepsi adalah suatu proses diterimanya rangsang (obyek, kualitas, hubungan antar gejala maupun peristiwa) sampai rangsangan itu sendiri dan diterima (Irwanto, 1996 h. 71).

Persepsi mencakup penerimaan stimulus (*inputs*), pengorganisasian stimulus dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasi dengan cara yang dapat mempengaruhi prilaku dan membentuk sikap, sehingga orang cenderung menafsirkan prilaku orang lain sesuai dengan keadaannya sendiri (Gibson, 1985, h. 54)

Berdasarkan beberapa definisi mengenai persepsi dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu pengalaman tentang obyek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang melalui proses penerimaan, pengorganisasian, dan penafsiran terhadap suatu stimulus yang bersifat individual, sehingga individu menyadari dan mengerti tentang apa yang diindera.

#### 2. Aspek-Aspek Persepsi

Winardi (2002, h. 203) menyimpulkan beberapa aspek-aspek persepsi yaitu:

- a. Pandangan; individu yang berbeda-beda akan melihat atau memandang sesuatu yang sama dengan cara yang berbeda-beda pula.
- b. Penafsiran; sebagai proses memadukan kegiatan dalam memahami suatu fenomena dengan kegiatan, mengungkapkan, menerangkan dan menterjemahkannya menjadi sesuatu yang siap dikomunikasikan kepada orang lain.
- c. Penilaian; pengambaran peristiwa-peristiwa persepsi yang dipengaruhi oleh motif tingkah laku sesaat yang terorganisir.

Indrawijaya (1989, h. 32) menyimpulkan ada beberapa aspek-aspek persepsi adalah sebagai berikut:

- a. Proses pemberian arti. Didalam mengorganisasikan penafsiran dan memberi arti pada suatu stimulus yang diterima, menggunakan panca indra yang dapat terjadi secara terpisah-pisah ataupun serentak dan diorganisasikan oleh otak, selanjutnya otak melakukan proses scara kognisi untuk mengolah stimulus dan memberi arti berdasarkan informasi yang diterima oleh panca indra.
- b. Proses belajar. Stimulus yang diterima menggunakan panca indra akan terjadi pross yang membuat stimulus yang diterima. Jadi memiliki arti makna dalam pemilikan tindakan berdasarkan pengalaman masa lalu yang dimiliki oleh individu.
- c. Proses pemecahan masalah. Panca indra dengan proses belajar yang berdasarkan pada pengalama, sering terjadi permasalahan mengenai meberi arti dan makna

yang tepat dan benar terhadap suatu stimulus, sehingga individu dihadapkan pada suatu permasalahan yang mengharuskan individu memberi arti dan makna terhadap stimulus tersebut dengan pengambilan keputusan yang tepat sebagai pemecahan permasalahan.

Walgito (1994, h. 50) menyatakan ada beberapa aspek-aspek persepsi diantaranya:

- a. Kognisi, menyangkut penghargaan, cara mendapat pengetahuan atau cara berpikir dan pengalaman masa lalu individu dalam mempersepsikan sesuatu dilatar belakangi oleh adanya aspek kognisi ini yaitu pandangan individu terhadap sesuatu berdasarkan keinginan atau penghargaan dari cara individu tersebut memandang suatu berdasarkan pengalaman yang pernah didengar atau dilihatnya dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Afeksi, menyangkut emosi dari individu dalam mempersepsikan sesuatu yang bias melalui aspek-aspek yang berlandaskan pada emosi individu tersebut. Hal ini dapat muncul karena adanya pendidikan moral dan etika yang didapatkan sejak kecil. Pendidikan tentang etika dan moral inilah yang akhirnya menjadi landasan individu tersebut dalam memandang sesuatu yang ada disekitarnya.
- c. Konasi, menyangkut sikap, prilaku, dan motif. Individu dalam mempersepsikan sesuatu bias melalui aspek konasi yaitu pandangan individu terhadap sesuatu yang berhubungan dengan motif atau prilaku individu tersebut sehari-hari.

Berdasarkan uraian dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari persepsi adalah pandangan, penafsiran, penilaian, proses pemberian arti, proses belajar, proses pemecahan masalah, kognisi, afeksi, dan konasi. Dimana aspek pandangan, penafsiran, penilaian yang akan dipakai sebagai acuan dalam mengungkap persepsi karyawan terhadap gaji. Aspek-aspek tersebut dipilih karena erat hubungannya dengan karyawan dalam dunia kerja. Pada aspek-aspek tersebut bila ketidakcocokan maka dapat menimbulkan masalah dalam hal kepuasan kerja. Aspek-aspek tersebut selanjutnya akan digunakan dalam skala untuk mengukur persepsi terhadap gaji.

#### 3. Faktor-Faktor Yang Mempegaruhi Persepsi

Gibson, dkk (1985, h.56) menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi ada dua yaitu faktor internal dan faktor eksternal.

Faktor- faktor tersebut yaitu:

- a. Faktor internal, meliputi:
  - 1. Sifat respon, individu akan cepat bereaksi terhadap stimulus yang lebih dikenal dari pada yang tidak dikenal.
  - 2. Perasaan terhadap subjek, individu lebih tertarik pada obyek-obyek yang disenangi dari pada obyek netral.
  - 3. Kebutuhan, munculnya kebutuhan pada saat terjadinya proses persepsi akan mempengaruhihasil persepsi.
  - 4. Emosi, keadaan individu banyak mempengaruhi perasaan, emosi yang kuat dapat merubah pesepsi.
  - Gambaran diri sendiri, dalam mempersepsikan sesuatu individu akan melihat keadaan diri terlebih dahulu.
  - 6. Peniruan, stimulus yang menarik perhatian individu baik stimulus yang dikenal maupun yang tidak dikenal akan ditiru oleh pengamat.

- Sikap, yitu kesiapan mental individu yang mendorong oleh pengalaman dan mempunyai arah tertentu dalam menanggapi orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan diri indvidu.
- 8. Pengalaman, pengalaman individu terhadap suatu kejadian dapat mempengaruhi persepsi diri dalam menghadapi kejadian berikutnya.

#### b. Faktor eksternal, meliputi:

- 1. Gerak stimulus, individu lebih tertarik pada stimulus yang bergerak dari pada stimulus yang bergerak dari pada stimulus yang statis atau tetap.
- 2. Lingkungan fisik, keadaan fisik dari lingkungan dapat mempengaruhi persepsi individu.
- 3. Situasi, faktor situasi berkaitan dengan tekanan waktu dan sikap individu dalam bekerja sama.
- 4. Lingkungan sosial, prilaku orang-orang dilingkungan individu dapat mempengaruhi persepsi dan sikap individu dalam mengartikan sesuatu yang berhubungan dengan prerilaku tersebut.

Thoha (2004, h. 147) menyatakan bahwa persepsi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

- a. Psikologis; persepsi seseorang mengenai segala sesuatu dadalam dunia ini sangat mempengaruhi oleh keadaan psikologis.
- b. Famili; pengaruh yang paling besar terhadap perkembangan anak adalah familinya. Orang tua yang telah megembangkan suatu cara yang khusus dalam memahami dan melihat kenyataan didunia ini, akan menurunkan banyak sikap

dan persipsi-persepsinya kepada anak-anaknya sehingga akan mempengaruhi persepsi anak.

c. Kebudayaan; kebudayaan dan lingkungan masyarakat tertentu merupakan salah satu faktor kuat dalam mempengaruhi sikap, nilai, dan cara seseorang memandang dan memahami keadaan didunia ini.

Mahmud (1990, h.52) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi persepsi anatara lain:

- a. Mental
- b. Suasana Emosi; secara psikologis perasaan dan emosi mempengaruhi kemampuan seseorang untuk mempersepsikan secara tepat dan objektif.
- c. Keinginan yang kuat (sikap), dorongan yang kuat untuk menang akan mengganggu ketepatan persepsi sensoris.

Berdasarkan uraian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi persepsi adalah faktor internal (sifat respon, perasaan terhadap subyek, kebutuhan, emosi, gambaran diri, peniruan, sikap dan pengalaman), dan faktor eksternal (gerak stimulus, lingkungan fisik, situasi, lingungan sosial dan budaya).

#### 4. Pengertian Gaji

Handoko (2001, h. 161) mendefinisikan bahwa gaji adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan untuk karyawan-karyawan klerikal, administratip, manajerial dan profesional.

Gaji atau upah merupakan faktor utama mencapai kepuasan kerja sehingga pihak manajemen meningkatkan imbalan kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kerja karyawan (Mobley, 1986, h.55-56). Gaji atau upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang (As'ad, 1995, h.93).

Dewan penelitian pengupahan nasional memberikan devinisi upah atau gaji adalah suatu penerimaan sebagai suatu imbalan dari pemberian kerja kepada penerima kerja untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan sebagai fungsi jaminan kelangsungan kehidupan yang layak bagi kemanusian dan produksi dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan menurut suatu persetujuan, peraturan undang-undang dibayarkan atas dasar suatu perjanjian kerja antara pemberi kerja dan penerima kerja (Ranupandojo dan Husnan, 1983, h. 129).

Dessler (Gunawan, 2008, h. 85) menyatakan bahwa penyusunan suatu rencana penggajian merupakan upaya mengevaluasi nilai pekerjaan secara relatif (melalui teknik evaluasi pekerjaan), dan kemudian menetapkan harga pekerjaan dengan menggunakan garis upah dan kelas gaji.

Nawawi (1998, h.315) menyatakan gaji adalah pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya.

Luthans (2006, h. 144) berpendapat bahwa gaji adalah sejumlah uang (finansial) yang diterima seseorang dan apakah itu bisa dinilai adil atau mencerminkan suatu keadilan ditempat kerja.

Tulus (1996, h.5) menyatakan ada perbedaan antara gaji dan upah. Gaji adalah bentuk kompensasi finansial yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah tetap

berdasarkan tarif mingguan, bulanan dan tahunan, sedangkan upah adalah suatu bentuk kompensasi yang diterima oleh buruh atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif perjam atau harian.

Mangkunegara (2002, h.85) menyatakan bahwa gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan, atau dengan kata lain, gaji adalah imbalan yang berupa uang yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa-jasanya yang telah diberikan kepada perusahaan, tempat dimana karyawan tersebut bekerja.

Berdasarkan beberapa definisi dapat disimpulkan bahwa gaji adalah hasil kerja yang diterima seorang pegawai sebagai pengganti balas jasa bagi pemanfaat tenaga kerja dengan tugas dan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang mencapai tujuan organisasi.

## 5. Pengertian Karyawan

Karyawan adalah orang yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuan. Karyawan adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dirawat agar tetap dapat menghasilkan keuntungan secara optimal terhadap perusahaan (Rustomi, 1989, h. 24).

Hasibuan (2002, h. 12) menjelaskan bahwa karyawan adalah penjual jasa (pikiran dan tenaganya) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Karyawan adalah sumber daya yang sangat penting dan sangat menentukan suksesnya perusahaan. Karyawan juga selalu disebut sebagai *human* 

capital, yang artinya karyawan adalah modal terpenting untuk menghasilkan nilai tambah perusahaan (Djajendra, 2007, h. 32).

Dari definisi dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah aset perusahaan yang harus dijaga dan dirawat agar dapat menghasilkan keuntungan secara optimal terhadap perusahaan untuk menentukan suksesnya perusahaan.

## 6. Pengertian Persepsi Terhadap Gaji

Leavitt (1997. h. 27) mendefinisikan persepsi dalam arti yang sempit dan luas. Persepsi dalam arti sempit adalah penglihatan, bagaimana seseorang melihat sesuatu, sedangkan persepsi dalam arti luas adalah pandangan atau pengertian,yaitu bagaimana seseorang memandang atau mengartikan sesuatu.

Irwanto dkk. (1996. h. 71), menjelaskan persepsi merupakan proses aktif yang lebih dari sekedar penginderaan, tetapi sudah merupakan penafsiran pengalaman yaitu dengan melalui proses diterimanya rangsang sampai rangsang tersebut disadari atau dimengerti. Persepsi merupakan proses aktif yang dihasilkan dari apa yang ada di dunia luar dan dari pengalaman, keinginan, kebutuhan, cinta dan kebencian (Devito, 1995. h. 47).

Persepsi merupakan suatu proses yang mana seseorang mengorganisasikan dan menginterprestasikan kesan-kesan sensorinya dalam usahanya memberikan suatu makna tertentu pada lingkungannya (Siagian, 1995. h. 100).

Sementara itu menurut Walgito (2002, h. 69), persepsi merupakan suatu proses yang didahului oleh proses penginderaan terhadap suatu stimulus yang

kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan oleh individu, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diindera tersebut.

Persepsi adalah proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulus dalam lingkungan (Atkinson, dkk. 1999. h. 201).

Persepsi berkenaan dengan fenomena dimana hubungan antara stimulus dan pengalaman lebih kompleks dari pada proses sensasi. Menurut Rakhmat (1998. h. 51), persepsi merupakan pengalaman tentang objek, peristiwa, atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan.

Robbins (1996. h. 124), menjelaskan persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera mereka untuk memberi makna lingkungan mereka. Kesan indra atau objek yang dipersepsikan seseorang dapat berasal dari luar maupun dari dalam individu itu sendiri.

Seseorang memilikli perasaan, kemampuan berpikir, dan pengalamanpengalaman yang tidak sama yang menyebakan persepsi orang terhadap stimulus atau objek yang sama dapat berbeda-beda.

Nawawi (1998, h. 315) menyatakan gaji adalah pembayaran dalam bentuk uang secara tunai yang diperoleh pekerja untuk melaksanakan pekerjaannya. Tulus (1999, h.142) menyatakan ada perbedaan antara gaji dan upah. Gaji adalah bentuk kompensasi finansial yang diterima oleh tenaga-tenaga majerial dan tata usaha atas sumbangan jasanya, yang menerima uang dalam jumlah tetap berdasarkan tarif mingguan, bulanan dan tahunan, sedangkan upah adalah suatu bentuk kompensasi

yang diterima oleh buruh atau karyawan operasional atas sumbangan jasanya yang dihitung berdasarkan tarif perjam atau harian.

Definisi yang telah dikemukakan mengenai persepsi dan gaji, maka persepsi terhadap gaji dapat dipahami sebagai aktivitas inderawi dalam proses pengorganisasian dan seleksi terhadap gaji yang diselesaikan oleh perusahaan dengan melibatkan aspek sensori, atensi, pengalaman pribadi, dan kebutuhan.

Pemberian kompensasi harus berdasar atas asas adil dan layak (Hasibuan, 2002. h. 117). Asas adil yaitu besarnya kompensasi yang dibayar harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, masa kerja, resiko pekerjaan, tanggung jawab, dan jabatan pekerja. Asas layak yaitu kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal.

Berdasar atas asas layak, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimum regional yang dibuat pemerintah. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan baik supaya balas jasa yang akan diberikan dapat merangsang gairah kerja dan kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian, maka dapat disimpulkan bahwa persepsi tehadap gaji adalah cara pandang karyawan terhadap semua pembayaran yang berbentuk uang yang diterimanya sebagai penghargaan dan ganti pekerjaan yang telah dilakukannya (gaji) yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikannya, sehingga karyawan tersebut menyadari dan mengerti tentang makna gaji yang diterimanya tersebut.

# 7. Faktor-faktor gaji adalah:

Handoko (2001, h. 156) membagi faktor-faktor gaji adalah:

- a. Penawaran dan permintaan tenaga kerja; untuk pekerjaan yang membutuhkan ketrampilan tinggi, sedang jumlah tenaga kerja langka, gaji cenderung tinggi. Sedangkan untuk jabtan-jabatan yang mempunyai penawaran melimpah, gaji cenderung rendah.
- b. Organisasi buruh; adanya serikat buruh yang kuat, berarti "bargaining position" pihak karyawan kuat dan dapat menaikan upah. Demekian pula sebaliknya bila serikat buruh tidak kuat maka akan sulit untuk mendesak kenaikan upah buruh.
- c. Kemampuan perusahaan untuk membayar; bagi perusahaan, gaji atau upah merupakan komponen biaya prouksi. Kalu kenaikan biaya produksi sampai mengakibatkan kerugian perusahaan, perusahaan tidak akan mampu memenuhi fasilitas karyawan.
- d. Produktifitas karyawan; semakin tinggi prestasi karyawan seharusnya semakin besar pula gaji atau upah yang akan diterima.
- e. Biaya hidup ; diKota besar, dimana biaya hidup tinggi, biaya hidup merupakan "
  batas penerimaan gaji" bagi karyawan, maka jumlahnya harus bisa disesuaikan
  dengan tingkat kebutuhan hidup karyawan.
- f. Pemerintah; pemerintah dengan peraturan-peraturannya mempengaruhi tinggi rendahnya gaji atau upah. Pemerintah menentukan peraturan upah minimum batas bawah dari tingkat gaji atau upah yang dibayarkan perusahaan.

Mangkunegara (2002, h. 86) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi gaji adalah sebagai berikut:

- Tingkat bayaran, bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah sesuai dengan kondisi perusahaan membayar jasa pegawainya
- Struktur pembayaran, berhubungan dengan rata-rata bayaran tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan diperusahaan
- Metode pembayaran, didasarkan pada waktu (per jam, per hari, per minggu, per bulan) dan didasarkan pada pembagian hasil
- d. Penentuan bayaran individu, penentuan bayaran individu perlu didasarkan pada rata-rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan presrasi.
- e. Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian maka faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi (gaji) dalam penelitian ini adalah tingkat bayaran, struktur pembayaran individu, metode pembayaran, penentuan pembayaran dan kontrol pembayaran.

## 8. Sistem-sistem Gaji

Hasley (As'ad, 1990, h.101) menyatakan ada beberapa syarat yang harus dipenuhi oleh sistem gaji antara lain:

- a. Adil bagi karyawan dan pimpinan perusahaan; artinya, karyawan jangan dijadikan seperti alat pemerasan dalam mengejar angka-angka produksi perusahaan.
- Sistem gaji sebaiknya mempunyai potensi untuk mendorong semangat kerja karyawan dalam produktivitas kerja.

- c. Selain gaji dasar (standar), perlu juga disertai imbalan-imbalan perangsang atas tenaga yang dikeluarkan oleh karyawan.
- d. Sistem gaji yang diterapakn sebaiknya harus mudah dimengerti, artinya tidak berbelit sehingga karyawan akan sulit memahaminya, hal ini penting untuk menghilangkan adanya kesan prasangka bagi karyawan terhadap perusahaa.

Siagian (1995, h. 257) menyatakan dalam usaha mengembangkan suatu sistem gaji, para spesialis dibidang manajemen sumber daya manusia perlu melakukan empat hal yaitu:

- a. Melakukan analisis pekerjaan; perlu disusun deskipsi jabatan, uraian pekerjaan dan standar pekerjaan yang terdapat dalam suatu perusahaan.
- b. Melakukan penilaian pekerjaan dengan keadilan internal; dalam melakukan penilaian terhadap pekerjaan, diusahakan tersusunnya urutan peringkat pekerjaan, penentuan nilai untuk setiap pekerjaan, susunan perbandingan dengan pekerjaan orang lain, dalam perusahaan dan pemberian point untuk setiap pekerjaa.
- c. Melakukan survei berbagai sistem gaji yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal; perusahaan yang dapat disurvei dapat berupa instansi pemerintah yang secara fungsional yang berwenang mengurus ketenaga kerjaan, kmar dagang dan industri, organisasi profsi, serikat kerja, dan perusahaan konsultan terutama yang mengkhususkan diri dalam manajemen sumber daya manusia.

d. Menentukan harga setiap pekerjaan dihubungkan dengan harga pekerjaan sejenis ditempat lain, dalam mengambil langkah ini dilakukan perbandingan antara nilai berbagai pekerjaan dalam perusahaan dengan nilai yang berlaku dipasaran kerja.

Berdasarkan beberapa pengertian maka sistem-sistem kompensasi (gaji) adalah Melakukan analisis pekerjaan, Melakukan penilaian pekerjaan dengan keadilan internal, Melakukan survei berbagai sistem gaji yang berlaku guna memperoleh bahan yang berkaitan dengan keadilan eksternal dan Menentukan harga setiap pekerjaan.

# C. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Kepuasan Kerja Pada Karyawan Restoran X Semarang

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi banyak tergantung pada unsur manusia (pegawai) yang melakukan pekerjaan. Tujuan organisasipun tidak akan pernah terwujud tanpa peran aktif pegawai meskipun organisasi tersebut memiliki alat-alat dan teknologi yang canggih. Hal ini disebabkan karena pegawai menjadi perencana, pelaku, dan penentu dalam terwujudnya organisasi. Oleh karena itu faktor pegawai menjadi faktor kunci berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan. tetapi alasan itulah pegawai dituntut untuk bekerja lebih baik dan memiliki kepuasan kerja yang tinggi menghasilkan produktifitas dan keefektifan pekerjaan semakin baik dan pada akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai.

Masalah yang tidak dapat dipungkiri yaitu dalam organisasi selalu terjadi proses komunikasi antara orang yang satu dengan yang lainya, baik itu secara

perorangan maupun kelompok. Dalam proses komunikasi melibatkan terjadinya persepsi.

Berkenaan dengan masalah kepuasan kerja pegawai tersebut, sebenarnya banyak faktor yang mempengaruhi ketidakpuasan pegawai dalam pekerjaannya diantaranya adalah sistem gaji yang dianggap tidak adil menurut persepsi pegawai. Pada dasarnya setiap pegawai akan selalu membandingkan antara rasio hasil dengan input dirinya terhadap rasio hasil dengan input orang lain.

Perlakuan yang tidak sama baik dalam reward maupun punishment merupakan sumber kepuasan atau ketidakpuasan pegawai. Persepsi terhadap gaji akan menimbulkan ketertarikan dan memotivasi dalam bekerja, terutama jika gaji yang diterima cukup adil. Oleh karena itu, perusahaan harus menarik, memotivasi dan mempertahankan karyawan yang kompeten untuk melakukan hal itu, sementara perusahaan berusaha menerapkan prinsip keadilan dalam sistem penggajian. Maksud keadilan dalam hal ini adalah persepsi yang dimilki karyawan bahwa karyawan telah diperlukan secara adil (Mondy dan Noe, 1993, h. 53).

Persepsi terhadap gaji yang diterima karyawan Restoran X Semarang bukan hanya penting untuk para karyawan saja, akan tetapi juga penting bagi perusahaan itu sendiri karena program kompensasi merupakan pencerminan upaya organisasi mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Bila organisasi tidak memperhatikan kompensasi bagi karyawannya, maka karyawan akan menjadi tidak puas dan kemungkinan perusahaan harus mengeluarkan biaya lagi untuk mencari tenaga baru, dan memulai lagi dari awal dalam melatih karyawan baru untuk menggantikan karyawan yang keluar karena munculnya ketidakpuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Anoraga, 1998, h. 82).

Gaji merupakan kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan. Pemberian kompensasi langsung akan memberikan status pada karyawan dan menciptakan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja (Mathis dan Jakson, 2002, h. 119).

Kepuasan yang tinggi menjadi prasyarat peningkatan kerja pegawai secara maksimal. Adapun faktor-faktor yang menghubungkan terciptanya kepuasan kerja yaitu: kepuasan dengan gaji, insentif, promosi rekan kerja, pengawasan dan kondisi kerja atau lingkungan kerja. (Luthans dalam Yuwono dan Ibnu Khajar, 2005, h. 77).

Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan dan aspek-aspek diri individu, maka ada kecenderungan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dengan karakteristik pekerjaan, dimana seorang manajer mampu memberikan imbalan intrinsik (misalnya, pekerjaan yang berarti atau tantangan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan), dan berusaha meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan memberikan imbalan Eksterinsik (misalnya, kenaikan gaji dan promosi) (Chiu dan Chen, 2005, h. 524).

Hasil penelitian dikemukakan oleh Masyhuri (www.jurnallipi.com, 2003) bahwa rendahnya gaji menyebabkan pekerjaan tidak betah bekerja dan mendorong pekerja berusaha pindah kerja mencari pekerjaan lain yang menjanjikan gaji lebih besar.

Gaji merupakan salah satu motif yang mendasari seseorang untuk bekerja. Dengan gaji yang diterimanya tersebut, seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari. Para pekerja mengharapkan dengan upah yang diterimanya tersebut akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya meskipun dengan cara yang sederhana terutama untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pokok yaitu sandang, pangan dan papan (Nitisemito, 1989, h. 128). Apabila kebutuhan-kebutuhan tersebut dapat terpenuhi secara baik, kepuasan kerja seseorang dalam bekerja akan mengalami peningkatan.

Nitisemito (1989, h. 128) menjelaskan bahwa gaji akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, sehingga akan menyebabkan kepuasan kerja yang meningkat. Hal ini tentunya akan mengurangi kesalahan-kesalahan dalam pekerjaan, tanggung jawab yang kurang, kelesuan-kelesuan dalam bekerja dan masih banyak efek-efek negatif yang dapat dikurangi apabila kebijakan organisasi tentang pemberian gaji mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Bahwa adanya kecenderungan semakin besar jumlah gaji yang diberikan maka semakin puaslah para karyawan, sehingga diharapkan akan bertambahlah kepuasan kerjanya.

Sampai tingkat tertentu pengaruh besarnya gaji yang diberikan sudah tidak efektif lagi, dalam arti tidak mampu meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi lagi. Hal ini dikarenakan persepsi karyawan terhadap gaji yang diterimanya itu sendiri berbeda-beda pada tiap karyawan. Ada karyawan yang merasa puas apabila kebutuhannya sehari-hari telah terpenuhi sehingga kepuasan kerjanya akan lebih baik. Namun dilain pihak, ada karyawan yang tidak puas dengan gaji yang

diterimanya meskipun gaji yang diterimanya tersebut lebih dari cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Akibatnya karyawan tersebut mengalami penurunan kepuasan kerja sehingga kerjanyapun semakin rendah.

Gaji itu sendiri bisa dipersepsi positif maupun negatif oleh karyawan. Karyawan menganggap gaji sebagai persepsi positif jika gaji tersebut bisa memenuhi kebutuhan dan menimbulkan kepuasan dalam hatinya, sehingga karyawan dapat sebaik mungkin memanfaatkan gaji tersebut. Sebaliknya, gaji dipersepsi negatif bilamana gaji tersebut dianggap tidak dapat memuaskannya. Hal ini mengakibatkan karyawan akan menentang atau menolak, sehingga ada suatu tanggapan yang tidak selaras dengan obyek yang dipersepsi (Thoha, 2004, h.140).

Ruki (2002, h. 97) mengungkapkan bahwa istilah penilaian kepuasan kerja hampir selalu secara otomatis diasosiasikan dengan kebijaksanaan aturan kenaikan gaji perorangan dan pembagian bonus.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi (gaji) kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap karyawan yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerjaan lain, prilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan sebagainya.

Karyawan akan mempersepsikan bentuk kompensasi (gaji) yang diberikan oleh perusahaan dengan melibatkan aspek sensori, atensi, pengalaman pribadi, dan kebutuhan, sehingga akan menghasilkan suatu bentuk kepuasan dalam bekerja.

Berdasarkan uraian, sehingga peneliti berkeinginan untuk melihat hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja.

# D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada Restoran X Semarang, artinya makin positif karyawan terhadap gaji maka makin tinggi kepuasan karyawan, sebaliknya makin negatif persepsi karyawan terhadap gaji maka makin rendah kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian, sehingga peneliti berkeinginan untuk melihat hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja.

# D. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan maka dapat dirumuskan hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada Restoran X Semarang, artinya makin positif karyawan terhadap gaji maka makin tinggi kepuasan karyawan, sebaliknya makin negatif persepsi karyawan terhadap gaji maka makin rendah kepuasan kerja karyawan.



#### BAB III

#### METODE PENELITIAN

## A. Identifikasi Variabel Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode kuantitatif, yaitu metode yang menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistik (Azwar, 2004, h. 5). Data angka tersebut berasal dari pengukuran dengan menggunakan skala terhadap variabel-variabel yang ada dalam penelitian ini.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas : Persepsi terhadap Gaji

2. Variabel Tergantung: Kepuasan kerja

## B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Defini operasional perlu dijelaskan dengan maksud untuk menghilangkan keragu-raguan dan memperjelas arti dari variabel-variabel yang diinginkan dalam satu penelitian maka perlu dikemukakan batasan atau definisi secara operasional dari tiap variabel yang digunakan dalam penelitian.

Alsa (1997, h. 74) menyebutkan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakterstik variabel tersebut yang dapat diamati.

Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

# a. Persepsi terhadap gaji

Persepsi terhadap gaji adalah cara pandang karyawan terhadap semua pembayaran yang berbentuk uang yang diterimanya sebagai penghargaan dan ganti pekerjaan yang telah dilakukannya (gaji) yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikannya, sehingga karyawan tersebut menyadari dan mengerti tentang makna gaji yang diterimanya tersebut.

Dalam penelitian ini persepsi terhadap gaji diukur dari aspek-aspek persepsi dan faktor-faktor yang mempengaruhi gaji. Adapun aspek-aspek persepsi terdiri dari 3 (tiga) aspek yaitu : aspek pandangan, aspek penafsiran, dan aspek penilaian. Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi gaji terdiri dari 5 (lima) faktor yaitu : Tingkat bayaran, Struktur pembayaran, Metode pembayaran, Penentuan pembayaran, Kontrol pembayaran.

Tinggi rendahnya skor persepsi terhadap gaji tercermin dari skor skala persepsi terhadap gaji, skor yang tinggi menunjukkan persepsi terhadap gaji pada karyawan positif dan skor yang rendah menunjukkan persepsi terhadap gaji pada karyawan negatif.

## b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja termasuk didalamnya masalah upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis.

Kepuasan kerja bukan sesuatu yang statis, dalam penelitian ini kepuasan kerja diukur dari aspek-aspek kepuasan kerja. Adapun aspek –aspek kepuasan kerja terdiri dari 4 (empat) aspek yaitu : aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial. Aspek psikologis meliputi (minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan). Aspek sosial meliputi interaksi sosial, baik antara sesama karyawan dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya). Aspek fisik behubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi karyawan yang meliputi : jenis pekerjaan, penyaluran waktu kerja, waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu, penerangan, behubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan meliputi : sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macammacam tunjangan dan promosi.

Tinggi rendahnya skor kepuasan kerja tercermin dari skor skala kepuasan kerja. Skor yang tinggi menunjukkan kepuasan kerja pada karyawan tinggi dan skor yang rendah menunjukkan kepuasan kerja pada karyawan rendah.

# C. Studi Populasi

Langkah selanjutnya yang harus diambil didalam melakukan suatu penelitian adalah menentukan populasi penelitian. Populasi menurut Hadi (2000, hal 220) adalah sejumlah individu yang paling sedikit mempunyai suatu ciri atau sifat yang sama. Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2006, hal. 130).

Pengambilan data dari subjek yang akan digunakan dalam penelitian, sebelumnya perlu diketahui dan ditetapkan populasi yang akan menjadi sasaran

generalisasi hasil penelitian Restoran X Semarang. Jumlah karyawan pada Restoran X Semarang berjumlah 62 orang.

Penelitian ini penulis mengambil subjek penelitiannya dengan menggunakan studi populasi atau sampel total. Studi populasi atau sampel total (sensus) adalah suatu cara dalam penelitian yang menggunakan seluruh anggota populasinya sebagai subjek penelitian (Usman, 2000, hal 131).

# D. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan skala dalam metode pengumpulan datanya. Skala yang digunakan adalah skala persepsi terhadap gaji dan kepuasan kerja:

# 1. Skala Persepsi Terhadap Gaji

Skala ini bertujuan untuk mengungkap persepsi karyawan pada Restoran X Semarang terhadap gaji. Skala persepsi terhadap gaji yang mencakup aspek-aspek persepsi dan faktor-faktor yang mempengaruhi gaji.

Aspek persepsi terdiri dari 3 komponen yaitu:

- d. Pandangan, individu yang berbeda-beda akan melihat atau memandang sesuatu yang sama dengan cara yang berbeda-beda pula.
- e. Penafsiran, sebagai proses memadukan kegiatan dalam memahami suatu fenomena dengan kegiatan, mengungkapkan, menerangkan dan menterjemahkannya menjadi sesuatu yang siap dikomunikasikan kepada orang lain.
- f. Penilaian, pengambaran peristiwa-peristiwa persepsi yang dipengaruhi oleh motif tingkah laku sesaat yang terorganisir.

Faktor-faktor yang mempengaruhi gaji terdiri dari 5 faktor yaitu :

- a. Tingkat bayaran, bisa diberikan tinggi, rata-rata atau rendah sesuai dengan kondisi perusahaan membayar jasa pegawainya
- Struktur pembayaran, berhubungan dengan rata-rata bayaran tingkat bayaran dan klasifikasi jabatan diperusahaan
- c. Penentuan pembayaran, penentuan bayaran imdividu perlu didasarkan pada rata- rata tingkat bayaran, tingkat pendidikan, masa kerja dan presrasi.
- d. Metode pembayaran, didasarkan pada waktu (per jam, per hari, perminggu, per bulan) dan didasarkan pada pembagian hasil
- e. Kontrol pembayaran, merupakan pengendalian secara langsung dan tidak langsung dari biaya kerja

Adapun rancangan Aitem Persepsi Terhadap Gaji dapat dilihat pada table I.

Tabel 1

Blue Print Skala Persepsi Terhadap Gaji

	\\	Aspek – aspek persepsi								
	\\ "	Pandangan		Penafsiran		Penilaian				
No	Faktor - faktor Gaji	F	UF	F	UF	F	UF	Jumlah	Bobot	
1	Tingkat Bayaran	2	2	2	2	2	2	12	20%	
2	Struktur Pembayaran	2	2	2	2	2	2	12	20%	
3	PenentuanPembayaran	2	2	2	2	2	2	12	20%	
4	Metode Pembayaran	2	2	2	2	2	2	12	20%	
5	Kontrol Pembayaran	2	2	2	2	2	2	12	20%	
	Jumlah	10	10	10	10	10	10	60	100%	

Ket : F= Favoreble UF= Unfavorable Skala persepsi terhadap gaji terbagi menjadi dua jenis item, yaitu item yang mendukung pernyataan (favorable) dan item yang tidak mendukung pernyataan (unfavorable). Skala ini terdiri dari 60 aitem, aitem 30 untuk pernyataan favorable dan 30 aitem untuk pernyataan unfavorable. Masing-masing item terdiri dari empat alternatif kategori jawaban, yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Penyekoran skala tersebut pada item favorable adalah skor 4 untuk jawaban sangat setuju (SS), skor 3 untuk jawaban setuju (STS). Sebaliknya skor untuk item unfavorable adalah skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 3 untuk jawaban tidak setuju (STS), skor 2 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS), skor 3 untuk jawaban tidak setuju (STS), skor 2 untuk jawaban setuju (S), dan skor 1 untuk jawaban sangat setuju (SS).

Adapun alasan peneliti tidak menggunakan alternatif jawaban yang diberikan bergerak dari sangat sesuai (SS) sampai sangat tidak sesuai (STS), dapat diperkirakan subjek dalam memberikan jawaban terhadap pernyataan favorable dan unfavorable cenderung tidak tepat subjek untuk memilih jawaban sangat sesuai (SS) atau sangat tidak sesuai (STS).

## 2. Skala Kepuasan Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengungkap kepuasan kerja karyawan pada Restoran X Semarang, mencakup aspek kepuasan kerja terdiri dari 4 aspek yaitu :

a. Aspek psikologis, Merupakan aspek yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

- b. Aspek sosial, Merupakan aspek yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasanya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaanya.
- c. Aspek fisik, Merupakan aspek yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan meliputi jenis pekerjaan, penyaluran waktu kerja, waktu istirahat, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
- d. Aspek finansial, Merupakan aspek yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan dan promosi.

Adapun rancangan Aitem Kepuasan Kerja dapat dilihat pada table II.

Tabel 2

Blue Print Skala Kepuasan Kerja

Aspek Kepuasan kerja	Jumlah Aitem
Aspek psikologis	10
Aspek sosial	
Aspek fisik	10
Aspek financial	// 10مامعترساطات
Juml <mark>ah</mark>	40

Skala kepuasan kerja terdiri dari 40 aitem, penyajian aitem dalam skala ini disusun berdasarkan sejumlah pernyataan favorabel. Setiap pernyataan diberi empat alternatif jawaban, yaitu: Sangat Puas (SP), Puas (P), Tidak Puas (TP), dan Sangat Tidak Puas (STP). Pengguanaan alternatif jawaban tersebut untuk mengetahui bagaimana perasaan subjek penelitian terhadap aspek-aspek kepuasan kerja. Adapun alasan peneliti hanya menggunakan pernyataan (favorable) saja, karena bila

pernyataan dalam skala ini dibagi menjadi pernyataan favorable dan unfavorable, padahal alternatif jawaban yang diberikan bergerak dari Sangat Puas sampai Sangat Tidak Puas, maka dapat diperkirakan subjek dalam memberikan jawaban terhadap pernyataan favorable cenderung untuk memilih Sangat Puas atau Sangat Tidak Puas, Adapun penilaian yang digunakan adalah penilaian terhadap pernyataan dengan jawaban Sangat Puas (SP) mendapat skor 4, Puas (P) mendapat skor 3, Tidak Puas (TP) mendapat skor 2, dan jawaban Sangat Tidak Puas (STP) mendapat skor 1.

# E. Validitas, Daya Beda Item dan Estimasi Reliabilitas

#### a. Validitas

Validitas berasal dari kata validity yang mempunyai arti seberapa jauh ketepatan dan kecermatan suatu instrumen pengukur (tes) dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2003, h. 173). Lebih lanjut Azwar (2000, h. 5-6) mengatakan, bahwa sebuah instrument pengukur dapat dikatakan memiliki validitas tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurannya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan pengukuran.

Pengukuran validitas skala hubungan antara hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja, dilakukan dengan menggunakan validitas isi (Content Validity). Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat pengujian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat profesional judgement yang dimaksud disini adalah Dosen pembimbing skripsi. Validitas ini melihat sejauh mana item-item tes mewakili komponen-komponen dalam keseluruhan isi objek yang

hendak diukur dan sejauh mana item-item tes mencerminkan perilaku yang hendak diukur (Azwar, 2003. h. 52).

## b. Daya Beda Item

Azwar (2005, h.58-59) menyatakan bahwa daya beda aitem adalah sejaumana aitem mampu membedakan antara individu atau kelompok individu yang memiliki dan tidak memiliki atribut yang diukur. Indeks daya beda aitem merupakan indikator keselarasan dan konsistensi antara fungsi aitem dengan skala secara keseluruhan. Uji daya beda aitem ini diukur dengan menggunakan formula korelasi *Product Moment* dari Pearson yang diperoleh dengan sistem komputasi program SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows Release versi 16,0.

Rumus koefisien korelasi *product moment* dari Pearson adalah sebagai berikut:

$$rxy = \frac{\sum xy - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2/n} \sqrt{\sum Y^2 - (\sum Y)^2/n}}$$

Keterangan:

rxy : Koefisien korelasi antar item dengan skor total

n : Jumlah subyek

 $\sum XY$ : Jumlah perkalian skor item dengan skor total

 $\sum X$  : Jumlah skor item  $\sum Y$  : Jumlah skor skala

#### c. Estimasi Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata realy dan ability. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut pengukuran yang reliabel (Azwar, 2004, h. 34) Jenis reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Single-Trial Administration, yaitu satu bentuk skala dikenakan hanya sekali saja pada sekelompok responden

(Azwar, 2003, h. 87). Teknik yang digunakan untuk mengestimasi reliabilitas dari data yang diperoleh adalah teknik analisis Alpha yang dikemukakan Cronbach. Alasan digunakan teknik koefisien Alpha Cronbach karena teknik ini memberikan nilai yang lebih kecil atau sama dengan nilai reliabilitas yang sebenarnya, jadi selalu ada kemungkinan bahwa reliabilitas tersebut sebenarnya lebih tinggi dari pada koefisien Alpha Cronbach. (Azwar, 1986, h. 75). Hasil uji reliabilitas dari penelitian ini menggunakan komputasi program SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows Release versi 16,0.

Rumus teknik koefisien Alpha dari Cronbach adalah sebagai berikut:

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1}\right] \left[1 \frac{\sum sj^2}{sx^2}\right]$$

## Keterangan:

K : Banyaknya belahan tes

sj2 : Varians belahan sx2 : Varians skor tes

## F. Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan untuk menyederhanakan data ke dalam bentuk yang mudah dibaca dan diinterpretasikan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode statistik karena metode ini merupakan metode ilmiah untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan serta menganalisis data penelitian berwujud angka. Hal ini merupakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk mendapatkan kesimpulan yang benar (Hadi, 2002, h. 221). Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis statistik dengan teknik korelasi *Pruduct Moment*.

Rumus koefisien korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$rxy = \frac{\sum xy - (\sum X)(\sum Y)/n}{\sqrt{\sum X^2 - (\sum X)^2/n} \left\{ \sum Y^2 - (\sum Y)^2/n \right\}}$$

Keterangan:

rxy : Koefisien korelasi antara persepsi terhadap gajidengan

kepuasan kerja

n : Jumlah subyek

∑XY : Jumlah perkalian skor skor total persepsi terhadap gaji dengan

skor total kepuasan kerja

∑X : Jumlah skor total persepsi terhadap gaji

∑Y : Jumlah skor total kepuasan kerja

Alasan digunakannya teknik korelasi product moment karena teknik ini digunakan untuk menguji hubungan dua variabel yang masing-masing variabel berwujud skor. Selain itu digunakannya product moment ini juga untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua gejala interval (Hadi, 2004, h. 301). Alasan lain digunakannya teknik korelasi ini adalah untuk memperoleh koefisien korelasi yang signifikan antara dua variabel. Perhitungan teknik korelasi Product Moment ini dibantu dengan komputasi program SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows Release versi 16,0.

#### **BAB IV**

## PERSIAPAN, PELAKSAAN DAN HASIL PENELITIAN

## A. Orientasi Kancah Dan Persiapan Penelitian

#### 1. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian merupakan salah satu tahap yang harus dilalui sebelum dilaksanakannya suatu penelitian, guna mempersiapkan segala sesuatu yang berkenaan dengan kelancaran jalannya penelitian. Sebelum melakukan penelitian, peneliti terlebih dahulu melakukan pengamatan dengan berdasarkan karakteristik populasi penelitian.

Populasi yang digunakan dalam hal ini adalah seluruh karyawan Restoran X Semarang baik pusat maupun cabang. Restoran X pusat Semarang juga sebagai pengolahan bahan-bahan baku untuk dijadikan makanan dan minuman yang siap saji. Restoran X Semarang secara resmi berdiri pada tanggal 10 Desember 2006, cabang Restoran X foodcourt Dp Mall di buka mulai tanggal 22 oktober 2007, cabang Restoran X Giant Sultan Agung di buka mulai tanggal 20 Maret 2008, cabang Restoran X Manggala foodcourt dibuka mulai tanggal 15 September 2008 dan cabang Restoran X foodcourt Paragon dibuka mulai tanggal 5 mei 2010.

Alasan-alasan yang menjadi pertimbangan dalam pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada hal-hal berikut :

a. Berdasarkan sebuah wawancara yang telah dilakukan terdapat adanya 4 orang kasus karyawan. Karyawan memandang gaji yang diterimanya kurang sesuai dari jabatan dan masa kerjanya, dikarenakan tanggung jawab yang besar kepada perusahaan, gaji yang diterima karyawan tidak sesuai upah minimum regional yang ditetapkan pemerintah. Hal tersebut yang membuat karyawan menjadi kurang puas bekerja diperusahaan.

- b. Penelitian mengenai "hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan Restoran X Semarang" belum pernah dilakukan penelitian.
- c. Jumlah subjek yang memadai dan memenuhi syarat untuk dijadikan subjek dalam penelitian.
- d. Memperoleh izin dari pihak pemilik dan pihak Restoran X Semarang.

Penelitian yang bertujuan ingin mengetahui hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan Restoran X Semarang. Dalam hal ini langkah selanjutnya adalah menentukan subjek penelitian. Penentuan subjek dalam penelitian ini menggunakan studi populasi atau sampel total (sensus) yaitu penentuan subjek dengan menggunakan seluruh anggota populasinya (Usman, 2000, hal. 131). Pada seluruh populasi dikoordinasikan dengan pihak terkait dalam pelaksanaan penelitian Restoran X Semarang. Jumlah seluruh karyawan Restoran X Semarang berjumlah 62 orang karyawan.

## 2. Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan mulai dari penyusunan alat ukur, penelitian, estimasi diskriminasi aitem dan reliabilitas alat ukur, yang masing-masing dapat dijelaskan sebagai berikut:

## a. Penyusunan Alat Ukur

Penyusunan alat ukur dalam hal ini merupakan persiapan dalam penelitian yang akan digunakan sebagai alat pengumpulan data. Skala yang terbentuk

merupakan sebuah alat ukur yang didasarkan pada indikator-indikator dalam variabel yang berupa aspek-aspek maupun karakteristik sebagai acuan dalam menyusun skala berdasarkan sebuah konsep teori yang terbentuk. Skala yang digunakan dalam peneltian ini ada 2 macam skala yaitu skala persepsi terhadap gaji dan skala kepuasan kerja.

## 1) Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kepuasan kerja, yaitu: aspek psikologis, aspek sosial, aspek fisik, dan aspek finansial. Skala kepuasan kerja terdiri dari 40 aitem, penyajian aitem dalam skala ini disusun berdasarkan sejumlah pernyataan favorable. Setiap pernyataan favorable diberi alternatif jawaban yaitu: Sangat Puas (SP), Puas (P), Tidak Puas (TP), dan Sangat Tidak Puas (STP). Penggunaan alternatif jawaban tersebut untuk mengetahui bagaimana perasaan subjek penelitian terhadap aspek-aspek kepuasan kerja. Pemberian terentang dari angka 4 sampai 1. Adapun nomor aitem skala kepuasan kerja yang disusun sebagai berikut ini:

Tabel 3 Sebaran Nomor Aitem Skala Kepuasan Kerja

Aspek Kepuasan kerja	Nomor Aitem						
	Favorabel	Jumlah	Bobot				
Aspek psikologis	1,5,9,13,17,21,25,29,33,37	10	25%				
Aspek sosial	2,6,10,14,18,22,26,30,34,38	10	25%				
Aspek fisik	3,7,11,15,19,23,27,31,35,39	10	25%				
Aspek finansial	4,8,12,16,20,24,28,32,36,40	10	25%				
		40	100%				

# 2) Persepsi Terhadap Gaji

Skala persepsi terhadap gaji disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek persepsi, yaitu: pandangan, penafsiran, dan penilaian. Serta faktor-faktor yang mempengaruhi gaji, yaitu: tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan pembayaran, metode pembayaran, dan kontrol pembayaran. Skala persepsi terhadap gaji secara keseluruhan berjumlah 60 aitem, terdiri atas 30 aitem *favorable* dan 30 aitem *unfavorable*. Aitem-aitem tersebut disusun secara simultan dengan memberikan empat alternatif jawaban, yaitu: sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Pemberian skor untuk aitem terentang dari angka 1 sampai 4. Distribusi aitem persepsi terhadap gaji dapat dilihat pada tabel 4 berikut ini:

Tabel 4
Sebaran Nomor Aitem Skala Persepsi Terhadap Gaji

	Faktor - faktor Gaji	Aspek persepsi								
		Panda	Pandangan Pena		fsiran	Penilaian				
No.		F	UF	F	UF	F	UF	Jmlh	Bobot	
1	Tingkat Bayaran	1,40	7,47	21,51	28,59	16,45	26,36	12	20%	
2	Struktur Pembayaran	17,52	2,43	8,39	15,54	22,35	31,48	12	20%	
3	PenentuanPembayaran	29,49	18,55	3,14	9,34	30,60	23,57	12	20%	
4	Metode Pembayaran	24,58	13,33	19,44	4,37	10,42	6,53	12	20%	
5	Kontrol Pembayaran	12,32	25,56	27,46	20, 50	5,38	11,41	12	20%	
	Jumlah	10	10	10	10	10	10	60	100%	

Keterangan F = FavourableUF = Unfavourable

## b. Persiapan Perijinan

Perijinan merupakan syarat dalam melakukan suatu penelitian. Langkah pertama sebelum pelaksanaan peneltian adalah meminta informasi dan kesediaan dari pihak Restoran X Semarang. Selanjutnya sesuai prosedur, peneliti mengajukan surat pengantar penelitian dari dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung yang ditujukan manajer Restoran X Semarang. Surat ijin penelitian tersebut selanjutnya diserahkan kepada manajer Restoran X Semarang, Setelah memperoleh ijin dari manajer, selanjutnya dilakukan penelitian di Restoran X Semarang.

## B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan selama tiga hari, mulai sampai tanggal 21 Januari 2011. Pengambilan data dari seluruh karyawan Restoran X Semarang yang akan digunakan dalam penelitian, sebelumnya perlu diketahui dan ditetapkan populasi yang akan menjadi sasaran generalisasi hasil penelitian Restoran X Semarang. Penelitian ini peneliti mengambil subjek penelitiannya dengan menggunakan studi populasi atau sampel total. Jumlah karyawan pada Restoran X Semarang berjumlah 62 orang.

Pelaksanaan penelitian dilakukan oleh peneliti sendiri dengan dibantu oleh setiap pimpinan cabang Restoran X Semarang. Peneliti memberikan penjelasan tentang cara pengerjaan skala kepada subjek serta memberi contoh untuk memudahkan pengisian. Selanjutnya, subjek diminta untuk mengisi jawaban yang telah tersedia dengan waktu pengisian kurang lebih selama 20 menit. Peneliti

memberi kesempatan kepada subjek penelitian untuk menanyakan hal-hal yang kurang dipahami sehingga dapat mengisi dengan lancar dan baik.

Pengisian aitem dilakukan pada saat jam istirahat kerja karyawan, atau pada saat pulang bekerja ditempat kerjanya subjek masing-masing. Hal ini dikarenakan pada saat istirahat bekerja atau pulang bekerja karyawan bisa berkumpul dan mengerjakannya dengan keadaan santai. Penelitian dimulai kemudian peneliti membagikan skala kepada subjek serta memberi contoh untuk memudahkan pengisian Selanjutnya, subjek diminta untuk mengisi jawaban pada lembar yang telah tersedia dengan waktu pengisian kurang lebih selama 20 menit.

Setelah penelitian selesai skala dan lembar jawaban yang telah dikumpulkan kembali kepada peneliti untuk keperluan skoring dan analisis data. Dari 62 eksemplar skala yang telah dibagikan. Seluruhnya kembali kepada peneliti. Data yang telah dikumpulkan dalam penelitian ini mencakup data tentang kepuasan kerja dan persepsi terhadap gaji.

# C. Uji Daya Beda Aitem dan Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Hasil perolehan uji daya beda dan estimasi reliabilitas terhadap skala kepuasan kerja dan skala persepsi terhadap gaji dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (Statistical Product and Service Solution) for Windows Release versi 16,0. Hasil selengkapnya sebagai berikut.

#### 1) Uji Daya Beda Aitem

Hasil penelitian uji daya beda aitem terhadap 40 butir skala kepuasan kerja diperoleh 32 aitem yang memiliki daya beda tinggi dan 8 aitem yang

memiliki daya beda rendah. Indeks daya beda ( rbt ) skala kepuasan kerja berkisar antara 0,332 sampai dengan 0,814 Distribusi aitem daya beda tinggi dan daya beda rendah pada skala kepuasan kerja dapat dilihat tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5 Sebaran Nomor Aitem Skala Kepuasan Kerja

Aspek Kepuasan kerja	Nomor Aitem						
rispen izepuasan nerja	Favorabel	Jumlah	Bobot 25%				
Aspek psikologis	1*,5*,9,13,17,21,25*,29*,33,37	10					
Aspek social	2*,6,10*,14,18,22,26*,30,34,38*	10	25%				
Aspek fisik	3,7,11,15,19,23,27,31,35,39	10	25%				
Aspek financial	4,8,12,16,20,24,28,32,36,40	10	25%				
/// 55		40	100%				

Keterangan \* = Aitem yang berdaya beda rendah

Uji Daya beda rendah pada skala kepuasan kerja

Hasil penelitian uji daya beda aitem terhadap 60 butir skala persepsi tehadap gaji diperoleh 40 aitem yang memiliki daya beda tinggi dan 20 aitem yang memiliki daya beda rendah. Indeks daya beda ( rbt ) skala persepsi tehadap gaji berkisar antara 0,310 sampai dengan 0,731 Distribusi aitem daya beda tinggi dan daya beda rendah pada skala kepuasan kerja dapat dilihat tabel 6 sebagai berikut:

Tabel 6 Sebaran Nomor Aitem Skala Persepsi Terhadap Gaji

			Aspek persepsi							
		Pandangan		Penafsiran		Penilaian			T	
		F	UF	F	UF	F	UF	Jmlh	Bobot	
No.	Faktor - faktor Gaji									
1	Tingkat Bayaran	1*,40*	7,47	21,51	28,59	16*,45	26*,36	12	20%	
2	Struktur Pembayaran	17,52	2,43	8,39	15,54*	22,35	31,48	12	20%	
3	PenentuanPembayaran	29*,49	18*,55*	3,14	9*,34	30,60	23,57*	12	20%	
4	Metode Pembayaran	24*,58*	13,33*	19,44	4,37	10*,42	6*,53	12	20%	
5	Kontrol Pembayaran	12*,32	25,56	27*,46	20*, 50	5*,38*	11,41	12	20%	
	Jumlah	10	10	10	10	10	10	60	100%	

Keterangan \* = Aitem yang berdaya beda rendah

Keterangan F = Favourable

UF = Unfavourable

## 2) Estimasi Reliabilitas Alat Ukur

Estimasi reliabilitas alat ukur dilakukan berdasarkan pada aitem yang terseleksi ( memiliki daya beda tinggi ). Hasil Estimasi reliabilitas alat ukur diperoleh nilai Alpha skala kepuasan kerja sebesar 0,949 dan nilai Alpha skala persepsi terhadap gaji sebesar 0,910. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua skala yang digunakan adalah reliabel.

## D. Analisis Data dan Hasil Penelitian

## 1. Uji Asumsi

Sebelum melakukan analisis data, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi: uji normalitas sebaran, dan uji linieritas hubungan. Pengujian asumsi dilakukan dengan bantuan komputer program SPSS (Statistical Product and Service Solutions) versi .16.0.

## a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Z*. Berdasarkan uji normalitas terhadap data kepuasan kerja didapatkan nilai KS-Z = 0,928 dengan p = 0,355 (p > 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data kepuasan kerja memiliki distribusi normal. Berdasarkan uji normalitas terhadap data persepsi terhadap gaji didapatkan nilai KS-Z = 0,787 dengan p = 0,565 (p < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebaran data persepsi terhadap gaji memiliki distribusi normal.

# b. Uji Linieritas

Selain uji normalitas, asumsi yang harus dipenuhi dalam teknik korelasi adalah uji linieritas. Uji linieritas dalam penelitian ini menggunakan teknik uji Flinier. Berdasarkan uji linieritas hubungan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja, didapatkan nilai Flinier.98,336 dengan 0,000 (p < 0,01). Hasil tersebut menunjukkan bahwa distribusi data adalah linear atau kedua variable membentuk garis lurus diperlukan untuk mengetahui linier atau tidaknya hubungan antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Estimasi linieritas dilakukan dengan menggunakan program SPSS v.16.0 release for Windows.

# 2. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi dilakukan, maka selanjutnya adalah melakukan analisis data dengan menggunakan teknik korelasi product moment untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Berdasarkan hasil perhitungan statistik diperoleh nilai  $r_{xy} = 0.788$  dengan p = 0.000 (p < 0.01). Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja. berarti makin tinggi (positif) persepsi karyawan terhadap gaji maka kepuasan kerjanya akan makin tinggi. Sebaliknya makin rendah (negatif) persepsi karyawan terhadap gaji maka kepuasan kerjanya akan makin rendah. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan diterima.

Berdasarkan koefisien determinasi R<sup>2</sup> adalah 0.621. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diketahui bahwa sumbangan efektif persepsi terhadap gaji terhadap kepuasan kerja sebesar 62,1 persen, sedangkan 37,9 persen yang lainnya dipengaruhi oleh variable lain diluar variable yang digunakan dalam penelitian ini.

# 3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi data memberikan gambaran penting mengenai keadaan distribusi skor skala pada kelompok subjek yang dikenai pengukuran dan berfungsi memberi informasi mengenai keadaan subjek pada variabel-variabel yang diteliti (Azwar, 2007, hal. 105). Kategorisasi subjek secara normatif yang digunakan dalam penelitian ini adalah berdasarkan model distribusi normal, dengan asumsi bahwa skor subyek dalam populasinya berdistribusi normal. Tujuan dibuatnya kategorisasi adalah untuk menempatkan individu ke dalam

kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur (Azwar, 2007, hal, 107).

#### a. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan analisis data, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7 Deskripsi skor Variabel Kepuasan Kerja

	<b>Empirik</b>	Hipotetik
Skor Minimal	56	32
Skor Maksimal	113	128
Mean (M)	79,7903	80
Standart Deviasi (SD)	17,13508	16

Adapun norma kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gamabar 1 <mark>Nor</mark>ma Kategorisasi Skor Kepuas<mark>an</mark> Kerja

Sangat F	Rendah Rend	lah :	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
		4		///	
32	51,2	70,4	89,6	108	3,8 128

Berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata empiris skor subjek pada skala kepuasan kerja yaitu 79,7903 (berdasarkan mean empirik), sedangkan nilai rata-rata hipotetik skor subjek dalam penelitian ini yaitu 80 (berdasarkan mean hipotetik). Maka dapat dilihat bahwa rentang skor subjek pada skala kepuasan kerja berada dalam kategori sedang yaitu 79,7903 mean

hipotetik > mean empirik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan telah merasakan kepuasan dalam bekerja.

Tabel 8 Deskripsi Data Variabel Kepuasan Kerja

Rentang Skor	Jumlah Subjek (orang)	Kategorisasi
$32 \leq x < 51,2$	0	Sangat Rendah
$51,2 \le x < 70,4$	25	Rendah
$70,4 \le x < 89,6$	17	Sedang
$89,6 \le x < 108,8$	19	Tinggi
$108,8 \le x < 128$		Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel diketahui bahwa karyawan yang memiliki kepuasan kerja sangat tinggi sebanyak 1 orang, karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi sebanyak 19 orang, karyawan yang memiliki kepuasan kerja sedang sebanyak 17 orang, karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah sebanyak 25 orang dan tidak ada yang memiliki kepuasan kerja sangat rendah.

#### b. Deskripsi Variabel Persepsi Terhadap Gaji

Dari hasil perhitungan analisis data, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 9

Deskripsi skor Variabel Persepsi Terhadap Gaji

	Empirik	Hipotetik
Skor Minimal	56	40
Skor Maksimal	137	160
Mean (M)	95,1613	100
Standart Deviasi (SD)	18,06926	20

Adapun norma kategorisasi yang digunakan adalah sebagai berikut:

Gamabar 2 Norma Kategorisasi Skor Persepsi Terhadap Gaji

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat '	Tinggi
40 6	4	22	112	136	160

Berdasarkan norma kategorisasi dengan distribusi normal kelompok subjek dalam penelitian ini, dapat dilihat bahwa nilai rata-rata empiris skor subjek pada skala persepsi terhadap gaji yaitu 95,1613 (berdasarkan mean empirik), sedangkan nilai rata-rata hipotetik skor subjek dalam penelitian ini yaitu 100 (berdasarkan mean hipotetik). Maka dapat dilihat bahwa rentang skor subjek pada skala kepuasan kerja berada dalam kategori sedang yaitu 95,1613 mean hipotetik > mean empirik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian karyawan memiliki persepsi yang positif mengenai gaji yang mereka terima.

Tabel 10 Deskripsi Data Variabel Persepsi Te<mark>rhadap Gaj</mark>i

Rentang Skor	Jumlah Subjek (orang)	// Kategorisasi
$40 \leq x < 64$	NISSULA	// Sangat Rendah
$64 \leq x < 88$	حامعة سا 16 أجونج اللياما	Rendah
$88 \leq x < 112$	31	Sedang
$112 \le x < 136$	13	Tinggi
$136 \le x < 160$	1	Sangat Tinggi

Berdasarkan tabel dapat diketahui bahwa karyawan yang memiliki persepsi terhadap gaji sangat tinggi sebanyak 1 orang, karyawan yang memiliki persepsi terhadap gaji tinggi sebanyak 13 orang, karyawan yang memiliki persepsi terhadap gaji sedang sebanyak 31 orang, karyawan yang

memiliki persepsi terhadap gaji rendah sebanyak 16 orang dan karyawan yang memiliki persepsi terhadap gaji sangat rendah sebanyak 1 orang.

#### E. Pembahasan

Berdasarkan analisis data dan hasil penelitian yang telah dikemukakan didepan menunjukkan bahwa ada hubungan positif dan sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari rxy = 0,788 dengan p = 0,000 (p < 0,01), sehingga makin positif persepsi karyawan terhadap gajinya maka kepuasan kerjanya makin tinggi, dan sebaliknya, makin negatif persepsi karyawan terhadap gaji maka kepuasan kerjanya makin rendah pula.

Hasil di atas menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan Restoran X. Semarang. Hasil yang telah diperoleh ini mendukung teori yang dikemukakan oleh Mathis dan Jackson (2002. h. 119) yang mengatakan bahwa gaji yang memberikan status pada karyawan dan menciptakan loyalitas dan komitmen terhadap perusahaan, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Ruky (2002. h.97) menyatakan bahwa istilah penilaian kepuasan kerja hampir selalu secara otomatis diasosiasikan dengan kebijaksanaan dan aturan kenaikan gaji perorangan dan pembagian bonus. Gaji yang diberikan oleh perusahaan akan dipersepsikan oleh karyawan dengan melibatkan aspek sensori, atensi, pengalaman pribadi, dan kebutuhan. Sehingga akan menghasilkan suatu bentuk kepuasan dalam bekerja.

Frone, Russel dan Cooper (1994, h.569) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa faktor tekanan pekerjaan mempengaruhi akan kepuasan kerja. Edwars

(2008,h.448) menyebutkan dalam penelitian adalah bahwa ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan gaji, kesempatan untuk promosi dan tugas kinerja. Seniati (2001, h.14) menjelaskan dalam penelitiannya bahwa pada saat ini karyawan tidak hanya mengharapkan imbalan atas jasa yang diberikannya kepada organisasi, tetapi juga mengharapkan kualitas tertentu dari perlakuan dalam tempat kerjanya. Karyawan mencari penghargaan, kebijakan yang mempengaruhi kerja dan karirnya, rekan kerja yang kooperatif, serta kompensasi yang adil.

Kepuasan kerja seseorang pada dasarnya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif dan merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima karyawan dan pekerjaannya sebagai hal yang diharapkan dan diinginkan.

Hasil yang diperoleh dilapangan menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan Restoran X. Semarang, termasuk kategori sedang. Hal ini mengindikasikan bahwa apa yang diterima oleh karyawan Restoran X. Semarang. belum sesuai apa yang diharapkan. Hal ini bearti pula bahwa karyawan memiliki perasaan positif mengenai pekerjaan mereka.

Tingginya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan Restoran X. Semarang. dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor persepsi terhadap gaji berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dengan sumbangan efektif persepsi terhadap gaji terhadap kepuasan kerja sebesar 62,1 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa cara pandang, pengamatan atau tanggapan seseorang terhadap gaji yang diterima setelah melakukan pekerjaan mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja para karyawan. Gaji adalah faktor

penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja disuatu organisasi dan bukan diorganisasi yang lainnya. Gaji menurut Soedarmayanti (2001, h.24) merupakan pencerminan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Bila organisasi tidak memperhatikan gaji bagi pegawainya, maka, kemungkinan organisasi tersebut lambat laun akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi.

Dalam bekerja disuatu perushaan, karyawan tidak dapat bekerja dengan baik, apabila sistem pembayaran gaji dirasakan tidak sesuai harapan karyawan. Hal ini dikarenakan gaji lebih banyak menyebabkan atau dikaitkan dengan ketidakpuasan karyawan (Gilmer dalam As'ad, 2001, h.114) penilaian atau persepsi karyawan mengenai gaji yang diterimanya akan mempengaruhi karyawan itu sendiri ketika bekerja dan kepuasan kerja yang dirasakannya.

Karyawan yang mempunyai penilaian positif terhadap gaji akan memandang gaji yang diberikan oleh perusahaan dengan cara positif dan merasa bahwa gaji yang diterimanya telah sesuai dengan harapan yang ada dibenak karyawan sehingga menimbulkan respon yang positif pada karyawan. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap gaji akan merasakan kepuasan emosional yang tinggi, sehingga menimbulkan kegairahan dalam bekerja dan pada akhirnya karywan akan bekerja dengan sebaik-baiknya.

Karyawan yang mempunyai penilaian negatif terhadap gajinya akan memandang bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan sebagai suatu hal yang tidak menyenangkan. Persepsi yang negatif terhadap gaji akan mengasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi ditempat kerja. karyawan yang memiliki

persepsi negatif terhadap gaji cenderung merasa tidak puas dengan gajinya yang dianggap tidak sesuai dengan harapannya dan tidak mendukung dalam pekerjaannya sehingga mempengaruhi kinerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa persepsi yang ada pada karyawan terhadap gaji yang diterimanya akan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan itu sendiri. Kondisi demikian ternyata memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

Kelemahan pada penelitian ini, yaitu kemungkinan adanya pengaruh sosial desirability, yaitu keinginan subjek penelitian memberikan jawaban yang sesuai dengan norma-norma yang berlaku, dan kemungkinan kekurangan dan kelemahan pada pilihan jawaban alat ukur pada penelitian ini seharusnya menggunakan sesuai atau tidak sesuai bukan puas atau tidak puas.

#### BAB V

#### **PENUTUP**

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai rxy sebesar 0,788 dengan p = 0,000 (p < 0,01) dengan koefisien determinasi sebesar 0,621 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja pada karyawan Restoran X Semarang. Artinya makin positif persepsi karyawan terhadap gaji maka kepuasan kerja karyawan makin tinggi. Adapun besarnya sumbangan efektif persepsi terhadap gaji terhadap kepuasan kerja sebesar 62,1 persen, sedangkan 37,9 persen yang lainnya dipengaruhi oleh variabel lain. Dengan demikian hipotesisnya yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

## B. Saran

Dari kesimpulan penelitian yang dilakukan, ada beberapa saran yang ditujukan untuk pihak-pihak yang mempunyai kepentingan antara lain:

#### 1. Karyawan

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka disarankan kepada karyawan Restoran X Semarang, khususnya karyawan kantor Restoran X pusat maupun kantor Restoran X cabang, untuk meningkatkan kepuasan kerjanya dengan berfikir positif persepsinya terhadap gaji, apa yang telah dikerjakan akan memperoleh imbalan. Adapun cara yang dapat dilakukan oleh para karyawan,

antara lain: (1) menyiapkan mental dalam menanggapi suatu objek atau situasi yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan, dalam hal ini menyiapkan mental dalam menerima gaji berapapun besarnya, (2) mengendalikan emosi, khususnya ketika menanggapi pemberian gaji dari perusahaan, karena emosi yang kuat dapat merubah persepsi, (3) menghindari kecemasan dan stress kerja yang berlebihan ketika bekerja dan senantiasa berfikir positif dan memiliki harapan bahwa apa yang telah dikerjakannya akan memperoleh imbalan (gaji) yang sesuai dengan prestasinya, dan (4) memelihara dan meningkatkan motivasi dalam dirinya, khususnya motivasi dalam bekerja, sehingga mampu menciptakan suatu semangat untuk lebih berhasil dalam bidang pekerjaan.

#### 2. Perusahaan

Melihat hasil penelitian di atas, yaitu terdapat hubungan positif antara persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja karyawan, maka disarankan kepada Restoran X Semarang. untuk memahami apa artinya persepsi terhadap gaji dengan kepuasan kerja karyawan. Dengan tujuan agar pimpinan Restoran X Semarang dapat memahami bagaimana sistem yang benar akan diterapkan pada perusahaan umumnya baik pemberian gaji maupun tanggung jawab pekerjaan. Untuk meningkatkan sistem dengan penerapan kebijakan perusahaan sebaikbaiknya, khususnya mengenai masalah gaji, agar tidak muncul persepsi negatif pada karyawan. Cara yang dapat dilakukan adalah (1) melibatkan karyawan atau serikat kerja dalam menentukan kebijakan mengenai gaji, (2) memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan, (3) memberikan jaminan kerja kepada

karyawan secara baik, dan (4) memberikan penghargaan khusus kepada karyawan yang berprestasi kepada perusahaan.

## 3. Peneliti Mendatang

Bagi peneliti mendatang disarankan untuk meneliti dengan memperhatiakan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja, yaitu:

prestasi kerja karyawan, hubungan antar karyawan, lingkungan kerja, jenis pekerjaan, pengawasan (kepemimpinan), komitmen terhadap organisasi, iklim organisasi dan promosi jabatan.



#### DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P.2000. Manajemen Bisnis. Jakarta: Rineka Cipta.
- ,1998. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arofani, R.M., dan Seniati, A.N.L. 2007. Iklim Psikologis dan Kepuasan Kerja Pada Guru Sekolah Dasar Islam Al-Azhar Bekasi. *Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi*. Fakultas Psikologi Univesitas Tarumanagara. Vol.9.No.1.Hal.13-28.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, edisi Revisi VI. Jakarta: PT. Rhineka Cipta.
- As'ad, M. 2002. Psikologi Industri. Yogyakarta: Liberty.
- Atkinson, RL; Atkinson, RC; Hilgard, ER. 1999. Pengantar Psikologi. Penerjemah: Nurdjanah Taufiq; Agus Dharma. Jakarta: Erlangga.
- Azwar, S. 1995. Sikap Manusia, (Fungsi dan Pengembangan Pengukuran Prestasi Belajar). Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- \_\_\_\_\_,1996. Tes prestasi Teori dan Pengukurannya. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- \_\_\_\_\_,2003. *Pe<mark>nyusuna</mark>n Skala Psikologi*. Yogyakarta: P<mark>usta</mark>ka p<mark>el</mark>ajar.
  - \_\_\_\_\_,2004. *Met<mark>ode penelitian*. Cetakan V. Yogyakarta: Pusta<mark>ka</mark> pelajar.</mark>
- \_\_\_\_\_,2007. Reliabilitas dan Validitas. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azhari, Akyas. 2004. *Psikologi Umum dan Perkembangan*. (cetakan pertama). Jakarta: Teraju
- Cahyadi, 2007. Hubungan Antara Persepsi Terhadap Keadilan Kompensasi Dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Enserval Putra Megatrading Tbk. Cabang Semarang. *Jurnal Psikologi*. Bandung: PT. Alumni
- Chiu, S.F., Chen, H.L. 2005 Relationship Betwen Job Characteristics And Organizational Citizenship Behavior: *The Mediational Role Of Job Satisfaction. Social Behavior And Personality.* Vol.6, No.33.h. 523-540. Kamis, 23 Juli 2009.
- Departemen Agama Republik Indonesia, Jakarta. 1989. Al qur'an dan Terjemahnya. Semarang: CV. Toha Putra.

- Dessler, G. 1992. *Manajemen Personalia*, diterjemahkan oleh : Agus dharma. Edisi Ketiga. Jakarta : Erlangga.
- Djajendra, (2007). Sikap mengeluh adalah etos kerja terburuk. <a href="http://www. Journal">http://www. Journal</a> <a href="msdm.com/">msdm.com/</a>. (14 Agustus 2010).
- Edwards, D.B. 2008. Relationships Between Facets of Job Satisfaction and Task and Contextual Performance. Applied Psychology. An International Review. Vol.3, No. 57, h. 441-456. Kamis, 23 juli 2009.
- Flppo. B.E. 1995. *Manajemen Personalia*. Diterjemahkan oleh: Mohammad Masud. Edisi Keenam. Jilid Kedua. Jakarta: Erlangga.
- Frone, M.R., Russel, M. Dn Cooper, L.M. 1994. "Relationship betwen job and Family Satisfaction: Causal or Noncausal Covariation?" *Journal of Managemen*. Vol.20. No.3. hal. 565-579.
- Gibson, 1985, Diagnosa Gejala Klinis, Alih Bahasa: Rossi Sanusi, Edisi ke-1 Yogyakarta: Yayasan Ekstentia Medica.
- Gunawan, A. 2008. Memanage Performance Karyawan Melalui Pemberian. Mon. 21/04/2008. Retrieved From www.manbisnis2.tripod.com.
- Hadi, S. 2001. Statistik Jilid 2. Yogyakarta: Andi.
- Handoko, H. T. 2001. Manajemen. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M.S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bunmi Aksara
- Indrawijaya, B.I, 1989. *Perilaku Organisasi*, Cetakan Keempat. Bandung: Sinar Baru.
- Irwanto, Elia, H., Hadisoepadma, A., Priyani, M.J.R., Wismato, Y.B., Fernandes, C. 1996. *Psikologi Umum*. Jakarta: Gramedi Pustaka Utama.
- Jatmiko. 2005. *Pengantar Bisnis*, Edisi Kedua. Malang: KDT Universitas Muhammadiyah Malang.
- Kartono, K. 1994. Psikologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan Dan Industri. Jakart: CV. Rajawali Jakarta.
- Leavitt, J. H. (1997). Psikologi Manajemen. Jakarta: Erlangga.
- Luthans, F. 2006. Perilaku Organisasi, Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mahmud, D. (1990). Psikologi suatu pengantar. Yogyakarta: BPFE.

- Mangkunegara, A.A.A.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A.S. 2008. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia.
- Masyuhuri. 2003. (www.jurnallipi.com) 22 mei 2010
- Mobley, W. H. 1986. Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya. Terjemahan. Jakarta: PT Pustaka Binaman Pressindo.
- Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R., (1993), Human Resource Management (5rd ed.), Massachusetts, Allyn and Bacon.
- Nawawi, H & Mimi M. (1994). *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Newstrom. K.J. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga
- Nitisemito, A.S. 1989. Manajemen Personalia. Jakarta: Ghalia Indonesi.
- Parkinson, C. N & Rustomji, M. K & Sapre, S. A. (1989). Manajemen Efektif Di Tempat Kerja. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Prabowo, S. 2003. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Keaktifan Bubus kendali Mutu Pada Karyawan Paprikasi, *Tesis*. Program Pascasarjana Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Ranupandojo, H. Husnan, S.1983. *Manajemen Personalia*, Edisi Ketiga. Yogayakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Ruky, A.S. 2002. Sistem Manajemen kinerja. Jakarta: PT. Grasindo
- Seniati, A.N.L. 2001. Hubungan Antara Persepsi dan Diskrepansi Harapan Persepsi Karyawan Atas Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dengan Komitmen Karyawan Pada Organisasi. *Jurnal social dan Humaniora*. Vol.5 Hal. 9-17.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Soedarmayanti, 2001. Sumber Daya Manusia dan produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.
- Suharnan. 2005. Psikologi Kognitif.(cetakan pertama) Surabaya: Srikandi

Suara Merdeka. Perbandingan UMK. 27 November 2010.

Thoha, M. 2004. *Perilaku Organisasi*, Konsep Dasar Dan Aplikasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

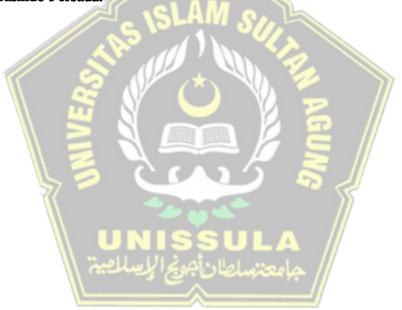
Thulus, W. 1999. Dinamika Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikodinamik*. Vol.1.No.1. Hal 1-5.

Usman, H. 2000. Pengantar Statistik. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Yuwono dan Khajar. 2005. Psikologi Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.

Walgito, B.1994. Psikologi sosial. Yogyakarta: ANDI.

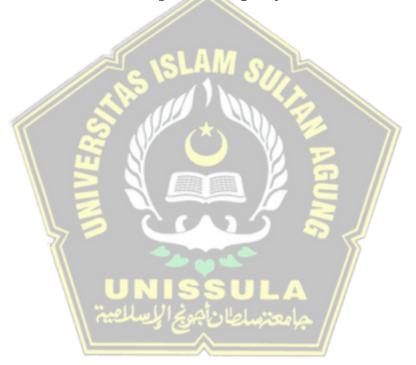
Winardi, J. 2002. Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.



# LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN

# A-1 Skala Kepuasan Kerja





#### A-1

## Skala Kepuasan Kerja

Nama:

Umur:

Jenis Kelamin L/P:

#### PETUNJUK PENGISIAN

1. Berikut ini ada beberapa pernyataan dan Anda diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan tersebut.

2. Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah, maka Anda diminta untuk menjawab secara jujur sesuai keadaan diri Anda dan bukan berdasarkan atas apa yang Anda anggap baik atau benar.

3. Pilihlah salah satu jawaban dari empat pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda silang (X) pada:

SP: Apabila Anda Sangat Puas dengan pernyataan tersebut.

P : Apabila Anda Puas dengan pernyataan tersebut.

TP: Apabila Anda Tidak Puas dengan pernyataan tersebut.

STP : Apabila Anda Sangat Tidak Puas dengan pernyataan tersebut.

4. Apabila Anda ingin mengubah jawaban, maka Anda dapat memberikan tanda sama dengan (=) pada jawaban pertama, kemudian memberi tanda silang (X) pada jawaban kedua. Contoh:

SP P TP STP X

- 5. Jika telah selesai, periksalah kembali jawaban Anda. Pastikan semua pernyataan telah terjawab.
- 6. Jawaban yang Anda kemukakan, akan Saya rahasiakan dan hal tersebut tidak akan merugikan Anda dan semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.

Selamat Mengerjakan

#### A-I

## Skala Kepuasan Kerja

Nama:

Umur:

Jenis Kelamin L/P:

#### PETUNJUK PENCISIAN

- Berikut ini ada beberapa pernyataan dan Anda diminta untuk memberikan tanggapan atas pernyataan tersebut.
- Dalam skala ini tidak ada jawaban yang salah, maka Anda diminta untuk menjawab secara jajur sesuai keadaan diri Anda dan bukan berdasarkan atas apa yang Anda anggap baik atau benar.
- Pilihlah salah satu jawaban dari empat pihnan jawaban dengan cara memberikan tanda silang (X) pada:

SP: Apabila Anda Sangat Puas dengan pernyataan tersebuh

P : Apabila Anda Puas dengan pernyataan tersebut.

TP : Apabila Anda Tidak Puas dengan pernyataan tersebat.

STP : Apabila Anda Sangat Tidak Pues dengan pernyataan tersebut.

 Apabila Anda ingin mengubah jawaban maka Anda dapat memberikan tanda sama dengau (=) pada jawaban penama, kemudian memberi tanda silang (X) pada jawaban kedua. Contoh:

X			X
SP	B	Lb	SIB

- Jika telah selesar periksalah kembali jawaban Anda. Pastikan semua pernyataan telah terjawah.
- 6. Jawaban yang Anda kemukakan, akan Saya rah sakan dan hal tersebut tidak akan merugikan Anda dan semata-mata hanya untuk kepentingan ilmiah.

## Selamat Mengerjakan

No	Pernyataan	SP	P	TP	STP
1.	Saat bekerja dengan teman-teman saya merasa.				
2.	Diskusi antara saya dengan rekan sekerja tentang				
	pekerjaan membuat saya merasa.				
3.	Waktu istirahat yang diberikan perusahaan				
	membuat saya merasa.				
4.	Peluang karyawan untuk naik jabatan selama ini				
	membuat saya merasa				
5.	Ketika mendapat pengalaman baru dari		į.		
	pekerjaan ini membuat saya merasa				
6.	Cara bergaul teman-teman kerja, membuat saya			:	
	merasa.			ļ	<u> </u>
7.	Jumlah ventilasi udara yang ada membuat saya	2			
	merasa.			/	
8.	Gaji ya <mark>ng saya teri</mark> ma, selama ini membuat saya	9	_ ///		
	merasa.	5			
9.	Pekerjaan saat ini dengan potensi yang saya miliki membuat saya merasa.	G (	7		
10.	Komunikasi yang terjalin antara saya dengan		/		
	rekan kerja m <mark>embuat saya merasa.</mark>	` //			
11.	Suhu udara pada tempat bekerja membuat saya	`//			1
	merasa.				
12.	Sistem pemberian gaji setelah masa training,				
	membuat saya merasa.				
13.	Pengawasan dari pimpinan kepada karyawan				
	selama ini membuat saya merasa.				
14.	Hubungan yang terjalin antara saya dengan				
	atasan membuat saya merasa.				
15.	Perlengkapan PPPK yang disediakan				
	diperusahaan saya merasa.				

16.	Bonus yang saya terima selama ini membuat saya merasa.			
17.	Cara perusahaan menciptakan keamanan ditempat kerja membuat saya merasa.			
18.	Cara pimpinan menangani bawahannya membuat saya merasa.			
19.	Penanganan kecelakaan kerja diperusahaan membuat saya merasa.			
20.	Tambahan waktu kerja pada perusahaan, membuat saya merasa.			
21.	Pendidikan yang saya miliki dengan bidang pekerjaan sekarang membuat saya merasa.			
22.	Cara teman-teman untuk mengajari bekerja membuat saya merasa.	\ AG	/	
23.	Sistem lembur yang ditentukan perusahaan membuat saya merasa.	DNG		
24.	Pesangon yang diberikan oleh perusahaan pada karyawan yang keluar dengan terhormat membuat saya merasa.			
25.	Tanggapan teman terhadap hasil kerja saya, membuat saya merasa.			
26.	Tanggapan teman-teman saat melihat saya sakit membuat saya merasa.			
27.	Fasilitas ruang kerja yang ada membuat saya merasa.			
28.	Adanya kesempatan untuk meningkatkan kemampuan yang saya miliki, saya merasa.			
29.	Tantangan yang saya alami dalam pekerjaan membuat saya merasa.			

30.	Dukungan rekan kerja yang ada diperusahaan membuat saya merasa.
31.	Peralatan bekerja yang ada membuat saya merasa.
32.	Tunjangan hari raya yang diberikan perusahaan membuat saya merasa.
33.	Adanya kesempatan untuk berkembang diperusahaan membuat saya merasa.
34.	Tindakan rekan kerja untuk tolong menolong pada waktu bekerja membuat saya merasa.
35.	Kebersihan lingkungan kerja yang ada diperusahaan membuat saya merasa.
36.	Jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan membuat saya merasa.
37.	Tanggung jawab pekerjaan diperusahaan membuat saya merasa.
38.	Kondisi teman-teman dalam melakukan suatu pekerjaan membuat saya merasa.
39.	Penerangan yang ada pada ruangan kerja membuat saya merasa.
40.	Kesejahteraan yang diberikan perusaahaan pada karyawan membuat saya merasa.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Menurut saya gaji yang diberikan				
	perusahaan bervariasi.				
2.	Menurut saya gaji yang diberikan				
	perusahaan tidak meningkat sesuai aturan				
	perusahaan yang berlaku.				
3.	Saya merasa besar kecilnya gaji yang				
	diberikan berdasarkan pada masa kerja.				
4.	Saya merasa gaji yang diberikan				
	perusahaan tidak sesuai dengan waktu				
	kerja.				
5.	Sistem pengawasan pembayaran gaji	1/1			
	sesuai dengan kebijakan perusahaan.	1			
6.	Gaji yang diberikan perusahaan tidak			$\mathcal{I}$	
	tepat waktu.		5	///	
7.	Menurut saya gaji yang diberikan	7	= /		
	perusaha <mark>an tidak s</mark> esuai standar gaji.	) 5	5 /		
8.	Saya merasa gaji yang diberikan				
	perusahaan berdasarkan jabatan.	Ι. Λ			
9.	Saya merasa besar kecilnya gaji tidak	حامعت			
	berdasarkan pada masa kerja.	~~,~			
10.	Gaji yang diberikan perusahaan tepat				
	waktu				
11.	Sistem pengawasan pembayaran gaji				
	tidak sesuai dengan kebijakan				
	perusahaan.				·
10					
12.	Menurut saya pimpinan perusahaan				
	secara langsung mengurusi pembayaran				
	gaji.				

13.	Menurut saya gaji diberikan perusahaan				
	setiap bulan tidak sama dengan				
	perusahaan lain.		i		
14.	Menurut saya gaji yang diberikan				
	perusahaan sudah sesuai dengan rencana				
	kebijakan perusahaan.				
15.	Saya merasa gaji yang diberikan				
	perusahaan tidak berdasarkan tingkat				
	jabatan.				
16.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai				
	dengan omset penjualan.				
17.	Menurut saya gaji yang diberikan	// .			
	perusahaan meningkat sesuai aturan	19			
	perusahaan yang berlaku.	), 答		$\gamma \gamma$	
18.	Menurut saya gaji yang diberikan		-		
-	perusahaan tidak berpengaruh pada				
	lamanya kerja.	5			
19.	Saya merasa gaji yang diberikan				
	perusahaan sesuai dengan waktu kerja.	Α.			
20.	Saya merasa pimpinan perusahaan tidak				
	mengontrol p <mark>em</mark> bayaran g <mark>aji.</mark>	جرمد			
21.	Saya merasa besar kecilnya gaji yang				
	diberikan cukup untuk memenuhi				
	kebutuhan.				
22.	Gaji yang saya terima sudah sesuai				
	dengan jabatan saya.				
23.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan				
	aturan perusahaan.				
24.	Menurut saya gaji yang diberikan				
	perusahaan setiap bulan sama dengan				
		<u> </u>	<u>-</u>		

				Τ	Γ
	perusahaan lain.				
25.	Menurut saya pimpinan perusahaan tidak			!	
	langsung mengurusi pembayaran gaji.				
26.	Gaji yang diberikan perusahaan tidak				
	sesuai dengan omset penjualan.				
27.	Saya merasa pimpinan perusahaan				
	mengontrol proses pembayaran gaji.				
28.	Saya merasa gaji yang diberikan				
	perusahaan tidak memenuhi kebutuhan.				
29.	Menurut saya gaji yang diberikan				
	perusahaan berpengaruh pada lamanya				
	kerja.				
30.	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan	1			
	aturan perusahaan.	), 🔏		$\gamma \gamma$	
31.	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan		2	//	
	jabatan <mark>s</mark> aya.			/	
32.	Menurut saya pimpinan perusahaan	) 3	5		
	mengawasi proses pembayaran gaji.				
	IINISSIII	ΙΛ.			
33.	Menurut saya apabila ada jam lembur	"coal o			
	perusahaan ti <mark>dak memberikan tambahan</mark>	حبرمت			
	gaji yang sesuai saya kerjakan.		<i>y</i>		
34.	Saya merasa gaji yang diberikan				
	perusahaan tidak berdasarkan kebijakan				
	perusahaan dari awal.				
35.	Gaji yang saya terima sesuai dengan				
	tanggal yang ditetapkan.				
36.	Saya merasa gaji yang diberikan				
	perusahaan tidak sesuai dengan yang saya				
	kerjakan.				
لـــــا					

37.	Saya merasa gaji yang diberikan	
	perusahaan belum sesuai dengan	
	pembagian hasil penjualan.	
38.	Gaji yang diberikan sesuai dengan	
	komitmen perusahaan.	
39.	Saya merasa struktur pembayaran gaji	
	berdasarkan tingkat pendidikan	
	karyawan.	
40.	Menurut saya gaji yang diberikan	
	perusahaan sama dengan perusahaan lain.	
41.	Gaji yang diberikan tidak sesuai dengan	
	komitmen perusahaan.	
42.	Gaji yang diberikan perusahaan sudah	1
	sesu <mark>ai</mark> dengan jam kerja.	) 4 //
43.	Menurut saya gaji yang saya terima tidak	
	sesuai dengan jabatan.	
44.	Saya me <mark>rasa gaji</mark> yang diberikan	
	perusahaan sesuai dengan pembagian	
1.5	hasil penjualan.	A //
45.	Gaji yang saya terima sudah sesuai	ال جامعة
16	dengan apa ya <mark>n</mark> g saya kerjakan.	/
46.	Saya merasa pengawasan pembayaran	
47	gaji baik.	
4/.	Menurut saya perusahaan memberi gaji	
	tidak berdasarkan kebijakan yang ditetapkan pemerintah.	
48.	Gaji yang saya terima tidak sesuai	
70.	tanggal yang ditetapkan.	
49.	Menurut saya gaji yang diberika	
	perusahaan berdasarkan pada prestasi	
	Personalitati pada prestasi	

	kerja.				
50.	Saya merasa pengawasan pembayaran				
	gaji kurang baik.				
51.	Saya merasa gaji yang diberikan				
	perusahaan sesuai tingkat pendidikan.				
52.	Menurut saya gaji yang diberikan				
	perusahaan sesuai dengan jabatan yang				
	ada.				
53.	Gaji yang diberikan perusahaan tidak				
	sesuai dengan jam kerja.				
	A MA ISI				
54.	Saya merasa struktur pembayaran gaji				
	tidak berdasarkan tingkat pendidikan	1			
	karyawan.	) ~		77	
55.	Menurut saya gaji yang diberika		P	//	
	perusahaan tidak berdasarkan pada	9			
	prestasi kerja.	5			
56.	Menurut saya pimpinan perusahaan				
	kurang mengawasi proses pembayaran	Λ			
	gaji. المسلامية المسلام المسلامية المسلام المسلامية المسلامية المسلامية المسلامية المسلامية المسلامية الم	مامع	//		
57.	Saya merasa gaji yang diberikan		/		
	perusahaan mampu mencukupi kebutuhan		/		
	tertentu.				
58.	Menurut saya apabila ada jam lembur				
	perusahaan memberikan tambahan gaji				
	yang sesuai saya kerjakan.				
59.	Saya merasa gaji yang diberikan				
	perusahaan tidak sesuai tingkat		i		
60.	pendidikan.  Gaji yang diberikan perusahaan mampu				
	mencukupi kebutuhan.				
L	<u> </u>	<u> </u>			

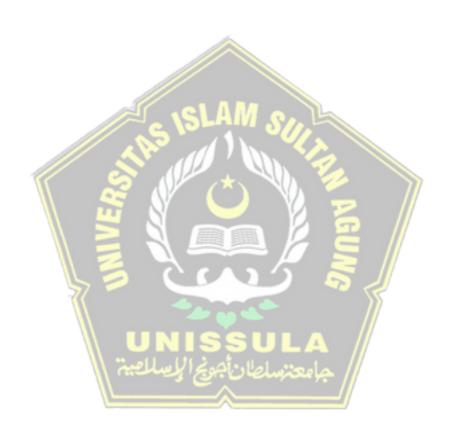


## LAMPIRAN B

# Tabulasi Data Skala Penelitian

# B-1 Tabulasi Data Skala Kepuasan Kerja

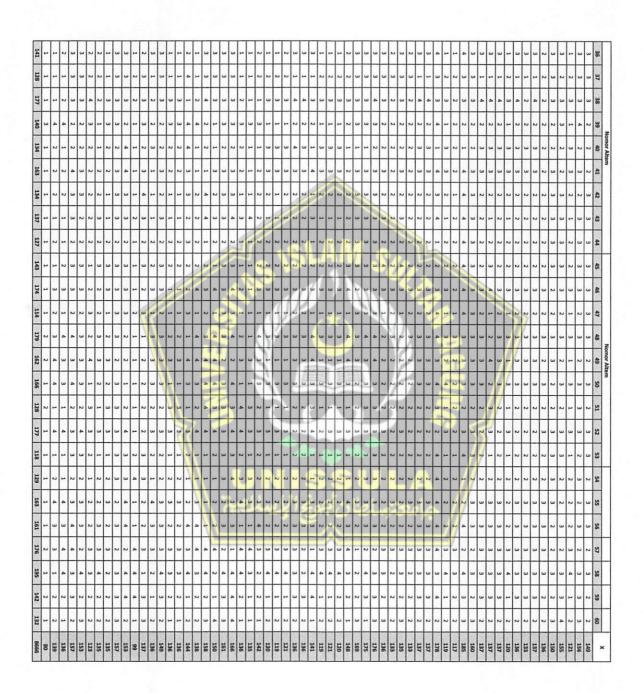
# B-2 Tabulasi Data Skala Persepsi Terhadap Gaji



_				_		_	_	_	_	_	_						_	_	_	_	_,		_	_			_			_					_												_							_
ı	×	811	<b>H</b>	2	3 5	1 5	S	æ	88	2	8	8	8	2	2	8 8	5 5	a a	æ	g	9	3 3		2	109	111	z	8 3	3	15	æ	2	2	1	2	8	E 2	130	121			æ	21	<b>A</b>	5 8	a	127	8	ョ,	r H	ğ	ŭ	g s	18
-	T-	H	+	1	,,	+	+	Н	L		Н	_	+	4	+	+	╀	╀	L	Н	4	+	1	L	L	Н	4	+	╀	H	Ц	$\dashv$	+	╀	Н	H	+	L	Н	+	ļ	Н	4	+	+	$\downarrow$	Н	Н	+	+	Н	$\dashv$	+	Ш
-	9		-	+	7	1	~	7	7	_	7	_	7	7	7	7	1	7	_	Н	7	7	1	7	٣	Н	~	7	1	٣	7	7	7	1	7	3	m (m	٣		7	1	F	e		#	) m	3	H	7	1	$\square$	7	* -	-
E	8	_	<u> </u>	1	1	-	~	~	_ 5	7	Ã	_	7	7	7	7	1	~	_		_	1	1	_	_	3	7	1	1	7	~	7	7	¥ m	3	4	<b>*</b> [	4	4	~	_	3	m	1	#	\mathred{\text{\tin}\text{\tetx{\text{\tetx{\text{\text{\text{\texi}\text{\text{\texi}\text{\text{\text{\ti}\text{\text{\text{\text{\text{\text{\ti}\tint{\text{\texi}\tex{\texi}\text{\texi}\text{\texit{\texi}\text{\texi}\text{\texi}\t			7	1~		7	#	170
mor Alt		3		1	1	~	<u></u>	3	2	3	Д	~		#	1	7	1	· "	_	_	_	7	1	_	3	~	~		1	m	~	_		1	3	۲		m	8	7	1	[	7	1	#	1 ~	~	7	1	1	П	1	m ^	-
£	37	3	m ·	1	7 "	1	_	~	8	7	_	~	7	<u> </u>	<u> </u>	m	1	~	~	3	~	7	4	۳	3	۳	7	7	· ~	~	7	~	~	, ,	8	3	4	m	4	* -	-	-	~	1	┪	•	4	-	m ·	7	-	4	m r	157
1	8	3	m/	┪	•	-	-	-		7	~	-	-	m.	4	7	•	-	2	7	~	7	4	-	1	9	~	7	-	1	-	~	~ -	•	1	7	• •	2	~	4	-	1		₹.	<u>٠</u>	٠,	-	H	ᆌ.	7~	-	m,	m -	142
Γ	SI.	~	- ·	┪.	•	,	~	~	3	7	~	~	-	~ ·	₹.	٦,		-	7	~	_	7,	,	-	3	-	~	7	. ~	~	~	~	- -	-	7	4	- J	-	7	•	, ~	~	-	╬	, ,	, -	-	7	ホ	1		4.	4"	, g
	25		m,	1,	, ,	, ,	_	E	3	3	_	3	_	4		٠,	,	<u> </u> _	_		_	, ,	, , ,	4	4	4	_		<u>,</u>	_		_	, .	, ,	7	7	, J	_	e .	m <	, ,	9		<u>,</u>	,	, ,	H		<del>,</del>	7		4.	4,	ğ
1	33	Ţ	<u>.</u>	1,	, ,	, ,	_		3	-	E	3	_	+	#	1	1.	_	3	_			,			H	_	†	1,	_		_		1,		<u></u>		Ļ	4	١.	<del> </del>	Н	_	1.	+	+	H		+	+	Н	1		닎
ł	Н	$\exists$	+	+	+	+	L	Н	Н	Н	Н	_	$\pm$	+	+	+	+	+	H	+	-	+	+	-	Н	4	+	+	Ŧ	H	_	+	+	+	H	+	+	H	4	+	H	Н	7	7	+	H	H	Н	+	Ŧ	H	+	+	н
Gen	n	4	-	7	1	F		Π	_	_	Д		7	7	7	1	1	1~	_		7	1		Ľ		_	7	1	֟ <u>֟</u>		7	7	7	1		1	1		£ (		-	П		1	Ŧ	<u> </u>		Ц	1	1	П	7	#	1 22
Nomer Altern	ä	۳	7	ľ	1	╨	1~	7	7	~		~	7	7		"	<u>"</u>	1	~	~	~	业	1	٣	6	3	7	7	1	_	~	7	'	1	8	۳ (	7	4	۳ (	1	-		~	亇	亇	<u></u>	m	7	m ·	7 ~	_		m ^	8
2	8	۳	m .	1	1	1	-	9	3	_	•	_	m.	1	<u></u>	9 ^	ŀ	m	-	m	m]	1	~	-	8	4	m ·	7 ~		3	3	-	۳ ۲	9 6	8	4	4 4	m	₹.	* *	-	[	m]	2	1	4	4	m.	4	กไก	m	*	7) "	8
	2	4	7 0	-	•	-	-		3	-		-	-	•	m	-ا		m	-		~		-	-	4	-		7	-	3	m	-		-	m	4	•	9	٠,	1	-	~	-	~	,	~	4	7	4	w m	-	m/,	-	ž.
	22	-	-	-	~	, -	_	-	3	3	-	-	-	┩.	۳,	-		6	9	-	~	-	4	4		-	m .	7) (4	~		m	-	m "		3	<u>"</u>	n 4	4	-1	7-	ļ-	-	-	1	, -	_	4	m,	<b>.</b>	1	뻬	<u>.</u>	+	8
	2	_	7	1-		,	-	~	-	7	7	~	~	m .	9	,		7	2	3	~ .	,	-	83	3	-	~	,,	m	-	7	7	7,	-	3	4					1~	7	<u>.,</u>	,†	,,,,	Į.	_	~	<u>"</u> †.	<b>‡</b>	뻬	<u>.</u>	#	157
r	×	_	<u>_</u>	, ,	, ,	, ,	_	_			9	3	e .			1.	, 4	m	3	<u>_</u>	, .	,,,		4	4	_	m	2	m	_	<u></u>	<u>"</u>		, ,	3	2 .			6	7 6	<u>_</u>	F	, ,	#	<b>.</b> †	H	1		オ.	+	┧	,,	+	8
	S S		7,	, _	,	, ,	_	3	3	3	e	_	<u>.</u>	+	<b>,</b>	,,,	1	8	3	┪	m .	, ,		4		~	e (	1		m	_	<u></u>	_		e				m /			9		+	$\pm$	H	H		+	+	H	╁	+	189
	Н	+	$\pm$	+	+	+		V	1	-	+	+	+	+	+	ł	H	4		H	+	+	f				+	+	H	Н	1	+		+	H		1	Ì	+	+	H	H		+	+	Н	Ĥ	H	+	+	H	+	+	↤
1	2	_		1	1	<u> </u>	_		_			_	7	1	1	1	_	L.	3	7	1	1			1	7	7					1	1			7	7 7	4	7	1				4	#		П	1	1	1~		1	1	3
Nomor Altem	23	_	_	1	1	-	7	7	7		7	~	7	1	9 (	1	- "	7	7	2	m ·	1 "	_	~	-	-		-	7	~	~	1		~		1	* m	60	~	1	-	7	m ·	1	1	3		1	#	1 m			#	ă
lomor	77	7		1	1	1	7	7	~		~	$^{\sim}$	7	1	9 6	-	1	~	7	en	7	1	۳	m	3		m	2 (4)	-	~	7	7	7	-		7	n	٥	4	7	-	en	~	1	上	~	_		1	100		*   *	1	178
-	12	7	7	#	1	1	7	[	7	7	~	7	7	1	7	1		7	7	~	7	1	m	7	3	7	7 7	7 ~	~	~	7	~ '	7 .	1		7	9 60	٧		-	~	2	3	1	1	7		1	1	⁴~			亇	155
	R	7	1	上	_	1	_	2	_	_	~	~	~	1	7	1		~	7		m (	9 "	_	2	~	7	-	1-	~	~	~	-	1	1		7	~	~	~ '	1	-	-	<u> </u>	7	٠,	m	~	-		╧			上	ž
	9	7	<u> -</u>	-	ŀ	Ŀ	_			_	7	-	~	1	•	1	•	~	~	-	~ -		4	4	7	۳	- -	1	6	ч	-	-	- -	-	-	~	2 6	-	~	•	-	-	m	小	亇	_	~	1	1	1~		-ŀ	• ~	128
L	2	7	~	•	۳	-	-	1	-	~	~	4	~	1	* .	•	-	7	7	-	7	• ~	4	3	2	3	7	2	2	1	~	~	1		-	~	<b>√</b>	-	4	7 4	-	-	۳ ،	7~	·[-	-	E	٦,	m -	1	~	₹.	Ţ-	136
	7	~	e -	•	9	9	2	2	~	-	7	~	~	1	•	,	3	2	2	2	7	* 6	33	3	2	7		1	7	7	2			-	-	~ (	7 ~	E	٠.	4	2	7	m ·	·ŀ	ŀ	~	~	~	7	3	_	4.	• ~	2
	=	-	m \	. -	, ,,	-	~	~	~	~	~	~	~	1	4 .	, ,	4	2	7	~	~	1	8	3	3		~	, ~	7	2	~	~	7		-	٦,	4 4	4	m .	٠ ~	2	3	۹.	┰	•	7	7		7-	۳.	-	-	-	ž
	я	- I	e ^	-	, ~	-	~	7	~	~	~	~	~	m .	m r	,,	-	7	7	~	7,		~	2	2	~	~ .	, ~	-	2	~	~ .	7 ~	~		٦,	, 7	7	<u></u>	╬	-	-	m -	1	占	6	7	٦,	m ·	1-	-	m -	<b>.</b>	E
1	3	~		-	, ,,,	~	3	-	_	~	3	_	<u>"</u>	٦.	٠, ٥	, ,	m	3	3	4	m 6	9 60		3	2	en	~ .	, ~	2	m	~	7 ,	7 ~	m	_	-1	n m	4	긔,	, ,	_	_	<u>,</u>	٠,,	,			‡	<u>,</u>	,,,	7	4,	,,	荔
Altem	57	7,		1,	, [	1~	7	7	7	7	7	7	٦,	, ,	1	, ,	-	_	~	7	<u>,</u>	, ,	_	3	~	_	7,	7 ~	7	7	~	~ ,	,,	m	-	7,	m	E	7,		_	1	<u>,</u>	, ,	, _			1	1,	+	7	4 -	+-	246
Nomor Altem	77		+	╀	╀	H	Н	Н	4	+	+	+	+	+	+	+	F	Н	$\mathbb{H}$	+	+	╀	┝	Н	Н	+	+	+	┝	4	+	+	+	╀	Н	+	╀	Н	+	1	H	4	+	+	╄	Н	Н	+	+	$\perp$	Н	+	+	Н
	⋈	+	1	1	+	~		7	7	7	7	7	7	7	1	1		_	~	7	7	_		3		7	-	1	_		7	7	#			7	1		7	1	7	7	7	1	Ϊ-			7	7				Щ.,	ž
١	7	4	1	"	<u>י</u> ר	٣	7	7	~	7	7	7	7	7	m	լ՝	<u> </u> ~	2	~	7	7	1	_	3	7		7	1	Ľ	_	7	7	1	2		~ `	"	1	4 ,	7	_	~	7	1	-			7	7	1		m 4	┦	255
ł	2	7	m	Ŀ		ľ	~	7	~		7	7	7	<u>'</u>	* "	<u>'</u>	-	7	~	7	7	7	_	4		1	ŀ	ľ	~	~	₹ .	~!	7	_	F	4			m	7	e	e	m ·	9	<u></u>	7		e 6	7 6	'n		m m	╚	282
	۵	-	m ~	┝	1	~	~	-	~	~	- -	-	~ -	٦ ٠	2 6	- ∙	~	~	~	~	-	╬		4	9	-	~ -	٠/~	_	-	~	~	- ∼	4	~	~			4	•	7	~			-	-	-	~	~	, [	-	-	-	163
	8	٠,	~ -	-	-	~	~	_	~	-	7	7	- -	٦,	╬,	-	~	-	-	~			~	3	3		- -	1-	~	7	~	- -	1-		~	- -	,	4	~ -	4	7	~	, ,	. -	,	-	-	~ .	7		~	44	, -	252
	7	~ .	m ~	·   ~		3	7	~	7	~	~	4	┪,	, ,	7 "	, ~	4	7	~	<u>~</u>	٦,	, -	-	3	~	₹	٦,	, ~	-	7	~ .	٦,	7 ~		7	~ ~	n m	~	┉,	. 4	E	m	, ,	<b>.</b>  -	. ~	-	-	e (	,,	<b>,</b> E		w 4	, -	3
	9	₹	-	-	-	4		-	-	~	<u>~</u>		-	-	-	, ~	4	-	-	<u>.</u>	┩,	,	-	3	4	-	٦,	• ~	4	-	<u>.</u>	٦,	·   ~	-	-	<u> </u>		-	m <	, 4		-	~ -	, ,		~	m	m -	, ,	9 6	4	4 4	, _	187
E G	s	┩.		. ~		-	v	-	4	-	₹.	╗	₹.	•		, , ,	-	4	4	<u>.</u>	•	, -	-	4	-	~ .		, ,	-	4	ᆌ.	_	n m	-	-	┩,	. 4	-	╣.	,   _	4	₹	┉ .	, -	, 4	4	J	╬	-	, 4	<b>.</b>	m m	_	22
Nomor Altern	•	┥,	7		<b>†</b> ~	-	-	_	~	~	~ .	٦,	,	,	+	<del> </del>	_	~	~	٦,	٠,		_	3	_	_	٦,		~	-	<del>,</del>	7	1-	_	7	~ -		H	<u>,</u>	, -	_	_	, ,	,†-	, -	H		#	<b>,</b>			4 6		52
12	Н	, ,	,  -		ļ.,	<u>_</u>	~	~	~	_	~	~ .	٠,٠	٦,	,,		_	~	~	ᆏ.	,,		4	3	m	╣.	- -	1-	-	~	~ .	٦.	1-	7	4	~	, "	4	4	, -	~	7	7,	,   ~	2	ᅱ		٦,	• ~	#		- 4	_	3
	Н	<u>,                                    </u>	- m	-	-	_	3		9	1	m ,	,	,	,		, , ,			_	,	, c	, _	~	4	m	<del>,</del>	, ,	,	_	m	<del>,</del>	,,	, _	-	<u>.</u>			4	4	╬	3	_	,		. 4	m	-	<u>,</u>	n m	, 4	m,	4/~		153
	4	<u>,</u>	m 4	-	-	<u>"</u>	E	m .	m	7	m ,	,	+	٦,	, 4	-	_	m	_	<u>.</u>	•	, -	_	4	4	_	+		~	+	+	1	╀	-	Н	-	, .	Н	╣,	†-	-	┽	,	, _	+	Н	_	<u>,</u>	, -	, 4	m,	w a	-	ä
477		+	N =	-	5		片		+	4	<u>,</u>	,	+	┿	2 2	<u> </u>	╀	١		+	+	<del> </del> -	2	Н	4	, ,	+	╄	Н	2	+	+	╀	2	S.	+	2	Н	+	, ,	닒	+	2 5	+	22	2	<u>,</u>	2 2	+	. 28	╁	+	+	Н
Ŀ	1	1	1	Ĺ	Ĺ	Ĺ	Ц	1		1	Τ.	1		1	1	Ľ	<u> </u>		1	1	ľ	Γ	Ľ	7		<u>" </u>	1					1	1			1	Ľ		1			1	1	Ľ	Г		]	ľ	1		Ш	ľ	ľ	Ц

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

	Γ	35	2	3	6	7 6	9	3	3	3	3	m -	5 6	0 "	4	3	4	3	3	8	m (	m 1	m	0 4	4	4	4	3	7 "	4	3	8	8	m 1	0 4	4	8	m	n 4	4	3	4	m m	m	8	-1	1	4	m	m "	200	4	3	4	4	2
Note		34	8	3	- ,	2	2	2	2	2	-	7,	7 0		, ,	2	-	4	2	2	7	m /	7 .	0 "	9 6	8	3	-	-	4	2	-	-		3	-	2	8	n 8	4	4	2		1 6	-	3	-	3	8	-1 -	2 0	9 8	m	4	3	1
		13	3	3	4	2 6	2	3	3	3	-	m .	2 6		-	12	4	4	9	8			1	-	-	-	m	-	-			_			+	-	_			12	2	_		-	12		_			-	-	-	-	~	+	
		100	H		-	+	-				+	+	+		-	-				-	+	-	1	+	-	-		+	+	-	-		+	+	+			+	+	+			+	-			+	1	+	+	-	F	F	-		
	Altem				-	1	-	(")		67	-	+	1	1 "	1	1	7	9	3	-	-	-	7	-	1	4	3	7	1	4	3	3	7	7	1 4	4	3	m '	7	4	4	-	4 4	1 6	F	2	-	m		4 6	1	1	3	3	4	_
	Nomor		3	60	- 1	7 6	7	2	2	2	7	7	7 6	3 6	4	2	1	4	2	2	9	m '	7	9 "	9 6	E	3	-	-	1	2	2	7		1 7	2	2	E .	2 "	n m	1	9	-	* 6	7	3	3	m	m '	7 6	2 2	· m	8	-	2	-
		30	3	9	7	0 0	2	2	2	2	7	7 6	7 6	4 6	m	7	2	2	2	7	e (	~ (	9 6	4 6	9 60	6	6	7	7 0	-	2	2	7	7 '	4 6	-	-	6	20 00	9 69	4	3	m "	m	6	3	2	3	m 1	7 "	9 6	7	6	4	9	2
		29	2	8	7 1	2	-	3	3	3	4	m -	2	, ,	4	6	3	2	3	m	т.	- '	m .	1 "	9	4	3	4	4	4	3	3	4	e .	* ~	3	3	6	2	7 7	-	4	m "	2	-	2	-	-	m !	m =	0 0	1 7	6	-	-	-
		28	2	8	- '	2	2	2	2	2	-	7 6	7 0	" "	· m	-	1	4	2	7	7	~ (	7	1 6	4	4	-	-	-	· m	2	2				-	7	6	2 "	n	2	7	2 6	4 6	2	m	8	7	m .	- 6	2		7	2	-	-
		27	2	En .	m .	2	m	3	3	8	e .	0	"	9 6	m	8	4	3	3	6	0	m .	7 0	9 6	4	4	2	63	2 6	3	3	3	6	m .	4	4	4	6	7 0	4	3	4	4 4		4	2	-	3	e .	4 0	2 2		3	3	4	4
		26	2	2	7	2 6	2	2	2	2	7	7 6	, ,	4 60		7	1	4	2	2	7	7	7 6	3 8		3	2	7	7 0		2	2	2	7 .	, 7	4	4	7	7 6	7 7	2	-	m e	2	8	4	4	-	7	7 "	7 7		2	-	-	-
		25	3	2	-1 ,	7 2	m	e	8	8		,	2 "	, m	4	6	2	3	3	3	7	2	200	2 6	4	4	00		7-	· m	3	3			4 4	4	4	7	7 6	n m	3	-	7 6	9 6	4	2		7	~	m e	2	, 7	6	3	8	2
		24	2	2	,	, ,	7	2	2	2	7	7 6	, ,	, 7	2	2	2	2	2	2	7	- ,	7.	2		2	1	2	7 6	2	2	2	2	7 .	, 7	2	2	2	7 0	, 7	-	2	2 2	2	2	2		7	7	m -		2	2	1	7	1
		23	2	3	7		2	2	2	2	7	7 5	2 6	3 8	4	2	2	4	2	2	7	7	7 "	3 6	4	4	3	7	2	1 7	2	2	2	7 "	3 8	3	-1	e .	2 6	4	4	m	2 2	2	3	6	2	9	m 1	2 0	7 7	9	3	3	8	-
	or Aitem	77	3	3	1	9 6	2	2	2	2	1	7 6	2	4 60	4	2	1	3	2	2	5	m .	200	0 4		4	4	-	1	3	2	2	1		1 2	2	1	8	2 4	4	-	2	2	3	3	3	8	m	m	2 2	2 0	9 8	8	2	-	1
	Nom		2	3		3 6	2	2	2	2	1	7 6	100	3 8	3	2	1	100	2	2 .	,		7 0	4 6	4	4			-		3	3	-			-	-	8	2 6		2	7	7 6	1 2	2	2	7	7	m .	-	-		7	m	_	-
No.			Н		1.		_	_	_	_		-	+	+	-		1		_			1	1	-		-				1			-		1											1	+	-	+	+	-	-			+	
			Н		+	+	-					1	+	1	-	-			.,	-	V	1	+	-	1		m)			1 60	2	7	-	-	1		-	-	2 6	Ī	9	4	-	m	7	-	-	-	m (	7	10	-	3	-	4	4
			Н	-	+	-	-	-			7	1	-	1	1	2	1	2	1	- '	7	1	1	"		3	3	7	2	-	-	1	7	7	100	3	3	9	2	7	2	7	3 6	2	-	4	7	7	m .		7	-	3	-	-	2
Note Note Note Note Note Note Note Note	Н		Н	+	1	1 6	m	3	3	3	4 (	7	1	7	4	4	3	4	3	E (	7	7	7 6	4	m	3	1	4	1 4	9	3	3	4	1	-	3	4	m '	0 "	m	3	4	n m	2	3	2	1	-	m '	"	7	7	3	3	4	-
Note of the continue of the		热	3	8	7 0	9 6	m	2	2	2	- '	7 6	2 6	-	4	-	1	3	2	7	7 0	7	1 2	2 6	4	4	4	-	1 -	-	2	2		1	1 m	3	m	6	0 0	m	4	4	n m	m	3	2	-	7	m '	n e	9 6	m	3	3	4	-
Martin			2	2	7	9 6	2	2	2	2	7	1	, ,	-	7	2	1	1	2	7	n .	1	7	3	3	3	-	2	2 2	-	2	2	7	7 6	7	4	4	7 '	1 0	-	-	7	n m	7	-	-	-	-	7	2	1 7	7	2	2	7	1
		15	2	е .	1	9	6	3	-	3	- '	2 6		9	m	2	1	4	3	6	2	7 6	2	4 4	m	3	3	-	1 -	3	3	3	-	1	1 6	2	1	6	9 6	n m	8	m (	n m	6	4	4		4	m '	2	9 6	6	3	3	m	-
Notice National Nat	ma	14	3	8	7 6	2	2	7	2	2	7 .	1	7 7	6	8	8	2	3	2	7	4 6	2	7 8	4	m	3	3	7	7 7	2	2	2	7	2 0	1 2	2	-	6	0 00	4	7		n m	8	1	e	7	6	m 1	3 8	9 6	2	3	2	7	2
Notice National Nat	omor Alt	13	2	7	-	1 7	2	2	2	2	- ,	1	2 2	2	2	-	1	2	2	7	7		4 -	. 2	-	1	3	-		2	2	2	-	-	-	2	2	2	7 "	7	1	-	7 7	2	2	-	-	7	7	7 7	-	2	2	1	-	1
Montro Alternation	2	12	3		,	. 2	3	3	3	3		7 "			4	3	m.	m	m	m .	0 4	4 0	0 4	m	4	4	m	m .	0 00	4	3	8	m.	m «	4	4	3	7 .	7 7	3	4	4	n m	4	3	2	7	3	7	* "	, 7	2	3	4	4	-
Nontrol Alberton   Nontrol Alb		11	2	6	, ,	3 6	3	3	3	8	7	7 "		3	6	2	2	4	3	e .	0 0	200	0 "	m	m	3	3	7	7 7	8	2	7	7	7 "	, 7	4	4	6		9	1	- ,	n m	m	2	2	m ,	m ,	m .	2	· m	8	3	2	7	2
Montof Abbetts  Montof Abbetts  A but by		10	3	8	* "	9	3	8	3	6	4 .	0		3	4	3	4	4	3	e .	,,	7 0	, ,	4	4	4	4	4	4	3	3	8	4	4 4	4	4	4	6	4	4	4	4	2 6	3	4	-	/	2	7	2 4	7	4	3	4	4	2
Monof Alberta  Monof		6	3	8			3	3	3	3	4 .	0	9 6	m	8	2	4	4	3	6	,	4 0	0 4	9	2	2	2	4	. 4	3	3	8	4 .	4	4	4	4	6		4	3	8	3 6	2	2	2	8	m 1	n .	* ~	· m	2	3	3	4	-
Monof Alberta  Monof	H	60	3	6	1	m	3	3	3	6	7			3	3	8	1	3	3	6	,	* "	7 4	m	3	4	3	7	7 7	8	8	m	7	7 6		8	3	4 .		3	3	m .	2 6	3	3	4	4	,	4 .	* "	4	4	8	4	m	2
Monto Aktern  Mo		7	3	7	10	9 6	2	2	2	2	-1	7 6	, 7	3	4		1	4	2	7 0	,,	, ,	, ,	m	3	3	2		-	2	2	7			-	4	3	8 6	2	-	2	2 .	9 6	2	1	7	4	2	,	7 7	-	3	3	-	4	-
Montof Alkenn Market Ma		9	3	m .	* "	9 6	6	9	m	8	4 0	0 00	0 00	3	8	m	4	4	3	e .	1,	7 6	2 6	4	3	en	4	4	4	8	3	m .	4 .		4	4	3	m 6	4	3	4	4 6	9 8	3	8		-1	7	7 .	4	-	8	3	4	+	e
	П	-	+	m .	0 0	+	H	Н	+	+	+	+	+	+	H	2	-	+	+	+	+	2 6	0 6	+	┝	Н	+	+	+	H	Н	+	+	+	+	Н	+	+	1	$\vdash$		+	+	-		H	+	+	+	,	-	$\vdash$	H	+	+	1
	omor Alt		-	+	+	+	H	Н	-	+	+	+	+	+	H	-	-	+	+	+	+	-	+	+	+	H	+	+	+	H	Н	+	+	+	+	Н	+	+	-	-		+	+	H	_	-	+	+	+			-	Н	+		
	Z		+	+	+	+		Н	+	+	+	+	+	+	H	F	+	+	+	+	+	+	+	+	H	Н	+	+	+	H	Н	+	+	+	+	H	+	+	+	H	+	+	+	H	H	H	+	+	+	+	+	-	H	+	-	
**************************************		-	+	+	+	+	H	+	+		+	+	+	+	$\vdash$	2	ε0	+	+	+	+	1	4	+	╀	H	+	+	+	H	Н	+	-	+	+	Н	+	+	+	H	4	+	+	2	4	+	+	+	+	F (F)	+	+	Н	+		
		-	+	+	+	+	H	4	+	-	+	+	+	H	H	H	1	+	+	+	+	1	1	+	$\vdash$	H	+	+	+	H	Н	+	1	+	╀	Н	+	+	+	Н	+	+	+	3	1	4	+	+	2 0	1		+	Н	+		
			3		1		3	3	8	9	2	7 6	n m	m	4	3	3	1	3		"	7	4	6	4	4	3	m .	n m	3	8	6	m .	4 6	6	8	4	4 4	-	4	4	4 0	9	3	4	4	. 3	7	7 "	9 6	m	3	3	4	7	1



	×	8	2	8	8	2	22	6	r r	K :	2 8	8 6	6	2 !		1	: 8	3	R	٤	R	S	F	B2	ğ	8	8	2	8	2	a	3	8	3	8	32	S I	3 8	3 8	3	ij	168	8	ă	3	2	3	901	멸	ĸ	2	2	2	3	3	26	<b>263</b>	ğ	4547
	2	-	_	~	_	9	~	~	~	~	1	1	┪	7.	╗.	•	1	•	· ~	ļ~	-	~	-	~	4	-	-	-	-	-	~	-	3	7	7	~	~	1	٠,٠	-	3	3	_	<u>,</u>	· -	-	3	3	3	<b></b>	_		•	. ~	-	-	7	┥.	145
Nomor Altern	=	1		~	_	-	-	~	~	~	1	•	╬	7.	┪,	٦.	1	•	<b>†</b> ~	ļ	3	_	-	_	-	_	ļ~		,	-	~	~	2	2	7	7	~	,	,	, ,	3	4	4	<u>,</u>	, -	-	3	3	-	6	_	٦,	,   a	,	. ~	_	-	•	170
Nomo	ş	-		~	-	-	-	~	~		1	•	1	7	1	•	1	•	,	-	-	~	_	7	-	-	-	-		-	~	~	7	7	~	~	~ .	, ,	, -		•	3	4	•	1-	-	3	4	3	-	-	•	-		-	-	4	<u>"</u>	157
	8	-	3	~	4	~	-	-	-	m (	1	ŀ	-	<u>.</u>	2	ŀ	ŀ	1		^	~	~	~	~	~	-	-	-	-	- ~	7	-	1	1	7	~	~ .	, -	•	•	4	2	7	1	-	-	3	4	7	7	4	•	-		-	-	e .	<b>m</b> .	142
	-	·	m	~	-			7	7	~ -	1	╬	1	1	ŀ	•	•	1	-	-	_	٣	^	-	4	_	Ŀ	_	-	<u> </u> ~	~	~	2	7	~	-	~	2	ŀ	-	4	3	7	•		7	3	4	3	3	4	•	7	. ~	_		4	•	168
1	2	1	m	m	_	_		m		<u> </u>	1	1	1	1	<u> </u>	<u> </u>	-	•	_	-	_	_	m	6	۳		4	•		-	6	_	3	9	_	e	m (	1	⇡	╚	7	3	_	1	-	6	3	3		4	1	1	1	1~	r	4	•	1	n ğ
ı	*		6	-	_	_	_	~		<u>.</u>	1	1	1	1	1	1	1	4	<u> </u>	ľ	-	_	-	_	•		_	-	-	Ŀ	-	^	3	_	-	-	1	1	1	•	4	4	4	* *	<u> </u>	-	3	4	~		~	•	1	~			4	m ·	2 25
Aften	×	1	m	~	_		7	7	7	1	╁	1	1	1	1	1	ŀ		_	~	-	~	-	~	4	-	_	-	-	~	7	_	7	7	~	~	7	1	•	٠	4	3	3	,	-	-	3	7	£	-	m -	•	- -	-	-	-	m	•	- 23
Nomer	77	-		~	-		-	~	1	٦,	╬	1	╬	7	٠	1	╬	-	-	~	~	~	~	~	m	~	-	67	2	2	7	-	2	7	7	~	7	7	9		3	4	3	1	-	-	3	3	3	7	m/	,	-	, ~	~	7	~	<u>"</u>	158
	E	-	3	3	m	9	<b>~</b>	m	-	m,	7	,	٦,	7	•	7			-	m	8		3	3	3	-	~	4	-	6	-	4	3	63	3	-	,	7"	,		4	3	٩.	-	-	-	3	3	~	4	4	3 "	٩		-	-	-	, ,	- 8
	n	4	-	-		3	F	m (	7	m .	7	, ,	1	,	•	1.			3	m	-	7	-	~	4	4	E	4				m	3	e	e	-		0 %	,	,	4	4	-	,	, , ,	E	3	3	3	_	m .	•	-	-		-	-	•	997
	R		2	~		3	-	-	1	1	1	╬	•	,	,	•	, ,		~	~	6	2	3	7	3	_	e	-	~	2	~	3	1	7	~	7	,	1	, 4	4	3	3	-1	•	-	~	3	9	7	m	₹,	,	<b>,</b> m	-	~	_	<u>.</u>	٠,	, 651
ľ	R	8	3	-	4	3	~	m .	,	<u>.</u>		, "	, ,	1	,	,	· -		8	m	-	-		-	~	_	Z	~	-		-	3	3	_	-		-	,		3	1	4	8	20 00	-	-	3	4	7	<u>_</u>	ᢤ.	1	-	-	7	~	4	,	- g
	er er			-	-	7	~	7	1		-		+	۱,	,		-		~	~	3	3	~	<b>"</b>	3	~	-	-		-	-	2	2	~	-		+	, -		7	3	3	e .	,	<u> </u> -	1	3	8	m	4	<u>,</u>	<b>,</b>	-	-	3	_	m ,	,	· F
	138	6	E	-	<u>.</u>	8	-	~	,	7	1	•	<u>†</u>	,	,			-	~	~	62			E	3	8	9	_	E	m	3	3	2	~	3	m		9 67			3	4	4	┪	_	3	2	2	e	_	╗,	, .	, ,	-	3	m	٠,	7	- 22
Nomor Altern		_	~	~	~	8	_	~	1	,	. ~	<u> </u>	<b>,</b>	•	, ,	,	7	4	~	~	2	7	~	~	3	7	8	2	2	2	2	2	2	~	~	~	,	2 2	<u> </u>	- ~	3	4	<u>_</u>	+	~	2	60	4	<u> </u>	m .	~ -	1	•	-	3		-	,	133
2	97	6	3	~	3	3	~	~	┪.	√.		-	•	<b>,</b>	, .	, -		-	~	~	3	3	3		2	~	7		-	-	1	2	7	~		4		-	+		2	3	~	<b>,</b>	-	1		<u>-</u>	m .	~ .	,	╬		-	3	~	_ ,	, -	- 52
	22	m	3	-	3	7	_	7	- •	1			•	• •	,	,	-	4	~	~	-	7	1	7	4	4	2	3			1	3	-	-	-	-	-	<del> </del>	- ~	3	8	7	~	,	1	-	3	~	~	~ ,	<u>,</u>	<b>†</b>	-	-	2		٦.	•	. 2
	3	~	7	~	3		~	┪.	1	1	• ~				,	,	~	-	~	~	-	7	1	~	7	3	2		7	~	2	2	1	7	~	~ .	1	-	-	2	9	<u></u>	4	, 4	-	-		3	<u></u>	┪.	†	, -		-	3	7	4	<del> </del>	- 13
	2	~		-	3	9	_	┪.	┪.	1	<u> </u>	-		, ,	,	· ~	-	-	~	2	2	3	2	е	3	3	2	7	1	1	1	2	7	2	-	- -	+		~	~	7		•		~	2		7	7	- -	,	-	-	-	_	_	┥,	<b>†</b>	. <u>m</u>
	2	_	3	7	3	e .	~	٦,	┪,	,	. ~	ļ.	•	•	,	-	~	4	~	2	7	-7	7	2	3	3	3		2	2	2	2	2	~	~	7			-	~	4	4	<b>.</b>	1	~	3	4	~	~	<u>,</u>	1	╬	. ~	-	£	-	<u>.</u>	<del> </del>	- <del>3</del>
	=	-	3	2	3	~	m (	┪.	,	╬	-	ļ	•		, ,	,	2		~	7	2	2	7	2	3	7	7	~	~	7	2	1	7	~	~	۰,	1	. _	-	2	7	2	e -	1	-	-	-	_	~	- -	,	<del> </del>	-	7	-	-	m .	†	E .
Ptem	2	~		7	3	_	~	╗	٠,	1	-	-	, -	, ,	,	,	~	_	_	_	Ţ	3	3	3	3	_	2		~	2	2	2	-	~	~	۰,	٠,٠	, -		-	8	4	-		-	-	_	e	m .	., .	,	, -	3	~	3	~	,	†	. 8
Nomor Altem	6	~	3	7	3	_	٦,	1	1	<b>†</b>	<u> </u>	~	-	-	, , ,	,	~	_	~	~	7	3	3	3	3	F	2	F	7	2	7	7	~	~	~	1	1	, -	~	E	_	- -	~	, -	-	1	7	4	<u>,</u>	٦,	,	, -		2	3	~	∢.	†	. 28
	-	3	9	1	3	_	7	,	╬.	<del> </del>	- ~	-	,	•	-	,	-	3	~	7	7	3	7	3	4	m	3	3	-		1	7	7	~	1		-	, ~	~	4	m	e e	m .	<del> </del>	7	2	m	4	m .		• •	, ~	7	7	<u>_</u>	~	m .	<del> </del>	3
	-	2	3	7	3	<u>, </u>	,	,	1	╬	~	-	· ~	ļ.,	-	-	~	~	2	2	3	3	3	3	3	3	- 2	3	7	2	2	1	7	~	7	٦,	,,	~	~	4		4	┩,	,	~	2	<u></u>	_	~ ,	,	, ,	<del>,</del>	~	2	7		, ,	, -	. 23
	9	3	3	2	7	7	7	┪,	╬.	†	-	-	-	ļ.,	ļ.,	-	2	~	2	2	7	3	2	3	3	4	3	3	7	2	2	3	-	7	7	٠,	†	-	~	J.	4		,	, 4	~	7	-	_	e .	╣,	,	<u> </u> ~	7	3	£	_	,		23
F	9	3	~	1	3	_	┪,	<b>†</b>	•	†	-	~	-	<u> </u>	,	~		~	-	1	2	3	2	3	3	3	3	3	1	-	1	~	7	~	-		-	7	-			4	7,	, -	~	7	<u></u>	4	<u>,</u>	,	†	, ~	7	2	3	7	,	,  -	2
	•	2	3	2	3	7	┪,	<b>,</b>	4		~	~	~	-	_	_	~	4	2	2	3	3	3	3	3	3	2	4	7	2	7	-	7	~	٠,	1	,	~	~	9	_	~	m .	4	3	3		<u></u>	~	,,	, , ,	-	3	2	3	т,	, ,	, -	ğ
		4	£	7	_	<u>.</u>		, -	,	,	-	_	3	ļ.,	-	_	~	4	3	3	3	•	9	4	3	3	4	3	7	7	~	•	m	m .	۱,	<del>,</del>	, m		8	۱-	_	e .	_		3	3	~	m	m .	,	,		3	3	3	4		, , ,	183
	~	4	2	7	4	~	╣.	1	,		~	~	~		-	~	~		2	7	7	~	7	2	3	3	3	3	7	7	~	~	-	<del> </del>	1	1	-	~	-	_	E				3	-	e	+	<del>-</del>  -	- -	7 "		~	7	9	#		, -	2
	-	3	3	-	4	7	1	╬	1	†-	~	~	~		-	~	-	_	~	2	3	-	3	3	7	3	3	1	-	H	-	-	7	┪.	†	+	-	-	~	7	_	4	•   "		~	7	7	+	~ -	+	†	-	7	7	3	7	+	╀	3
4444	- Sunyer	1	7	82	•	٠.	╬.	<b>†</b>	†.	. 9	n	я	2	3	2	22	17	2	13	æ	77	n	22	77	ξ2	82	n	22	62	8	II.	æ	2	3 2	a :	2 2		2	3	7	2	2	3 3	\$	4	2	8	S.	<b>3</b> E	x s	2 3	2	28	22	22	2 (	8 8	-	Н

TABULASI DATA PENELITIAN KEPUASAN KERJA

	2         2         2         3         2         4         1         3         3         2         2         2         3         3         3         3         2         2         3         4         3         3         3         4         3         3         4         3         3         4         3         3         4         3         3         4         3         3         4         3         3         4         4         3         4         4         3         4         4         3         4
	2 3 3 5 2 4 1 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 3 3 3 2 2 3 3 3 2 2 3 3 3 2 3
No. 1981   No. 1981	2         3         2         4         1         3         2         4         3         3         2         3         3         2         4         3         3         2         4         3         3         4         3         3         4         3         3         4         3         3         4         4         3         4         4         3         3         4         4         3         4         4         3         4         4         1         3         4         4         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         3         4         4         1         1         3
	2 3 3 2 2 3 4 1 3 3 2 4 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
	2 3 3 2 4 1 3 9 4 2 4 4 2 3 9 4 4 2 3 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9 9
	2 3 3 2 3 4 1 3 2 4 2 2 2 2 3 3 3 3 3 3 2 2 3 3 3 3 3
	2 3 3 2 3 4 1 1 2 2 3 2 4 4 1 1 2 2 3 3 3 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
	2 3 3 2 3 4 2 2 3 4 2 3 4 3 4 3 4 3 4 3
	2 3 3 2 3 4 2 2 3 4 2 3 4 3 4 3 4 3 4 3
	2 3 3 2 3 2 2 3 2 2 3 3 3 3 3 3 3 3 3 3
	2 1 2 3 3 2 2 2 3 3 2 2 3 3 2 2 3 3 3 4 2 4 4 4 4
	2 1 2 3 3 2 1 2 2 1 2 2 3 3 3 2 3 3 3 3
	2 2 3 3 2 3 3 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5
No.   No.	1 2 2 2 2 2 3 3 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4 4
No. 1985   No. 1985	1111355
Note	
1	3 3 3 1 1 1 2 2 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
1	7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7 7
1	E 2 2 4 4 E
1	1 1 1 3 3 5
1	2 8 8 2 1 1 5
1	7 4 6 4 4 7 5
1	2 8 8 8 1 5
1	3 3 3 3 4 4 4 9 9 9 9 9
1	1 2 1 3 3 1 7 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1 1
1	m 2 m 4 m 2
7 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	2 8 2 7 1 1
7 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	2 2 8 8 2 2 3
1 2 3 4 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5 5	1 3 3 3 3 5
1	2 8 8 1 1 1 2 3 4 5
1	
B	
8 4 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	
9 A B B B B B B B B B B B B B B B B B B	
M 0 0 0 4 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	1 2 2 1 1 1 2
<b>4</b> 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0 0	3 2 3 2 2 3 2 2 3 2 2 3 3 2 2 3 3 2 2 3 3 3 2 3
8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8 8	4 3 1 4 3 1 4 4 3 1 4 4 4 3 1 4 4 4 4 4
N	1 4 3 1 3 4 3 2 1 4 3 2 1 4 3 2 1 2 2 1 1 2 2 2 1 1 1 2 2 2 1
	1 1 4 3 1 2 3 4 3 2 2 3 4 2 1 2 1 4 2 1 2 2 2 3 2 1 756 130 186 2 1
1	2 3 4 3 1 2 3 3 4 3 2 2 1 4 2 1 2 1 4 2 1 2 2 2 2 1 776 310 18 24 10

# LAMPIRAN C

C-1 Uji Validitas dan Reliabilitas Kepuasan kerja

C-2 Uji Validitas dan Reliabilitas Persepsi Terhadap Gaji



</

C-1 Estimasi Skala Kepuasan Kerja

# Reliability

**Case Processing Summary** 

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

## Reliability Statistics

Cronbach's	۵ ک
Alpha \	N of Items
.949	40

# Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.3871	.52338	62
VAR00002	3.1129	.40911	62
VAR00003	2.3226	.98803	62
VAR00004	2.5161	.78389	62
VAR00005	3.4355	.56164	62
VAR00006	3.0161	.61383	62
VAR00007	2.5806	.69065	62
VAR00008	2.3065	.96816	62
VAR00009	2.6290	.81450	62
VAR00010	2.9839	.55786	62
VAR00011	2.5000	.69542	62
VAR00012	2.2903	.85674	62
VAR00013	2.3548	.79128	62

VAR00014	2.5806	.77984	62
VAR00015	2.0484	.63832	62
VAR00016	2.3226	.80519	62
VAR00017	2.2258	.87627	62
VAR00018	2.1935	.88408	62
VAR00019	2.0645	1.03814	62
VAR00020	2.0323	.82914	62
VAR00021	2.5000	.69542	62
VAR00022	2.8387	.57811	62
VAR00023	2.1613	.92672	62
VAR00024	2.2903	1.07714	62
VAR00025	3.0484	.66351	62
VAR00026	3.0645	.53931	62
VAR00027	2.5323	.80404	62
VAR00028	3.0000	.65286	62
VAR00029	2.8226	.80009	62
VAR00030	3.2258	.45877	62
VAR00031	2.4194	.69065	62
VAR00032	2. <mark>4677</mark>	.97034	62
VAR00033	2. <mark>67</mark> 74	1.06777	62
VAR00034	3.1 <mark>29</mark> 0	.58629	62
VAR00035	2.6613	.78810	62
VAR00036	2.2903	.98159	62
VAR00037	2.5323	.86304	62
VAR00038	2.7903	.54734	62
VAR00039	2.7419	.67594	62
VAR00040	2.3387	.82866	62

# Estimasi Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

Item-Total Statistics

		Scale	Corrected	Cronbach's
	Scale Mean if	Variance if	Item-Total	Alpha if Item
	Item Deleted	Item Deleted	Correlation	Deleted
VAR00001	101.0484	321.621	026	.950
VAR00002	101.3226	317.337	.267	.949
VAR00003	102.1129	296.823	.693	.946
VAR00004	101.9194	303.256	.642	.947
VAR00005	101.0000	320.492	.029	.950
VAR00006	101.4194	311.952	.418	.948
VAR00007	101.8548	305.962	.619	.947
VAR00008	102.1290	294.180	.791	.946
VAR00009	101.8065	303.142	.620	.947
VAR00010	101.4516	315.498	.282	.949
VAR00011	101.9355	304.160	.691	.947
VAR00012	102.1452	299.372	.718	.946
VAR00013	1 <mark>02.0806</mark>	304.075	.605	.947
VAR00014	10 <mark>1.8548</mark>	306.061	.540	.948
VAR00015	102 <mark>.387</mark> 1	311.585	.417	.948
VAR00016	102.1129	303.741	.606	.947
VAR00017	102.2097	298.332	.737	.946
VAR00018	102.2419	298.908	.710	.946
VAR00019	102.3710	294.958	.711	.946
VAR00020	102.4032	303.556	.594	.947
VAR00021	101.9355	304.389	.681	.947
VAR00022	101.5968	313.687	.360	.949
VAR00023	102.2742	297.874	.709	.946
VAR00024	102.1452	298.388	.587	.947
VAR00025	101.3871	318.536	.102	.950

_				_
VAR00026	101.3710	315.581	.288	.949
VAR00027	101.9032	303.236	.625	.947
VAR00028	101.4355	313.299	.332	.949
VAR00029	101.6129	316.733	.141	.950
VAR00030	101.2097	315.709	.336	.949
VAR00031	102.0161	303.590	.720	.946
VAR00032	101.9677	293.409	.814	.945
VAR00033	101.7581	294.481	.703	.946
VAR00034	101.3065	312.872	.394	.948
VAR00035	101.7742	300.506	.742	.946
VAR00036	102.1452	296.520	.707	.946
VAR00037	101.9032	298.876	.730	.946
VAR00038	101.6452	316.462	.238	.949
VAR00039	101.6935	307.167	.581	.947
VAR00040	102.0968	300 <mark>.87</mark> 6	.690	.946

### Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.0444E2	321. <mark>397</mark>	17.92756	40

### Estimasi Skala Persepsi Terhadap Gaji

# Reliability

**Case Processing Summary** 

		N	%
Cases	Valid	62	100.0
	Excludeda	0	.0
	Total	62	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	60

#### Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3.1935	.59613	62
VAR00002	1.8387	1.01131	62
VAR00003	3.0806	.58108	62
VAR00004	2.0323	.95759	62
VAR00005	2.7581	.59190	62
VAR00006	3.1129	.79145	62
VAR00007	2.0968	.88168	62
VAR00008	3.0000	.67751	62
VAR00009	3.0968	.71768	62
VAR00010	3.2581	.78793	62
VAR00011	2.6452	.62977	62
VAR00012	3.0968	.67045	62

VAR00013	1.6129	.52338	62
VAR00014	2.3871	.66171	62
VAR00015	2.5968	.89552	62
VAR00016	2.0323	.72356	62
VAR00017	2.4839	.93637	62
VAR00018	2.9839	.79942	62
VAR00019	2.1129	.83184	62
VAR00020	2.7419	.80847	62
VAR00021	2.0323	.84868	62
VAR00022	2.3548	.92500	62
VAR00023	2.4839	.71842	62
VAR00024	1.8710	.38342	62
VAR00025	2.6613	1.11537	62
VAR00026	2.2258	.75573	62
VAR00027	3.1129	.60340	<b>62</b>
VAR00028	2.0968	.84368	62
VAR00029	2.7258	.94382	62
VAR00030	2.4839	.64635	62
VAR00031	2.2419	.86243	62
VAR00032	2. <mark>887</mark> 1	.77046	62
VAR00033	3.0968	.91812	62
VAR00034	2.2742	.96103	62
VAR00035	3.145 <mark>2</mark>	.64900	62
VAR00036	2.2742	.92629	62
VAR00037	2.0645	.88468	62
VAR00038	2.8548	.82674	62
VAR00039	2.2581	.88587	62
VAR00040	2.1613	.83359	62
VAR00041	2.6290	.77320	62
VAR00042	2.1613	.77234	62
VAR00043	2.2097	.94326	62
VAR00044	2.0484	.58471	62
VAR00045	2.3065	.73749	62

VAR00046	2.8065	.72063	62
VAR00047	1.8387	.85303	62
VAR00048	2.8871	.77046	62
VAR00049	2.6129	.92957	62
VAR00050	2.6774	.84493	62
VAR00051	2.0645	.78659	62
VAR00052	2.8548	.72081	62
VAR00053	1.9032	.84368	62
VAR00054	2.0806	.73101	62
VAR00055	2.6290	.77320	62
VAR00056	2.5968	.79876	62
VAR00057	2.8387	.75081	62
VAR00058	3.1452	.82674	62
VAR00059	2.2903	.87567	62
VAR00060	2.1290	.75713	<b>62</b>



# Estimasi Daya Beda Aitem Skala Persepsi Terhadap Gaji

**Item-Total Statistics** 

		Scale	Corrected	Cronbach's
	Scale Mean if	Variance if	Item-Total	Alpha if Item
	Item Deleted	Item Deleted	Correlation	Deleted
VAR00001	146.9839	355.328	.222	.909
VAR00002	148.3387	343.539	.430	.907
VAR00003	147.0968	352.613	.354	.908
VAR00004	148.1452	348.684	.310	.909
VAR00005	147.4194	355.756	.205	.909
VAR00006	147.0645	360.783	024	.912
VAR00007	148.0806	341.584	.562	.906
VAR00008	147.1774	350.181	.396	.908
VAR00009	147.0806	364.174	147	.912
VAR00010	14 <mark>6.91</mark> 94	354 <mark>.567</mark>	.185	.910
VAR00011	147.5323	351.302	.380	.908
VAR00012	14 <mark>7.08</mark> 06	353.977	.248	.909
VAR00013	148.5645	352.873	.383	.908
VAR00014	147.7903	348.004	.495	.907
VAR00015	147.5806	341.002	.571	.906
VAR00016	1 <mark>48.</mark> 1452	356.290	.141	.910
VAR00017	14 <mark>7.</mark> 6935	337.200	.657	.905
VAR00018	147.1935	358.880	.038	.911
VAR00019	148.0645	348.815	.359	.908
VAR00020	147.4355	355.037	.164	.910
VAR00021	148.1452	341.470	.589	.906
VAR00022	147.8226	336.083	.700	.905
VAR00023	147.6935	340.773	.731	.905
VAR00024	148.3065	358.544	.136	.910
VAR00025	147.5161	346.352	.315	.909
VAR00026	147.9516	353.325	.239	.909
VAR00027	147.0645	359.832	.021	.911

VAR00028	148.0806	338.469	.692	.905
VAR00029	147.4516	359.006	.022	.912
VAR00030	147.6935	350.839	.389	.908
VAR00031	147.9355	338.291	.682	.905
VAR00032	147.2903	345.029	.526	.907
VAR00033	147.0806	355.256	.132	.911
VAR00034	147.9032	336.154	.670	.905
VAR00035	147.0323	349.933	.425	.908
VAR00036	147.9032	336.023	.701	.905
VAR00037	148.1129	344.594	.466	.907
VAR00038	147.3226	352.779	.232	.909
VAR00039	147.9194	348.534	.343	.908
VAR00040	148.0161	368.967	281	.914
VAR00041	147.5484	349.104	.380	.908
VAR00042	148.0161	340.901	.672	.905
VAR00043	14 <mark>7.96</mark> 77	335 <mark>.769</mark>	.695	
VAR00044	148.1290	350.540	.447	.908
VAR00045	14 <mark>7.87</mark> 10	345.163	.546	.907
VAR00046	147.3710	350.073	.374	.908
VAR00047	148.3387	339.637	.646	.905
VAR00048	147.2903	349.521	.367	.908
VAR00049	1 <mark>47.</mark> 5645	346.250	.392	.908
VAR00050	14 <mark>7.5</mark> 000	349.238	.339	.908
VAR00051	148.1129	347.479	.429	.908
VAR00052	147.3226	350.189	.369	.908
VAR00053	148.2742	338.760	.683	.905
VAR00054	148.0968	354.482	.205	.909
VAR00055	147.5484	352.973	.244	.909
VAR00056	147.5806	344.182	.535	.907
VAR00057	147.3387	369.605	329	.914
VAR00058	147.0323	357.868	.068	.911
VAR00059	147.8871	346.954	.397	.908
VAR00060	148.0484	347.588	.443	.907

#### **Scale Statistics**

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
1.5018E2	360.673	18.99139	60



# LAMPIRAN D

# Uji Asumsi

- D-1 Uji Normalitas
- D-2 Uji Linearitas
- D-3 Histogaram



D-1 Uji Normalitas

#### **NPar Tests**

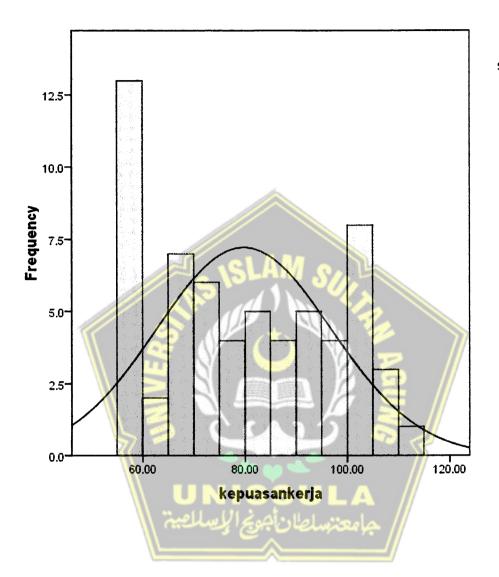
**Descriptive Statistics** 

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Persepsigaji	62	95.1613	18.06926	56.00	137.00
Kepuasankerja	62	79.7903	17.13508	56.00	113.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

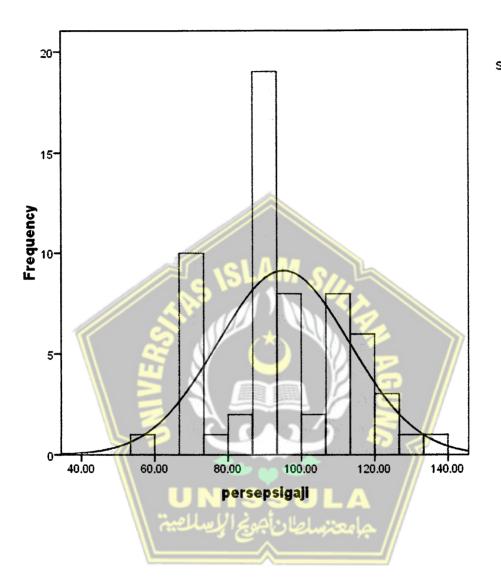
	( I)	persepsigaji	kepuasankerja
N (	5	62	62
Normal Parametersa	Mean	95.1613	<b>7</b> 9.7903
\\	Std. Deviation	18.06926	17.13508
Most Extreme	Absolute	.100	.118
Differences	Positive	.091	.118
~{{	Negative	100	095
Kolmogorov-Smirnov	Z	.787	.928
Asymp. Sig. (2-tailed)	و دال العالم	.565	.355
a. Test distribution is N	Iormal.	// خاصورسا	
	\ <u></u>		

# Graph



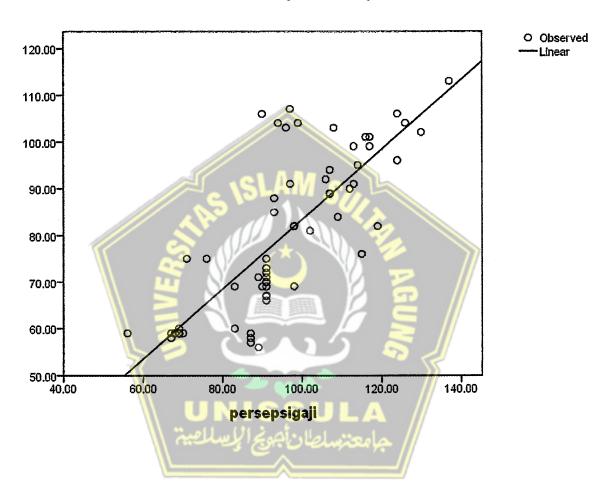
Mean =79.79 Std. Dev. =17.135 N =62

# Graph



Mean =95.16 Std. Dev. =18.069 N =62

# kepuasankerja



# LAMPIRAN E

# Analisis Data

# Uji Hipotesis



### Correlations

### **Descriptive Statistics**

	Mean	Std. Deviation	N
Persepsigaji	95.1613	18.06926	62
Kepuasankerja	79.7903	17.13508	62

#### Correlations

		Persepsigaji	kepuasankerja
Persepsigaji	Pearson Correlation	1	.788**
	Sig. (2-tailed)	LAM S	.000
	N	62	62
kepuasankerja	Pearson Correlation	<del>/ \ .</del> 788**	) // 1
	Sig. (2-tailed)	.000	
\	N	62	62

<sup>\*\*.</sup> Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



# LAMPIRAN F

# Surat Keterangan Penelitian





# YAYASAN BADAN WAKAF SULTAN AGUNG UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG (UNISSULA)

#### FAKULTAS PSIKOLOGI

Jl. Raya Kaligawe Km. 4 Po. Box 1054 Telp. 6583584 (8 Sal.) Fax. 582455 SEMARANG 50012

Nomor

71/C.1/Psi-SA/I/2011

16 Shafar

1432 H.

Lamp. H a l

: : Mohon Ijin Penelitian

21 Januari

2011 M.

Kepada

Yth. Pimpinan

Restoran Diati Legi

Jl. Jati Raya G4 RT 5 RW 13 Banyumanik - Semarang

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka memenuhi tugas akhir penyusunan skripsi bersama ini kami memohonkan ijin untuk mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang untuk melakukan kegiatan penelitian di Restoran Djati Legi, Banyumanik - Semarang.

Kegiatan tersebut diperlukan untuk bahan penulisan skripsi mahasiswa sebagai berikut:

Nama : Muhammad Hafid

Nim : 07 205 0667

Alamat Jl. Jati Selatan Dalam RT 5 RW 13 No. 16 Banyumanik

Semarang

Judul Skripsi : Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan

Kepuasan Kerja Pada Karyawan Restoran X Semarang.

Subyek : Karyawan Restoran Djati Legi Semarang

Pembimbing :

1. Abdurrohim, S. Psi, M. Si

2. Dra. Rohmatun, Psi

Sebagai bahan kelengkapan persyaratan berikut ini kami lampirkan berkas sebagai berikut :

1. Foto Copi KTP

2. Foto Copi KTM

Demikian permohonan kami atas bantuannya diucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

useno Arjanggi, MA, Psi

NIK.: 210700010

Tembusan:

1. Yang bersangkutan

2. Arsip



Jl. Jati Raya G4 Banyumanik Semarang Telp. (024)7472661

#### SURAT KETERANGAN

Yang bertanda tangan dibawah ini Manajer Restoran Djati Legi Semarang

Nama

: Pujiyanti

Jabatan

: Manajer Operasional

Menerangkan bahwa

Nama

: Muhammad Hafid

NIM

: 072050667

Jurusan

: Psikologi

Mahasiswa

: Fakultas Psikologi Unissula

Adalah benar-benar telah melaksanakan Penelitian dengan judul "Hubungan Antara Persepsi Terhadap Gaji Dengan Kepuasan Kerja" Pada Karyawan Restoran X Semarang, yang dilaksanakan pada tanggal 21 Januari 2011. Surat keterangan ini digunakan untuk keperluan pembuatan skripsi.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya. Untuk yang berkepentingan harap maklum.

Semarang 21 Februari 2011 Manajer Restoran Djati Legi Semarang

Pujiyanti