

**ANALISIS KEPUASAN KERJA PADA PENGEMUDI  
TRUK PT. BULESA NUSANTARA INDONESIA**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**NENDY STELA VIOLITTA  
1512110135**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
INSTITUT BISNIS DAN INFORMATIKA DARMAJAYA  
BANDAR LAMPUNG  
2019**




## PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan dibawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar sarjana di suatu perguruan tinggi atau karya pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali secara tertulis dibaca dalam naskah ini dan disebut dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggung jawaban sepenuhnya berada dipundak saya.

Bandar Lampung, 13 September 2019



  
Nendy Stela Violitta  
NPM. 1512110135

## HALAMAN PERSETUJUAN

**JUDUL : ANALISIS KEPUASAN KERJA PADA PENGEMUDI TRUK PT. BULESA NUSANTARA INDONESIA**

**NAMA : Nendy Stela Violitta**

**NPM : 1512110135**

**JURUSAN : Manajemen**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam sidang Tugas Penutup Studi guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** pada program studi Manajemen IIB Darmajaya.

Bandar Lampung, 13 September 2019

**Disetujui  
Pembimbing**

**Betty Magdalena, S.Pd., M.M**  
**NIK. 12100111**

Mengetahui  
Ketua Program Studi

**Aswin, S.E., M.M**  
**NIK. 10190605**

## HALAMAN PENGESAHAN

Pada tanggal 13 September 2019, telah diselenggarakan sidang **SKRIPSI** dengan judul **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA PADA PENGEMUDI TRUK PT. BULESA NUSANTARA INDONESIA** sebagai persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA EKONOMI** bagi mahasiswa :

**Nama** : Nendy Stela Violitta  
**NPM** : 1512110135  
**Program Studi** : MANAJEMEN

Dan telah dinyatakan **Lulus** oleh Dewan Penguji yang terdiri dari :

**Nama**

**Status**

**Tanda Tangan**

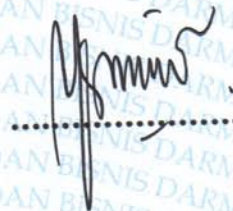
1. **Aswin, S.E.,M.M**

**Ketua Sidang**



2. **Zuriana, S.E.,M.M**

**Anggota**



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya



**Dr. Faurani I Santi Singagerda, SE.,M.Sc**  
**NIK. 30040419**

## **ABSTRAK**

### **ANALISIS KEPUASAN KERJA PADA PENGEMUDI TRUK PT. BULESA NUSANTARA INDONESIA**

**Oleh:**

**Nendy Stela Violitta  
1512110135**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan para pengemudi truk yang bekerja di PT. Bulesa Nusantara Indonesia dan mencari aspek kontribusi yang paling besar. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan berupa instrument pengumpulan data yaitu kuisioner. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dengan jumlah sampel 29 responden melalui sampling purposive dengan metode analisis data yaitu IPA (*Importance Performace Analysis*) menunjukkan hasil kuadran interpretasi dari diagram kartesius yaitu pada kuadran A terdapat 5 atribut meliputi gaji, pengawasan, keadilan, pada kuadran B menunjukkan 6 atribut meliputi jenis pekerjaan itu sendiri, pengawasan, keadilan, hasil kerja keseluruhan, kemudian di kuadran C terdapat 9 atribut meliputi gaji, pengawasan, rekan kerja, keadilan, hasil kerja keseluruhan, dan kuadran D terdapat 4 atribut meliputi jenis pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, dan keadilan. Hasil indeks kepuasan karyawan (IKK) adalah sebesar 77,2 yang berarti tingkat kepuasan kerja pengemudi truk PT. Bulesa Nusantara untuk atribut-atribut yang telah diuji adalah pada kriteria cukup puas.

**Kata Kunci : Kepuasan Kerja**

## ABSTRACT

### ANALYSIS OF JOB SATISFACTION IN TRUCK DRIVERS AT PT. BULESA NUSANTARA INDONESIA

By:  
**Nendy Stela Violitta**  
**1512110135**

The objective of the study was to determine the level of satisfaction of the truck drivers who worked at PT. Bulesa Nusantara Indonesia and look for aspects of the greatest contribution. This research used the primary data obtained by using the collection instrument data that was questionnaire. The study population was all employees with the sample of 29 respondents through the *purposive sampling* with the data analysis methods namely IPA (Importance Performance Analysis) showing the results of the quadrant interpretation of the Cartesian diagram i.e. quadrant A there are 5 attributes including salary, supervision, fairness, in quadrant B shows 6 attributes including the type of work itself, supervision, fairness, overall work output, then in quadrant C there are 9 attributes including salary, supervision, coworkers, justice, results overall work, and quadrant D there are 4 attributes including the type of work itself, colleagues work and justice. The result of the employee satisfaction index (IKK) was 77.2 which means the truck driver job satisfaction levels at PT. Bulesa Nusantara Indonesia for attributes that have been tested was on quite satisfied criteria.

**Keywords:** Job Satisfaction

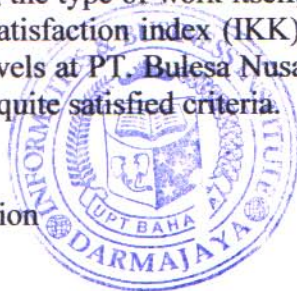
## ABSTRACT

### ANALYSIS OF JOB SATISFACTION IN TRUCK DRIVERS AT PT. BULESA NUSANTARA INDONESIA

By:  
Nendy Stela Violitta  
1512110135

The objective of the study was to determine the level of satisfaction of the truck drivers who worked at PT. Bulesa Nusantara Indonesia and look for aspects of the greatest contribution. This research used the primary data obtained by using the collection instrument data that was questionnaire. The study population was all employees with the sample of 29 respondents through the *purposive sampling* with the data analysis methods namely IPA (Importance Performance Analysis) showing the results of the quadrant interpretation of the Cartesian diagram i.e. quadrant A there are 5 attributes including salary, supervision, fairness, in quadrant B shows 6 attributes including the type of work itself, supervision, fairness, overall work output, then in quadrant C there are 9 attributes including salary, supervision, coworkers, justice, results overall work, and quadrant D there are 4 attributes including the type of work itself, colleagues work and justice. The result of the employee satisfaction index (IKK) was 77.2 which means the truck driver job satisfaction levels at PT. Bulesa Nusantara Indonesia for attributes that have been tested was on quite satisfied criteria.

**Keywords:** Job Satisfaction



## DAFTAR ISI

Halaman

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>MOTTO.....</b>	<b>vii</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>viii</b>
<b>PRAKATA.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xvi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Ruang Lingkup Penelitian.....	5
1.3.1 Ruang Lingkup Subjek Penelitian.....	5
1.3.2 Ruang Lingkup Objek Penelitian.....	5
1.3.3 Ruang Lingkup Tempat Penelitian.....	5
1.3.4 Ruang Lingkup Waktu Penelitian.....	6
1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian.....	6
1.4 Tujuan Penelitian.....	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.5.1 Bagi Peneliti.....	6



1.5.2	Bagi Perusahaan.....	6
1.5.3	Bagi Kalangan Akademisi.....	6
1.6	Sistematika Penulisan.....	7

**BAB II LANDASAN TEORI.....8**

2.1	Kepuasan Kerja.....	8
2.1.1	Pengertian Kepuasan Kerja.....	8
2.1.2	Model-model Kepuasan Kerja.. ..	8
2.1.3	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	9
2.1.4	Kepuasan dan Ketidapuasan.....	10
2.1.5	Kepuasan Kerja Sebagai Perbandingan Hasil dan Harapan.....	11
2.1.6	Penyusunan Alat Ukur Kepuasan Kerja.....	11
2.1.7	Teori Kepuasan Kerja.....	12
2.1.8	Indikator Kepuasan Kerja.....	13
2.2	Penelitian Terdahulu.....	14
2.3	Kerangka Pemikiran.....	16

**BAB III METODE PENELITIAN.....17**

3.1	Jenis Penelitian.....	17
3.2	Sumber Data.....	17
3.3	Metode Pengumpulan Data.....	17
3.4	Populasi dan Sampel.....	18
3.1	Populasi.....	18
3.2	Sampel.....	19
3.5	Variabel Penelitian.....	20
3.6	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	20

3.7 Uji Persyaratan Instrumen.....	20
3.7.1 Uji Validasi.....	21
3.7.2 Uji Reliabilitas.....	21
3.8 Metode Analisis Data.....	21
3.8.1 Importance Performance Analysis (IPA).....	22
3.8.2 Indeks Kepuasan Karyawan.....	24
3.9 Kriteria Interpretasi.....	25
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>26</b>
4.1 Deskripsi Data.....	26
4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden.....	26
4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden.....	28
4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen.....	32
4.2.1 Hasil Uji Validitas.....	32
4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	35
4.3 Hasil Analisis Data.....	35
4.3.1 Importance Performance Analysis.....	35
4.3.2 Indeks Kepuasan Karyawan.....	39
4.4 Pembahasan.....	42
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>43</b>
5.1 Kesimpulan.....	43
5.2 Saran	
5.2.1 Bagi Perusahaan.....	44
5.2.2 Bagi Karyawan.....	44
5.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya.....	44

## **DAFTAR PUSTAKA**

## LAMPIRAN

### DAFTAR TABEL

#### Tabel Halaman

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	16
Tabel 2.2 Kerangka Pemikiran.....	18
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.....	20
Tabel 3.2 Data Karyawan.....	20
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	22
Tabel 3.4 Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi.....	23
Tabel 3.5 Interpretasi Tingkat Kesesuaian.....	24
Tabel 3.9 Kriteria Interpretasi Skor.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	27
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	28
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	28
Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Harapan.....	29
Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Kenyataan.....	31
Tabel 4.7 Uji Validitas Berdasarkan Harapan.....	34
Tabel 4.8 Uji Validitas Berdasarkan Kenyataan.....	35
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas.....	36

Tabel 4.10 Skor Rata-rata Secara Menyeluruh.....	37
Tabel 4.11 Perhitungan Menentukan Rata-rata Atribut.....	41
Tabel 4.12 Perhitungan Indeks Kepuasan Kerja Karyawan.....	42
Tabel 4.13 Kriteria Interpretasi Skor.....	43

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Gambar 3.1 Diagram Kartesius Atribut Tingkat Kepuasan.....	25
Gambar 4.1 Diagram Kartesius.....	38

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1 Penelitian dan Surat Balasan
- Lampiran 2 Surat Penelitian Dan Surat Balasan Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Responden
- Lampiran 4 Hasil Validitas Harapan dan Kenyataan
- Lampiran 5 Hasil Uji Realiabilitas Harapan Dan Kenyataan
- Lampiran 6 Karakteristik Responden
- Lampiran 7 Hasil Frekuensi Harapan dan Kenyataan

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Menjalankan suatu bisnis perusahaan membutuhkan sumber daya manusia, yaitu karyawan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur dan memanfaatkan karyawannya sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Peran manajemen sumber daya manusia sangat menentukan bagi terwujudnya tujuan organisasi, tetapi untuk memimpin manusia merupakan hal yang cukup sulit. Hal yang perlu diperhatikan adalah kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan itu sendiri dimana ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan dan perusahaannya maka akan meningkatkan kemampuan dan kualitas sehingga dapat menciptakan hasil kerja yang baik serta mendapatkan keuntungan bagi perusahaan. Tingkat kepuasan karyawan yang tinggi merupakan salah satu sifat positif terhadap pekerjaannya, sedangkan karyawan yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah yaitu akan menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dalam bekerja akan semakin membaik kinerjanya, semangat bekerja, bekerja dengan tuntas dan memenuhi target serta loyal terhadap perusahaan, tetapi sebaliknya jika karyawan tidak puas dalam bekerja maka karyawan akan merasa jenuh, kinerja menurun, banyak mengeluh, banyak menantang pembicaraan dan berniatan untuk berhenti kerja. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Hasibuan, 2012).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Setiap individu mempunyai kepuasan kerja yang berbeda-beda, jika karyawan merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka akan berdampak positif menimbulkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Pelaksanaan tugas dan pekerjaan merupakan suatu kewajiban bagi karyawan dalam suatu perusahaan dan kewajiban perusahaan membuat karyawannya merasa puas bekerja diperusahaan dan pimpinan harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada seluruh karyawannya supaya para karyawan mau terus bekerja dan memberikan royaltis serta kemampuan mereka dalam bekerja sehingga menghasilkan kinerja yang baik yang menandakan keberhasilan pimpinan dalam tugasnya. Dalam suatu organisasi jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat pula, dan ketika perusahaan hendak meningkatkan kinerja karyawan, maka perusahaan tersebut tidak boleh mengabaikan kepuasan kerja karyawan yang ada. Kepuasan kerja merupakan perbandingan antara hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas karyawan tersebut, dan sebaliknya semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai tersebut Robbins (2012:101)

PT. Bulesa Nusantara Indonesia merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa pengiriman barang. Dengan semboyan “mengantarkan semua angkutan atau barang keseluruh nusantara ( Sumbagsel )”. Berdiri pada tahun

2012 dengan status perusahaan CV saat itu masih melayani angkutan sederhana hanya untuk toko-toko terdekat, dikarenakan semakin lama banyaknya permintaan serta masuknya vendor-vendor perusahaan salah

satunya PT. Semen Baturaja bekerja sama tetapi dengan syarat memperbarui CV Bulesa Nusantara Indonesia menjadi PT. Bulesa Nusantara Indonesia dan pada tahun 2018 PT. Bulesa Nusantara Indonesia diresmikan dan berubah menjadi Perseroan Terbatas.

**Tabel 1.1**  
**Kepuasan Harapan dan Kenyataan Kerja Pengemudi Truk**

Kepuasan yang diharapkan	Kenyataan yang dirasakan
Barang sampai tidak ada kendala.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kehabisan kanvas rem, produk kopling, radiator temperature tinggi dan pecah ban saat terisi muatan barang, sehingga tidak bisa melanjutkan perjalanan sebelum memperbaikinya.</li> <li>2. Pengemudi sakit saat tengah dalam perjalanan mengantarkan angkutan barang.</li> <li>3. Mengalami kecelakaan yang diakibatkan pengemudi mengantuk, kurang hati-hati dan faktor alam.</li> <li>4. Kendaraan termakan usia.</li> </ol>
Mendapatkan bonus dengan mudah.	Kemampuan fisik pengemudi yang tidak bisa diforsir untuk mengejar target yang tinggi.
Pengecekan sebelum berangkat berjalan baik.	Patah as yang diakibatkan kelebihan muatan. Kendaraan termakan usia.
Mendapat <i>reward</i> dalam pekerjaan yang telah dilakukan.	Tidak terlaksana adanya <i>reward</i> yang diberikan kepada pengemudi truk, seperti dalam bentuk penghargaan karyawan terbaik ataupun karyawan yang selalu mencapai target.

Sumber : PT. Bulesa Nusantara Indonesia, 2019

Berdasarkan tabel 1.1 yang menjelaskan dari indikator pekerjaan itu sendiri dapat diketahui bahwa kepuasan yang diharapkan tidak sesuai dengan



kenyataan yang terjadi, membuat berkurangnya rasa kepuasan dan kurangnya rasa semangat dalam bekerja pengemudi truk PT. Bulesa Nusantara Indonesia.

Hasil wawancara yang dilakukan secara dua arah yaitu dengan bapak Zemi Maleachi selaku Wakil Direktur yang menjadi pemimpin di PT. Bulesa Nusantara Indonesia dan juga wawancara dengan para pengemudi truk yang ada dilokasi kantor. Sehingga didapatkanlah hasil wawancara dari pengemudi truk mengenai kurangnya rasa kepuasan kerja yang dirasakan akibat menurunnya hasil angkutan pekerjaan yang mereka diakibatkan dari berkurangnya permintaan untuk pengantaran barang angkutan ke konsumen sehingga mengakibatkan menurun pula hasil gaji yang didapatkan karena gaji yang didapatkan sesuai dengan berapa banyak angkutan barang yang mereka antarkan. Kendala yang sulit mereka capai yaitu untuk mendapatkan bonus perusahaan dikarenakan target perusahaan yang terlalu memasang tinggi pencapaian yang harus mereka peroleh, kemudian belum adanya fasilitas yang perusahaan berikan kepada mereka walaupun sudah ada pemberitahuan dari pemimpin itu sendiri yang memberikan janji jika mobil truk dalam keadaan baru tanpa ada kendala dari awal sampai 5 tahun berjalan akan diberikan bonus berupa mobil akan diberikan kepada pengemudi truk tanpa DP (*down payment*) dengan cara mencicil dari potongan gaji yang nantinya akan menjadi hak milik supir dan juga tidak adanya reward yang diberikan perusahaan kepada pengemudi truk. Dengan adanya rencana yang dilakukan pimpinan tersebut mengkonfirmasi lewat wawancara yang dilakukan bahwa memang benar adanya rencana tersebut tetapi dikarenakan perusahaan baru 3 tahun berjalan jadi belum adanya yang terselenggara melihat mobil yang masih baru digunakan tersebut. Mengenai reward memang perusahaan tidak mengadakan dikarenakan terlalu sibuknya aktifitas yang dilakukan para pengemudi maupun karyawan lainnya sehingga tidak mempunyai banyak waktu untuk mengadakan reward, lebih fokus dengan pekerjaan yang

pengemudi truk lakukan sehingga jika mencapai target maka bonus akan diberikan pemimpin itu sendiri serta sembari memberi semangat supaya dapat mempertahankan kinerjanya dengan baik lagi. Kepuasan pengemudi truk dalam bekerja di perusahaan PT. Bulea Nusantara Indonesia adalah kenyamanan yang dirasakan pengemudi truk yaitu kenyamanan dengan pekerjaan itu sendiri dan kenyamanan hubungan kerja dengan rekan kerja yang merasa seperti keluarga sendiri, pemimpin perusahaan pun tidak terlalu memaksakan fisik para pengemudi truk untuk melakukan pengiriman barang secara cepat, pengemudi truk pun bertanggung jawab dengan pekerjaannya dan merasa puas jika barang sampai tujuan tidak ada kendala baik kendala dijalanan maupun kendala angkutan bawaan. Keadilan yang dilakukan oleh pimpinan sangatlah baik, tidak pilih kasih antara yang tua dan muda, hasil kerja yang dihasilkan berdasarkan lancarnya perjalanan selama mengantarkan barang sampai ketujuan, jika barang selamat sampai tujuan tanpa kendala itu menjadi kepuasan bagi para pengemudi truk

Berdasarkan latar belakang dan penjelasan di atas, maka penyusun tertarik untuk melakukan penelitian dalam penelitian ini dengan judul "**ANALISIS KEPUASAN KERJA PENGEMUDI TRUK PT. BULESA NUSANTARA INDONESIA**".

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Kepuasan Kerja Pengemudi truk PT. Bulea Nusantara Indonesia?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang lingkup Subjek**

Ruang Lingkup penelitian ini adalah pengemudi truk divisi truk tronton PT. Bulesa Nusantara Indonesia.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang Lingkup objek penelitian ini adalah PT. Bulesa Nusantara Indonesia.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat dalam penelitian ini yaitu Jl. Pangeran Tirtayasa No. 88 ( Depan Pom Bensin Tirtayasa) Sukabumi - Bandar Lampung.

### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Penelitian ini dilakukan dari bulan April 2019 sampai dengan bulan Juni 2019.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang Lingkup ilmu penelitian dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja pengemudi truk.

## **1.4. Tujuan Penelitian**

Untuk menganalisis Kepuasan Kerja pengemudi truk PT. Bulesa Nusantara Indonesia.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan tujuan diatas, maka manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **1. Bagi Peneliti**

Untuk dapat menjadi sarana untuk memperdalam dan menambah wawasan, pengetahuan serta pengalaman tentang proses penerapan yang didapat pada saat perkuliahan.

### **2. Bagi Perusahaan**

Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk memberikan tambahan informasi bagi perusahaan mengenai faktor yang mendukung dalam penentuan kepuasan kerja pengemudi truk PT. Bulesa Nusantara Indonsia.

### **3. Bagi Kalangan Akademisi**

Penelitian ini dapat memberikan referensi tambahan dan sumbangan konseptual sebagai bahan pembelajaran dan menambah wawasan pengetahuan di bidang manajemen.

## **1.6 Sistematik Penulisan**

Penulisan ini disusun dalam 5 bab, yaitu :

### **BAB I. PENDAHULUAN**

Menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Analisis Kepuasan Kerja Pengemudi Truk PT. Bulea Nusantara Indonesia”

### **BAB II. LANDASAN TEORI**

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja pengemudi truk kerangka pikir.

### **BAB III. METODE PENELITIAN**

Dalam bab ini diuraikan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data Kepuasan Kerja pengemudi truk PT. Bulea Nusantara Indonesia.

### **BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisikan deskripsi hasil penelitian berdasarkan data-data yang telah didapat, pengujian, dan pembahasan penelitian yang akan diuraikan.

### **BAB V. SIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan dan saran sehubungan dengan penulisan penelitian ini.

### **LAMPIRAN**

### **DAFTAR PUSTAKA**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kepuasan Kerja**

##### **2.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2008:101) bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya ganjaran yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin puas karyawan tersebut dan sebaliknya semakin kecil hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja karyawan tersebut. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja menitik beratkan pada perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat di cerminkan dari perasaan senang atau tidak senang terhadap pekerjaannya. Menurut Luthans (2006:114) mengatakan kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Martoyo (2007: 115) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan/organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang menang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

### **2.1.2 Model-Model Kepuasan Kerja**

Menurut Kreitner dan Kinicki (2004:104) menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal. Ada lima model kepuasan kerja yang menonjol, berdasarkan penyebabnya, yaitu:

#### **1. Pemenuhan kebutuhan**

Kepuasan kerja ditentukan oleh karakteristik suatu pekerjaan yang memungkinkan memenuhi kebutuhan individu. Bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan mulai dari gaji, tunjangan kesehatan, rekreasi, dan berbagai tunjangan yang lainnya akan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

#### **2. Kecocokan antara harapan dan realitas**

Kepuasan kerja adalah hasil dari harapan yang terpenuhi. Pada saat harapan lebih kecil dari pada hasil, maka akan mendapatkan kepuasan dan sebaliknya. Ketika hasil lebih kecil dari harapan, atau harapan lebih besar dari hasil, maka kepuasan akan rendah.

#### **3. Pencapaian nilai**

Semakin baik nilai suatu pekerjaan bagi perusahaan, atau semakin besar makna pekerjaan bagi pencapaian tujuan perusahaan, maka makin besar pula tingkat kepuasan yang akan dirasakan oleh karyawan.

#### **4. Persamaan**

Kepuasan kerja merujuk pada perlakuan individu secara adil di tempat kerja. Keadilan dalam hal perlakuan kerja, perlakuan yang adil dalam pemberian gaji, perlakuan yang adil di depan peraturan perusahaan akan mampu meningkatkan kepuasan karyawan, dan sebaliknya.

### **2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Herzberg (2006:110) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu:

1. Faktor psikologi, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi:
  - a. Minat
  - b. Ketenteraman dalam pekerjaan
  - c. Sikap terhadap kerja
  - d. Bakat dan keterampilan.
2. Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi social, dengan dimensi:
  - a. Interaksi sesama karyawan
  - b. Interaksi dengan atasan
  - c. Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi:
  - a. Jenis pekerjaan
  - b. Pengaturan waktu dan waktu istirahat
  - c. Perlengkapan kerja
  - d. Keadaan ruangan, suhu, penerangan, dan pertukaran udara
  - e. Kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi:
  - a. Sistem dan besarnya gaji
  - b. Jaminan sosial
  - c. Berbagai tunjangan

#### 2.1.4 Kepuasan dan Ketidakpuasan

Menurut Herzberg (2006:109) kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang kontinu. Teori ini pertama kali diungkapkan oleh Herzberg melalui hasil penelitian beliau dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu:

1. Kelompok *satisfiers*, yaitu situasi yang dibuktikan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri atas tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.
2. Kelompok *dissatisfiers* ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, teman kerja, administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia sumber kepuasan kerja.

#### 2.1.5 Teori Kepuasan Kerja

Menurut Veithzai Rivai (2010:620) ada beberapa teori kepuasan kerja yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara



sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (*Equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan, dan ketidakadilan. *Input* adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya. Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti:

upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri.

3. Teori dua faktor (*Two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau motivator dan *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factor)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari : gaji/upah, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan

dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas.

### **2.1.6 Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins (2008:102) menyatakan hal-hal yang menentukan kepuasan kerja yaitu:

1. Jenis pekerjaan itu sendiri.

Pekerjaan atau tugas yang diberikan kepada karyawan merupakan sumber utama dari kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang diberi tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidangnya akan mengalami kesulitan sehingga output yang dihasilkan tidak maksimal. Kepuasan pekerjaan ini sendiri merupakan refleksi rasa karyawan tentang kondisi pekerjaan yang ditugaskan saat ini. Termasuk apakah pekerjaan itu menantang, menarik, respek, dan membutuhkan keterampilan, dibandingkan dengan pekerjaan yang pengulangannya tidak mengenakan. Hubungan seseorang dengan pekerjaannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi sukses atau kegagalan individu yang bersangkutan dalam menjalankan pekerjaannya. Pekerjaan yang dilakukan oleh seorang karyawan akan dapat menghasilkan kepuasan kerja, motivasi intern, prestasi kerja yang tinggi, tingkat kemangkiran yang rendah. Hal ini bisa dicapai apabila :

- a. Pekerjaan itu dialami sebagai sesuatu yang berarti, bermanfaat atau penting.
- b. Pekerja menyadari bahwa dirinya bertanggungjawab atas hasil pekerjaan itu secara pribadi.
- c. Pekerja dapat memastikan dengan cara yang teratur dan terandalkan mengenai hasil usahanya; apa saja yang telah dicapai, dan memuaskan atau tidak.

## 2. Gaji

Gaji merupakan faktor yang signifikan tetapi kompleks dan faktor yang menentukan dalam kepuasan kerja. Uang tidak hanya menolong orang memenuhi kebutuhan mendasar tetapi juga memenuhi kebutuhan sekunder lainnya. Karyawan seringkali memandang pembayaran sebagai bagian bagaimana manajemen melihat kontribusi mereka kepada organisasi. Gaji pada umumnya diberikan atas kinerja yang telah dilakukan berdasarkan standar kinerja yang diterapkan maupun disetujui bersama berdasarkan *personal contract*. Menurut Emron (2016:218) indikator-indikator gaji meliputi :

1. Sesuai
2. Dibayar Tinggi
3. Adil

## 3. Pengawasan

Pengawasan merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada karyawan atau dalam menyelesaikan tugas-tugas agar sesuai dengan tujuan yang ditetapkan. Dalam melakukan pengawasan perlu diperhatikan dan dilakukan secara baik karena dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Menurut Emron (2016:218) indikator-indikator pengawasan meliputi :

1. Memuji kerja yang baik
2. Bijaksana
3. Pengawasan yang ketat
4. Sopan

## 4. Rekan kerja

Kerjasama tim yang baik dan efektif akan membuat pekerjaan menjadi nyaman untuk dilakukan. Kondisi seperti ini lebih memberikan kenyamanan pada setiap karyawan yang juga membutuhkan interaksi social untuk bekerja dengan giat apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hubungan yang terdiri antar karyawan adalah hubungan ketergantungan sepihak yang bercorak fungsional. Kepuasan kerja yang ada pada karyawan timbul karena karyawan dalam jumlah tertentu, berada dalam satu ruangan kerja, sehingga karyawan dapat saling berbicara (kebutuhan sosial terpenuhi).

#### 1. Hubungan kerja dengan atasan

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tenggang rasa. Hubungan fungsional mencerminkan sejauh mana atasan membantu karyawan untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi karyawan itu sendiri. Hubungan keseluruhan didasarkan pada ketertarikan antar pribadi yang mencerminkan sikap dasar dan nilai-nilai yang serupa. Tingkat kepuasan kerja yang terbesar dengan atasan adalah jika hubungan keduanya adalah positif.

#### 2. Hubungan dengan bawahan

Atasan yang memiliki cirri memimpin yang transformasional dapat mendorong karyawannya untuk meningkatkan motivasinya dan sekaligus merasa puas dengan pekerjaannya. Menurut Emron (2016:219) indikator-indikator hubungan kerja meliputi :

1. Bermanfaat
2. Monoton
3. Cerdas
4. Malas
5. Bertanggung jawab

## 5. Keadilan

Berupa tindakan yang dilakukan pemimpin terhadap bawahan tanpa membeda-bedakan menempatkan sesuatu dibagian tengah-tengah. Keadilan organisasi dapat diketahui dengan mengukur tiga hal, yaitu :

1. Keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan, jika memberikan gaji sesuai hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan. Apabila perbandingan antara gaji dan hasil kerja dirasa tidak sebanding, maka karyawan akan merasa bahwa tidak terjadi keadilan.
2. Keadilan dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila dalam pengambilan keputusan, karyawan diberikan kesempatan untuk menyuarakan pendapat.
3. Keadilan dalam persepsi kewajaran atas pemeliharaan hubungan antar pribadi. Organisasi dapat dikatakan adil oleh karyawan apabila hubungan antar atasan dengan bawahan baik, seperti mendapatkan perlakuan yang baik dan sewajarnya.

## 6. Hasil kerja secara keseluruhan

Merupakan keseluruhan hasil yang dikerjakan selama melakukan pekerjaannya yang menghasilkan sesuatu. Hasil pekerjaan atau prestasi kerja seorang individu dapat langsung diukur secara objektif, melalui beberapa jumlah yang dihasilkan (kuantitatif) maupun bagaimana mutu pekerjaan (kualitatif). Menurut Mangkunegara (2005:106) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja keseluruhan seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, taget atau criteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

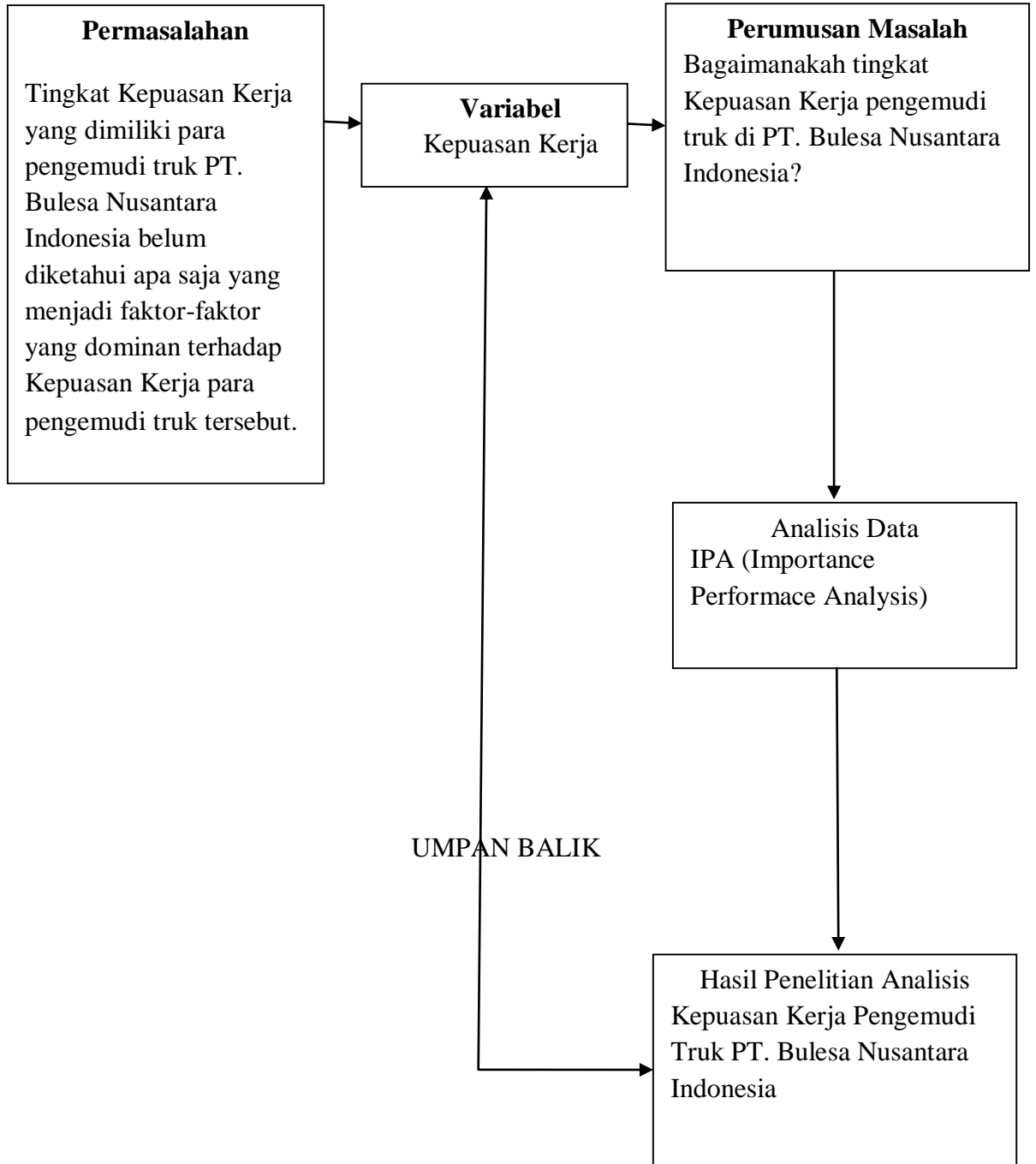
**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Peneliti	Judul Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
JohanOscar Ong & Jati Pambudi (2014)	Analisis Kepuasan Pelanggan Dengan Importance Performance Analysis di SBU Laboratory Cibitung PT. Sucofindo (Persero)	Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Berdasarkan hasil perhitungan skor kepuasan pelanggan dapat diketahui tiga item yang terbaik yaitu: karyawan PT. Sucofindo berpenampilan rapih dan professional, fasilitas gedung rapid an bersih dan karyawan melayani dengan baik
Fuji Rahayu Wilujeng & Reynaldi Kusumo	Analisis Kepuasan Tenaga Kerja Outsourcing terhadap Pelayanan Perusahaan dengan metode Importance Performance Analysis	Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Melalui metode IPA didapatkan beberapa atribut pelayanan perusahaan yang dianggap kurang memuaskan layanannya menurut karyawan outsourcing nilai kesenjangan (gap score) diantaranya : Ketepatan waktu pembayaran gaji, Perusahaan memberikan seragam yang layak, peralatan kerja yang layak.

Ni Wayan Supartini, Ketut Kirya & Luh Indrayani (2014)	Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar	Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Analisis Single Global Rating penelitian ini menunjukkan bahwa penunjang Kepuasan Kerja yang tinggi adalah perusahaan dan manajemen serta pengawasan.
Heru Winarno & Tb Absor (2017)	Analisis Kualitas Pelayanan Dengan Metode Service Quality (Servqual) Dan Importance Performance Analysis Pada PT. Media Eengineering	Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Berdasarkan Importance Performance Analysis kepuasan masih kurang terlihat pada kuadran A, berdasarkan analisis Servqual kepuasan masih kurang terlihat dari Dimensi Tangibles dan Dimensi Responsiveness.
Noviyanti (2018)	Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Matra Bandar Lampung	Kepuasan Kerja	Kuantitatif	Hasil Analisis penelitian ini menunjukkan bahwa aspek terpenting dalam Kepuasan Kerja adalah Pekerjaan itu sendiri, Gaji, Rekan Kerja, Pengawasan, Promosi.



### 2.3 Kerangka Pemikiran



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif, dimana data yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. Deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagai adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Menurut Sugiyono (2018:1), jenis penelitian adalah proses pengumpulan data dan analisis data dilakukan secara sistematis dan logis untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **3.2 Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer Menurut Anwar Sanusi (2017:103), data primer adalah sumber data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli, yang digunakan oleh peneliti untuk menjawab pertanyaan penelitian). Jenis data yang digunakan adalah data dari hasil jawaban kuesioner yang dibagikan kepada pengemudi truk PT. Bulea Indonesia.

#### **3.3 Metode Pengumpulan Data**

Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Research*). Dalam metode penelitian lapangan menggunakan teknik kuesioner. Teknik ini dilakukan dengan cara turun secara langsung ke lapangan penelitian untuk memperoleh data-data berkaitan dengan kebutuhan penelitian. Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pernyataan tentang kepuasan kerja kepada pengemudi truk PT. Bulea Nusantara Indonesia. Skala pengukuran penelitian ini yang digunakan adalah skala likert.

**Tabel 3.1**  
**Instrument Skala Likert**

Penilaian	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Curang Setuju (CS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

### 3.4 Populasi Dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018:130), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek dan benda-benda atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek itu. Populasi penelitian ini adalah 108 jumlah keseluruhan pengemudi truk yang ada di PT. Bulesa Nusantara Indonesia.

**Tabel 3.2**  
**Data Pengemudi PT. Bulesa Nusantara Indonesia 2019**

No	Pengemudi	Jumlah
1	Dump	29
2	Fuso	34
3	Tronton	29
4	Hilbow	16
Total		108

Sumber: PT. Bulesa Nusantara Indonesia, 2019

Berdasarkan tabel 3.1 diketahui bahwa jumlah populasi dalam perusahaan PT. Bulesa Nusantara Indonesia mempunyai 108 orang pengemudi truk dengan divisi Dump 29 orang, divisi Fuso 34 orang, divisi Tronton 29 orang dan Divisi Hilbow 16 orang.

#### **3.4.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2018:131) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jadi sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan *sampling purposive*. *Sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono 2018). Jumlah Sampel dalam penelitian ini adalah 29 orang pengemudi truk dalam divisi truk tronton di PT. Bulesa Nusantara Indonesia, dengan karakteristik usia lebih dari 25 tahun dan lama bekerja kurang lebih 1 tahun.

#### **3.5 Variabel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2018:55) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja pengemudi truk.

### 3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

**Tabel 3.3 Definisi Oprasional Variabel**

Variabel	Devinisi konsep	Devinisi oprasional	Indikator	Skala
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja adalah suatu perbandingan antara hasil yang diperoleh dibandingkan dengan hasil yang diharapkan. Robbins (2008)	Kepuasan Kerja dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.	1. Jenis pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Pengawasan 4. Rekan kerja 5. Keadilan 6. Hasil pekerjaan secara keseluruhan. Sumber: Robbins (2008)	Interval

### 3.7 Uji Persyaratan Instrumen

Langkah awal yang dilakukan dalam analisis ini adalah dengan pengolahan data. Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan kalkulator dan computer program SPSS (*Statistical Program For Social Science Versl 2.0*). Sebelum melakukan perhitungan IPA (*Importance Analysis Performance*) maka kuisisioner yang digunakan harus lebih dahulu di uji validitas dan reliabilitasnya.

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah alat ukur yang digunakan alam pengukuran yang dapat digunakan untuk melihat tidak ada nya perbedaan antara data yang didapat oleh peneliti dengan apa yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:36).

### 3.7.2 Uji Reabilitas

Reliabilitas adalah bahwa suatu indikator cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:54). Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula Alpha Cronbach dan dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Program and Service Solution seri 20.0*)

**Tabel 3.4**  
**Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi**

<b>Interval Koefisien</b>	<b>Tingkat Hubungan</b>
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

### 3.8 Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis data statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2018:2). Metode penelitian ini mengadopsi dari ***Importance Performance Analysis (IPA) dan Indeks Kepuasan Karyawan.***

#### 3.8.1 *Importance Performance Analysis (IPA)*

Menurut Lupiyoadi dan Ikhsan (2015:240) *Importance Performance Analysis (IPA)* secara konsep merupakan suatu model multi-atribut. Teknik ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana tingkat kesesuaian dilihat dari tingkat kepuasan kerja dan harapan kerja dengan cara

membandingkan tingkat harapan dan kinerja pada pengemudi truk PT. Bulea Nusantara Indonesia.

Adapun perhitungan sebagai berikut:

$$TKi = \frac{xi}{yi} \times 100\%$$

Keterangan :

TKi = Tingkat kepuasan responden

xi = Skor penilaian tingkat kinerja

yi = Skala penilaian tingkat harapan

Tingkat kesesuaian adalah hasil perbandingan skor kinerja atau pelaksanaan dengan skor kepentingan.

**Tabel 3.5**  
**Interprestasi Tingkat Kesuaian**

<b>Interval</b>	<b>Klasifikasi</b>
95% -100%	Sangat Baik
85% -94%	Baik
70% -84%	Cukup Baik
<70%	Tidak Baik

Sumber : Lupiyoadi, dan Ikhsan (2015)

Diagram kartesius dibuat dengan suatu bagan yang dua bagi menjadi empat bagian dan dibatasi oleh dua garis yang berpotongan tegak lurus pada titik-titik (X,Y). Diagram kartesius sangat diperlukan dalam penjabaran unsur-unsur tingkat kesesuaian, kepentingan dalam penjabaran unsur-unsur tingkat kesesuaian, kepentingan, dan kinerja atau kepuasan kerja. Variabel X (Sumbu horizontal) dan Y (Sumbu vertical) masing-masing akan mengisi skor tingkat kenyataan dan skor diagram kartesius digunakan rumus:

$$\bar{x} = \frac{\sum_{i=1}^n xi}{n} \quad \text{dan} \quad \bar{y} = \frac{\sum_{i=1}^n yi}{n}$$

Dimana:

Xi : Skor rata-rata tingkat kerja

$Y_i$  : Skor rata-rata tingkat kepentingan

$\sum x_i$  : Total skor tingkat kerja

$\sum y_i$  : Total skor tingkat penting

$n$  : Jumlah responden

**Gambar 3.1**  
**Diagram Kartesius Atribut Tingkat Kepuasan**

Prioritas Utama A	Pertahankan Prestasi B
C	D
Prioritas Rendah	Berlebihan

Sumber : Lupiyoadi dan Ikhsan (2015).

Keterangan:

- a. Kuadran A menunjukkan variabel yang dianggap sangat penting, tetapi perusahaan belum dapat melaksanakan sesuai keinginan karyawan.
- b. Kuadran B menunjukkan variabel yang telah berhasil dilaksanakan perusahaan, untuk itu wajib dipertahankan. Dianggap sangat penting untuk memuaskan karyawan.
- c. Kuadran C menunjukkan variabel yang dianggap kurang penting dan kurang memuaskan karyawan dan belum terlaksana.
- d. Kuadran D menunjukkan variabel yang memuaskan, tetapi pelaksanaan terlalu berlebihan dan dianggap kurang penting oleh karyawan dan sudah terlaksana.



### 3.8.2 Indeks Kepuasan Karyawan

Indeks kepuasan karyawan merupakan analisis kuantitatif berupa prosentase kepuasan. Indeks kepuasan karyawan diperlukan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan secara menyeluruh dengan memperhatikan tingkat kepentingan dari atribut-atribut tersebut. Atribut yang digunakan dalam proses analisa untuk mendapatkan indeks kepuasan karyawan adalah keenam Indikator yang diukur menggunakan skala likert 5 tingkatan. Nilai indeks kepuasan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk presentase untuk memudahkan interpretasi.

$$\text{Perumusan Indeks Kepuasan Karyawan} : \frac{T}{5 \times Y} \times 100\%$$

Keterangan :

T = Skor total perkalian rata-tara X dan rata-rata Y

Y = Skor total rata-rata kepentingan (Y)

5 = Nilai maksimum pada skala pengukuran

### 3.9 Kriteria Interpretasi Skor

Nilai Interpretasi	Kreteria IKK
0% - 50%	Kurang Puas
51% - 80%	Cukup Puas
81% - 100%	Puas

Sumber: Tuningrat (2012)

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

Deskripsi adalah menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa bermaksud membuat simpulan yang berbentuk umum atau generalisasi. Dalam deskripsi data ini penulis akan menggambarkan kondisi responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di lihat dari karakteristik responden antara lain:

##### **4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden**

Dalam penelitian ini karakteristik responden terdiri dari usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja yang ditujukan pada Pengemudi Truk PT. Bulea Nusantara Indonesia khususnya divisi tronton yang berjumlah 29 orang karyawan.

##### **1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Untuk mengetahui usia responden, dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia**

<b>No</b>	<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase</b>
1	20-30	7	24,1
2	31-40	12	41,4
3	40-50	9	31,1
4	>50	1	3,4
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan usia, peneliti menyebarkan kuisisioner yang ditujukan pada responden, karakteristik responden berdasarkan usia di dominasi oleh usia 31-40 tahun, sebanyak 12 responden atau 41,4 %.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Untuk mengetahui pendidikan terakhir responden, dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase
1	SD	1	3,4
2	SMP	23	79,3
3	SMA	5	17,3
4	D3	0	0
5	S1	0	0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis Pendidikan Terakhir, peneliti menyebarkan kuisioner yang ditujukan pada responden, karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir di dominasi SMP sebanyak 23 responden atau 79,3%.

## 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Untuk mengetahui lama bekerja responden, dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

No	Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1	0-1	18	62,1
2	1-2	11	37,9
3	2-3	0	0
<b>Total</b>		<b>29</b>	<b>100</b>

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan jenis Pendidikan Terakhir, peneliti menyebarkan kuisisioner yang ditujukan pada responden, karakteristik responden berdasarkan Lama Bekerja yaitu 0-1 tahun dengan jumlah 18 responden atau 62,1%

#### 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Tujuan kuisisioner dibuat untuk menjelaskan pada responden mengenai tujuan pemberian kuisisioner atau tujuan penelitian, data apa yang diharapkan, manfaat apa yang dapat diperoleh masyarakat dari hasil penelitian, kewenangan peneliti, dan kerahasiaan jawaban responden. Hasil jawaban mengenai kepuasan kerja karyawan yang disebarkan kepada 29 responden adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.4 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Harapan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Indikator Jenis Pekerjaan Itu Sendiri</b>											
1	Pekerjaan yang dilakukan memberikan peluang untuk maju	18	62.1	7	24.1	4	13.8	0	0.0	0	0.0
2	Pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak membosankan	8	27.6	12	41.4	9	31.0	0	0.0	0	0.0
3	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan	15	51.7	12	41.4	2	6.9	0	0.0	0	0.0
4	Pekerjaan menarik dan menantang	18	62.1	8	27.6	3	10.3	0	0.0	0	0.0
<b>Indikator Gaji</b>											
5	Gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan keluarga	6	20.7	12	41.4	11	37.9	0	0.0	0	0.0

6	Gaji yang diterima dirasa sesuai dengan keahlian	7	24.1	11	37.9	11	37.9	0	0.0	0	0.0
7	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku	7	24.1	11	37.9	11	37.9	0	0.0	0	0.0
8	Ketepatan dalam pemberian gaji	6	20.7	9	31.0	14	48.3	0	0.0	0	0.0
<b>Indikator Pengawasan</b>											
9	Pengawasan kerja dilakukan setiap hari	6	20.7	12	41.4	11	37.9	0	0.0	0	0.0
10	Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan	3	10.3	14	48.3	12	41.4	0	0.0	0	0.0
11	Perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian dari pelaksanaan pengawasan	10	34.5	10	34.5	9	31.0	0	0.0	0	0.0
12	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	6	20.7	9	31.0	14	48.3	0	0.0	0	0.0
<b>Indikator Rekan Kerja</b>											
13	Rekan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan	7	24.1	13	44.8	9	31.0	0	0.0	0	0.0
14	Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	15	51.7	13	44.8	1	3.4	0	0.0	0	0.0
15	Suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja	7	24.1	11	37.9	11	37.9	0	0.0	0	0.0
16	Rekan kerja dapat memberikan solusi	6	20.7	12	41.4	11	37.9	0	0.0	0	0.0
<b>Indikator Keadilan</b>											
17	Karyawan diperlakukan sama dengan yang lainnya	4	13.8	10	34.5	15	51.7	0	0.0	0	0.0
18	Karyawan diberi kesempatan untuk menyuarkan pendapat	11	37.9	9	31.0	9	31.0	0	0.0	0	0.0
19	Atasan mendengarkan saran, kritik, dan pendapat kepada karyawan	9	31.0	12	41.4	8	27.6	0	0.0	0	0.0
20	Atasan memberikan dukungan kepada karyawan	7	24.1	11	37.9	11	37.9	0	0.0	0	0.0
<b>Indikator Hasil Kerja Keseluruhan</b>											

21	Pekerjaan mencapai target kerja tepat waktu	6	20.7	12	41.4	11	37.9	0	0.0	0	0.0
22	Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	4	13.8	10	34.5	15	51.7	0	0.0	0	0.0
23	Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	11	37.9	9	31.0	9	31.0	0	0.0	0	0.0
24	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan	9	31.0	12	41.4	8	27.6	0	0.0	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon adalah pernyataan 4 pada indikator jenis pekerjaan itu sendiri, dengan pernyataan “pekerjaan menarik dan menantang.” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 18 responden (62.1%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 10 pada indikator pengawasan dengan pernyataan “Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 3 responden (10.3%).

**Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Mengenai Kepuasan Kerja Karyawan Berdasarkan Kenyataan**

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
<b>Indikator Jenis Pekerjaan Itu Sendiri</b>											
1	Pekerjaan yang dilakukan memberikan peluang untuk maju	2	6.9	14	48.3	13	44.8	0	0.0	0	0.0
2	Pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak membosankan	4	13.8	13	44.8	12	41.4	0	0.0	0	0.0
3	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan	2	6.9	13	44.8	14	48.3	0	0.0	0	0.0
4	Pekerjaan menarik dan memantang	5	17.2	11	37.9	13	44.8	0	0.0	0	0.0
<b>Indikator Gaji</b>											

5	Ketepatan dalam pemberian gaji	14	48.3	12	41.4	3	10.3	0	0.0	0	0.0
6	Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan keluarga	4	13.8	12	41.4	13	44.8	0	0.0	0	0.0
7	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku	3	10.3	11	37.9	15	51.7	0	0.0	0	0.0
8	Gaji yang diterima dirasakan sesuai dengan keahlian	5	17.2	12	41.4	12	41.1	0	0.0	0	0.0
<b>Indikator Pengawasan</b>											
9	Pengawasan kerja dilakukan setiap hari	4	13.8	13	44.8	12	41.4	0	0.0	0	0.0
10	Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan	2	6.9	13	.8	14	48.3	0	0.0	0	0.0
11	Perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian dari pelaksanaan pengawasan	5	17.2	11	37.9	13	.8	0	0.0	0	0.0
12	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik	5	17.2	12	41.4	12	41.4	0	0.0	0	0.0
<b>Indikator Rekan Kerja</b>											
13	Rekan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan	4	13.8	12	41.4	14	48.3	0	0.0	0	0.0
14	Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan	2	6.9	13	44.8	14	48.3	0	0.0	0	0.0
15	Suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja	3	10.3	12	41.4	14	48.3	0	0.0	0	0.0
16	Rekan kerja dapat memberikan solusi	3	10.3	12	41.4	14	48.3	0	0.0	0	0.0
<b>Indikator Keadilan</b>											
17	Karyawan diperlakukan sama dengan yang lainnya	1	3.4	12	41.4	16	55.2	0	0.0	0	0.0
18	Karyawan diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat	2	6.9	13	44.8	14	48.3	0	0.0	0	0.0
19	Atasan mendengarkan saran, kritik, dan pendapat kepada karyawan	6	20.7	11	37.9	12	41.4	0	0.0	0	0.0
20	Atasan memberikan dukungan kepada karyawan	6	20.7	12	41.4	11	37.9	0	0.0	0	0.0

<b>Indikator Hasil Kerja Keseluruhan</b>											
21	Pekerjaan mencapai target kerja tepat waktu	2	6.9	12	41.4	15	51.7	0	0.0	0	0.0
22	Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan	3	10.3	12	41.4	14	48.3	0	0.0	0	0.0
23	Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	6	20.7	9	31.0	14	48.3	0	0.0	0	0.0
24	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan	6	20.7	12	41.4	11	37.9	0	0.0	0	0.0

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling direspon adalah pernyataan 5 pada indikator gaji, dengan pernyataan “Ketepatan dalam pemberian gaji”. dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 14 responden (48.3%). Sementara pernyataan yang paling rendah di respon adalah pernyataan 17 pada indikator keadilan dengan pernyataan “Karyawan diperlakukan sama dengan yang lainnya” dengan jumlah responden yang menyatakan sangat setuju sebanyak 1 responden (3.4%)

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji reliabilitas yang diuji cobakan pada responden. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Banyaknya responden untuk uji coba sejauh ini belum ada ketentuan yang mensyaratkan namun disarankan sekitar 20% dari jumlah sampel dari PT. Bulesa Nusantara Indonesia dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS20*. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria pengujian untuk uji ini adalah apabila nilai sig >0,05 (alpha), maka tidak valid dan apabila nilai sig <0,05 (alpha) maka valid.



**Tabel 4.7 Uji Validitas Berdasarkan Harapan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Alpha (0,05)</b>	<b>Kesimpulan</b>
Butir 1	0,040	0,05	Valid
Butir 2	0,007	0,05	Valid
Butir 3	0,002	0,05	Valid
Butir 4	0,040	0,05	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Valid
Butir 8	0,002	0,05	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,001	0,05	Valid
Butir 11	0,001	0,05	Valid
Butir 12	0,002	0,05	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Valid
Butir 14	0,001	0,05	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Valid
Butir 17	0,004	0,05	Valid
Butir 18	0,023	0,05	Valid
Butir 19	0,000	0,05	Valid
Butir 20	0,000	0,05	Valid
Butir 21	0,000	0,05	Valid
Butir 22	0,004	0,05	Valid
Butir 23	0,023	0,05	Valid
Butir 24	0,000	0,05	Valid

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel kepuasan kerja tingkat harapan sebanyak 24 butir pernyataan di peroleh nilai Sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) sehingga dapat di simpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan pengguna tingkat kinerja berstatus valid.

**Tabel 4.8 Uji Validitas Berdasarkan Kenyataan**

<b>Pernyataan</b>	<b>Signifikansi</b>	<b>Alpha (0,05)</b>	<b>Kesimpulan</b>
Butir 1	0,021	0,05	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Valid
Butir 5	0,020	0,05	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Valid
Butir 7	0,004	0,05	Valid
Butir 8	0,001	0,05	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Valid
Butir 12	0,001	0,05	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Valid
Butir 17	0,005	0,05	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Valid
Butir 19	0,011	0,05	Valid
Butir 20	0,001	0,05	Valid
Butir 21	0,001	0,05	Valid
Butir 22	0,001	0,05	Valid
Butir 23	0,028	0,05	Valid
Butir 24	0,001	0,05	Valid

*Sumber Data diolah tahun 2019*

Berdasar kantabel 4.8 hasil uji validitas variabel kepuasan kerja tingkat harapan sebanyak 24 butir pernyataan di peroleh nilai Sig lebih kecil dari nilai Alpha (0,05) sehingga dapat di simpulkan bahwa semua butir pernyataan variabel kepuasan pengguna tingkat kinerja berstatus valid.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *IBM SPSS 20,0*. Hasil uji reliabilitas sebagai berikut :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien aplha chronbach	Koefisien r	Kesimpulan
Konsep Harapan	0,965	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Konsep Kenyataan	0,961	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

*Sumber : Data diolah pada tahun 2019*

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.9 di atas, nilai cronbach alpha sebesar 0,965 untuk kepuasan kerja karyawan berdasarkan harapan dengan tingkat reliable sangat tinggi. Nilai Chronbach alpha sebesar 0,961 untuk kepuasan kerja karyawan berdasarkan kepuasan dengan tingkat reliabel sangat tinggi.

#### 4.3 Hasil Analisis Data

##### 4.3.1 *Importance Performance Analysis (IPA)*

Berdasarkan hasil kuesioner yang sudah di olah maka peneliti mendapatkan data olahan yang siap untuk di analisis menggunakan diagram kartesius sebagai berikut :

**Tabel 4.10 Skor Rata-Rata Secara Keseluruhan**

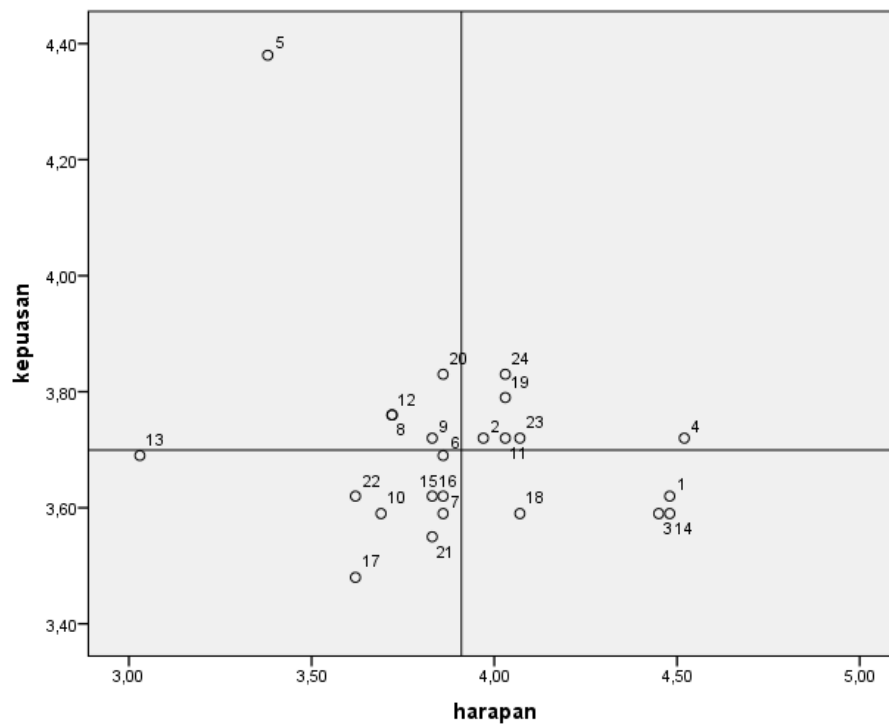
No	Pernyataan	Harapan	Kenyataan
1	Butir 1	4,48	3,62
2	Butir 2	3,97	3,72
3	Butir 3	4,45	3,59
4	Butir 4	4,52	3,72
5	Butir 5	3,83	4,38

6	Butir 6	3,86	3,69
7	Butir 7	3,86	3,59
8	Butir 8	3,72	3,76
9	Butir 9	3,83	3,72
10	Butir 10	3,69	3,59
11	Butir 11	4,03	3,72
12	Butir 12	3,72	3,76
13	Butir 13	3,93	3,69
14	Butir 14	4,48	3,59
15	Butir 15	3,86	3,62
16	Butir 16	3,83	3,62
17	Butir 17	3,62	3,48
18	Butir 18	4,07	3,59
19	Butir 19	4,03	3,79
20	Butir 20	3,86	3,83
21	Butir 21	3,83	3,55
22	Butir 22	3,62	3,62
23	Butir 23	4,07	3,72
24	Butir 24	4,03	3,83
Rara-rata		3,91	3,70

*Sumber: Data diolah Tahun 2019*

Penempatan posisi masing-masing dapat dilihat pada diagram kartesius dibagi menjadi empat diagram dengan garis tengah pembagi berdasarkan nilai rata-rata tingkat harapan (Y) yaitu sebesar 3,91 dan nilai rata-rata tingkat kinerja (X) yaitu sebesar 3,70.

**Gambar 4.1 Diagram Kartesius**



Sumber: Data diolah pada tahun 2019.

Dalam gambar 4.1 dari diagram kartesius diatas terlihat bahwa letak dari unsur-unsur pelaksanaan atribut kepuasan kerja karyawan terbagi menjadi empat kuadran. Adapun interpretasi dari diagram kartesius tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut.

### 1. Kuadran A

Kuadran A menunjukkan variabel yang dianggap penting, tetapi perusahaan belum dapat melaksanakan sesuai keinginan karyawan. Adapun atribut yang termasuk dalam kuadran ini adalah sebagai berikut.

- a. Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan keluarga (Pernyataan 5)

- b. Ketepatan dalam pemberian gaji (Pernyataan 8)
- c. Pengawasan kerja dilakukan setiap hari (Pernyataan 9)
- d. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik (Pernyataan 12)
- e. Atasan memberikan dukungan kepada karyawan (Pernyataan 20)

## **2. Kuadran B**

Kuadran B menunjukkan variabel yang telah berhasil dilaksanakan perusahaan, untuk itu wajib dipertahankan. Dianggap sangat penting untuk memuaskan karyawan adapun atribut yang termasuk dalam kuadran ini adalah sebagai berikut.

- a. Pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak membosankan (Pernyataan 2)
- b. Pekerjaan menarik dan menantang (Pernyataan 4)
- c. Perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian dari pelaksanaan pengawasan (Pernyataan 11)
- d. Atasan mendengarkan saran, kritik, dan pendapat kepada karyawan (Pernyataan 19)
- e. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik (Pernyataan 23)
- f. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan (Pernyataan 24)

## **3. Kuadran C**

Kuadran C menunjukkan variabel yang dianggap kurang penting dan kurang memuaskan karyawan. Adapun atribut yang termasuk dalam kuadran ini adalah sebagai berikut.

- a. Gaji yang diterima dirasakan sesuai dengan keahlian (Pernyataan 6)
- b. Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku (Pernyataan 7)
- c. Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan (Pernyataan 10)

- d. Rekan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan (Pernyataan 13)
- e. Suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja (Pernyataan 15)
- f. Rekan kerja dapat memberikan solusi (Pernyataan 16)
- g. Karyawan diperlakukan sama dengan yang lainnya (Pernyataan 17)
- h. Pekerjaan mencapai target tepat waktu (Pernyataan 21)
- i. Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (Pernyataan 22)

#### **4. Kuadran D**

Kuadran D menunjukkan variabel yang memuaskan, tetapi pelaksanaan terlalu berlebihan dan dianggap kurang penting oleh karyawan, adapun atribut atau indikator yang termasuk dalam kuadran ini adalah sebagai berikut.

- a. Pekerjaan yang dilakukan memberikan peluang untuk maju (Pernyataan 1)
- b. Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan (Pernyataan 3)
- c. Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan (Pernyataan 14)
- d. Karyawan diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat (Pernyataan 18)

#### **4.3.2 Indeks Kepuasan Karyawan**

Indeks kepuasan karyawan merupakan analisis kuantitatif berupa presentase kepuasan. Indeks kepuasan karyawan diperlukan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan secara menyeluruh dengan memperhatikan tingkat kepentingan dari atribut-atribut tersebut. Atribut yang digunakan dalam proses analisa untuk mendapatkan indeks kepuasan karyawan adalah keenam Indikator yang diukur menggunakan

skala likert 5 tingkatan. Nilai indeks kepuasan dalam penelitian ini dinyatakan dalam bentuk presentase untuk memudahkan interpretasi.

**Tabel 4.11 Perhitungan Menentukan Rata-Rata Atribut**

Indikator	Harapan	Rata-rata (X)	Kenyataan	Rata-rata (Y)
<i>Jenis pekerjaan itu sendiri</i>				
1	4,48		3,62	
2	3,97		3,72	
3	4,45		3,59	
4	4,52		3,72	
		4.36		3.66
<i>Gaji</i>				
1	3,38		4,38	
2	3,86		3,69	
3	3,86		3,59	
4	3,72		3,76	
		3,71		3.86
<i>Pengawasan</i>				
1	3,83		3,83	
2	3,69		3,69	
3	4,03		4,03	
4	3,72		3,72	
		3,82		3,82
<i>Rekan Kerja</i>				
1	3,03		3,69	
2	4,48		3,59	
3	3,86		3,62	
4	3,83		3,62	
		3,8		3,63
<i>Keadilan</i>				
1	3,62		3,48	
2	4,07		3,59	
3	4,03		3,79	
4	3,86		3,83	



		3,9		3,67
<b>Hasil Pekerjaan Secara Keseluruhan</b>				
1		3,83		3,55
2		3,62		3,62
3		4,07		3,72
4		4,03		3,83
			3,89	3,68

**Tabel 4.12 Perhitungan Indeks Kepuasan Karyawan**

No	Atribut	X	Y	X.Y (T)	IKK (%)	Kreteria
					$\frac{T}{5 \times Y} \times 100\%$	
1	Jenis pekerjaan itu sendiri	4.36	3.66	4.36	87,2	Baik
2	Gaji	3,71	3.86	3,71	74,2	Cukup Baik
3	Pengawasan	3,82	3,82	3,82	76,4	Cukup Baik
4	Rekan kerja	3,8	3,63	3,8	76	Cukup Baik
5	Keadilan	3,9	3,67	3,9	78	Cukup Baik
6	Hasil pekerjaan secara keseluruhan	3,89	3,68	3,89	77,8	Cukup Baik
<b>Rata-rata</b>					<b>77,27</b>	

Kriteria Indeks Kepuasan Karyawan (IKK) mengacu pada Kriteria Interpretasi Skor

**Tabel 4.13 Kriteria Interpretasi Skor**

Nilai Interpretasi	Kreteria IKK
0% - 50%	Kurang Puas
51% - 80%	Cukup Puas
81% - 100%	Puas

Sumber: Tuningrat (2012)

Berdasarkan tabel 4.12 kepuasan kerja pengemudi truk PT. Bulesa Indonesia hasil rata-rata tingkat kepuasan karyawan di peroleh rata-rata

sebesar 77,27 sehingga dapat di simpulkan bahawa tingkat kepuasan pengemudi truk PT. Bulesa Indonesia berada pada kategori Cukup Puas yang berarti bahwa setiap atribut tersebut cukup melebihi harapan mengenai kepuasan.

#### **4.4 Pembahasan**

Berdasarkan hasil perhitungan nilai menggunakan metode *Importance Performance Analysis* (IPA) yaitu :

Kuadran A terdapat atribut yang dianggap sangat penting bagi karyawan namun belum terlaksana dengan baik oleh perusahaan, dengan 5 atribut yang berada di dalam kuadran ini yaitu :

1. Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan keluarga (pernyataan 5) dalam indikator gaji, perusahaan belum dapat melaksanakan dengan baik dikarenakan menurunnya permintaan konsumen terhadap barang yang seharusnya akan diantarkan para pengemudi truk yang mengakibatkan menurunnya hasil gaji yang mereka terima.
2. Ketepatan dalam pemberian gaji (pernyataan 8) dalam indikator gaji, perusahaan belum melaksanakan dengan baik dikarenakan terlambatnya dana yang dikeluarkan yang seharusnya harus sudah diterima karyawan.
3. Pengawasan kerja yang dilakukan setiap hari (pernyataan 8) dalam indikator pengawasan, belum terlaksana dengan baik pengawasan yang membuat para pengemudi bekerja seandainya karena merasa tidak diperhatikan.
4. Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik (pernyataan 12) dalam indikator pengawasan, belum terlaksana dengan baik komunikasi atasan yang jarang ada dilokasi tempat kerja, padahal ini merupakan hal penting terhadap kepuasan pengemudi apabila

komunikasi atasan berjalan baik dengan bawahan, karena mereka akan merasa dekat dan sesekali diberi pujian dan semangat kerja.

5. Atasan memberikan dukungan kepada karyawan (pernyataan 20) dalam indikator keadilan, belum terlaksana dengan baik kurangnya dukungan yang diberi atasan kepada para pengemudi membuat berkurangnya rasa semangat kerja mereka

Kuadran B terdapat atribut-atribut yang di anggap sangat penting dan sudah terlaksana dengan baik, dengan 6 atribut yang berada di Kuandran B Pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak membosankan (pernyataan 2) dalam indikator jenis pekerjaan itu sendiri, mereka merasa puas dan senang dengan pekerjaan yang dilakukan tidak membosankan.

1. Pekerjaan menarik dan menantang (pernyataan 4) dalam indikator jenis pekerjaan itu sendiri, pekerjaan ini memang dirasa para pengemudi menarik dan menantang saat melakukan perjalanan jauh untuk mengantarkan barang.
2. Perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian dari pelaksanaan pengawasan (pernyataan 11) dalam indikator pengawasan, terlaksana dengan baik evaluasi hasil pengawasan dengan barang angkutan yang mereka antar sampai dengan selamat kepada para konsumen, serta mobil yang tidak ada kendala saat perjalanan.
3. Atasan mendengarkan saran, kritik, dan pendapat kepada karyawan (pernyataan 19) dalam indikator keadilan, terlaksana dengan baik yang membuat para pengemudi merasa tidak dibeda-bedakan karena atasan mendengarkan saran dan kritik mereka.
4. Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik (pernyataan 19) dalam indikator hasil kerja keseluruhan, terlaksana dengan baik atas keberhasilan dan tanggung jawab para pengemudi dalam setiap melakukan pekerjaan mereka dan dapat menyelesaikan kendala yang ada.

5. Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan (pernyataan 24) dalam indikator hasil kerja keseluruhan, setiap pekerja harus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan maupun perusahaan dalam mengantarkan barang angkutan maupun menjaga barang bawaan serta kendaraan maupun diri mereka sendiri.

Kuadran C menunjukkan variabel yang dianggap kurang penting dan kurang memuaskan karyawan dengan 9 atribut yang berada di dalam kuadran yaitu :

1. Gaji yang diterima dirasakan sesuai dengan keahlian (pernyataan 6) dalam indikator gaji. Gaji yang diperoleh sudah sesuai dengan keahlian mereka dan penetapan gajipun sesuai dengan pekerjaan.
2. Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku (pernyataan 7) dalam indikator gaji. Gaji yang didapat sesuai standar berlaku didalam perusahaan yang sesuai dengan kesepakatan yang ada.
3. Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan (pernyataan 10) dalam indikator pengawasan. Pengawasan yang dilakukan jika ada kesalahan pimpinan wajib member peringatan supaya tidak terulang kembali.
4. Rekan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan (pernyataan 13) dalam indikator rekan kerja. Sesama rekan kerja yang saling mendukung dalam pelaksanaan pekerjaan.
5. Suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja (pernyataan 15) dalam indikator rekan kerja. Susana dalam pekerjaan yang baik mendukung kenyamanan dalam bekerja.
6. Rekan kerja dapat memberikan solusi (pernyataan 16) dalam indikator rekan kerja. Saran dan dukungan yang didapatkan dari rekan kerja terkadang tidak sesuai yang diinginkan.
7. Karyawan diperlakukan sama dengan yang lainnya (pernyataan 17) dalam indikator keadilan. Sudah seharusnya atasan melakukan hal yang adil dengan bawahannya.

8. Pekerjaan mencapai target tepat waktu (pernyataan 18) dalam indikator hasil kerja secara keseluruhan. Tepat waktu dalam mengantarkan barang angkutan.
9. Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan (pernyataan 18) dalam indikator hasil kerja secara keseluruhan. Menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan akurat.

Kuadran D menunjukkan variabel yang tidak terlalu penting, tetapi pelaksanaan terlalu berlebihan dan dianggap kurang diharapkan oleh karyawan, dengan 4 atribut yang berada di dalam kuadran ini yaitu :

1. Pekerjaan yang dilakukan memberikan peluang untuk maju (pernyataan 1) dalam indikator jenis pekerjaan itu sendiri. Bagi pengemudi ini bukan suatu hal yang penting karena tidak adanya kenaikan jabatan yang membuat maju.
2. Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan (pernyataan 3) dalam indikator jenis pekerjaan itu sendiri. Sesuai pekerjaan yang dipilih memang sudah kemampuan yang mereka miliki.
3. Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan (pernyataan 14) dalam indikator rekan kerja. Menyelesaikan pekerjaan yang dibantu rekan kerja menjadi lebih mudah tetapi terkadang menjadi merepotkan.
4. Karyawan diberi kesempatan untuk menyuarakan pendapat (pernyataan 18) dalam indikator keadilan. Kesempatan dalam menyuarakan pendapat kepada atasan dalam pemberian pendapat untuk suatu masalah.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1 Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil yang diperoleh dari analisis IPA (*Importance Performace Analysis*) bahwa terdapat nilai rata-rata yang mengacu pada Kriteria Indeks Kepuasan Karyawan (IKK) kepuasan kerja pengemudi truk PT. Bulesa Indonesia hasil rata-rata tingkat kepuasan karyawan di peroleh sebesar 77,27 sehingga dapat di simpulkan bahawa tingkat kepuasan pengemudi truk PT. Bulesa Indonesia berada pada kategori Cukup Puas.
2. Terdapat hasil dari diagram kartesius yang terdapat atribut pernyataan didalam kuadran A yang dianggap sangat penting bagi karyawan tetapi perusahaan belum terlaksana oleh perusahaan yaitu sebanyak 5 atribut. Kuadran B yang telah berhasil dilaksanakan, untuk itu wajib dipertahankan dianggap sangat penting untuk memuaskan karyawan adapun atribut yang termasuk dalam kuadran ini terdapat 6 atribut. Kuadran C yang dianggap kurang penting dan terlaksana dengan kurang baik terdapat 9 atribut. Kuadran D dianggap kurang penting, tetapi pelaksanaan terlalu berlebihan dan dianggap kurang penting oleh karyawan dan terdapat 4 atribut.

#### **1.2 Saran**

Berdasarkan hasil kesimpulan dari perhitungan, maka penulis memberikan saran kepada pihak PT. Bulesa Nusantara Indonesia yaitu antara lain :

1. Bagi Perusahaan
  - a. Pengawasan kerja yang dilakukan perusahaan lebih ditingkatkan lagi supaya pengemudi bekerja dengan baik.

- b. Pemberian gaji yang belum maksimal untuk kebutuhan keluarga dan sulitnya mendapatkan gaji jika hanya bergantung dengan hasil angkutan yang diantarkan.
- c. Pemberian gaji dan bonus yang dapat memberikan perasaan senang dan puas, tetapi sangat sulit untuk mendapat bonus dikarenakan target yang tinggi sulit dicapai.
- d. Tetap tingkatkan dan pertahankan untuk selalu mendengarkan saran dan kritik dari karyawan supaya mereka selalu merasa nyaman untuk bekerja dan selalu merasa diperhatikan dengan baik.

## 2. Bagi Karyawan

- a. Untuk para pekerja diharapkan untuk selalu mempertahankan kinerja yang optimal
- b. Selalu dapat bekerja sama dengan perusahaan dan menghasilkan pekerjaan yang diharapkan sesuai yang diinginkan
- c. Selalu menjaga keharmonisan antar rekan kerja dan pemimpin.

## 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan membuat penelitian dengan aspek-aspek yang lebih baru dan penelitian yang lebih mendapatkan hasil penelitian menarik lainnya.
- b. Penelitian lebih lanjut bisa dengan menggunakan variabel lainnya tetapi sesuai dengan fenomena yang terjadi.
- c. Selalu semangat dan sabar dalam melakukan penelitian baik dalam objek perusahaan ini atau yang lainnya.

## Daftar Pustaka

- Edison, Emron. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta.
- Hani, Handoko. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF
- Hasibuan, Malayu S.P (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Herzberg, (2006). *The Motivation to Work*. New York: John Willey and Sons.
- Kreitner, C & Kinicki, A. (2004). *Organizational Behavior*. New York: McGraw Hill Companies, Inc
- Lupioadi, Rambat dah ikhsan, Ridho Bramulya. (2015). *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Luthans, Fred. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Pertama. Penerjemah: Vivin Andika Yuwono, dkk. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Martoyo Susilo, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi keempat.
- Ong, J. O., & Pambudi, J. (2014). Analisis Kepuasan Pelanggan dengan Importance Performance Analysis di SBU Laboratory Cibitung PT Sucofindo (Persero). *J@ ti Undip: Jurnal Teknik Industri*, 9(1), 1-10.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Penerjemah Handaya Pujaatmaka*. Jakarta: Penerbit Pt. Prenhallindo.
- Sanusi, Anwar. (2017). *Data Primer Sekunder*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Cetakan ke satu . Bandung: CV Alfabeta.
- Supartini, N. W., Kirya, I. K., & Luh Indrayani, S. P. (2014). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat Daerah Kabupaten Gianyar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 4(1).



- Tuningrat, I. A. M., Satriawan, I. K., & Lestari, I. G. A. S. (2011). Analisis tingkat kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan (studi kasus di Perusahaan Kopi Banyuwatis). *PIRAMIDA*.
- Wilujeng, F. R., & Kusumo, R. (2018). Analisis Kepuasan Tenaga Kerja Outsourcing terhadap Pelayanan Perusahaan dengan Metode Importance-Performance Analysis (IPA). *JIEMS (Journal of Industrial Engineering and Management Systems)*, 11(2).
- Winarno, H., & Absor, T. (2017). Analisis Kualitas Pelayanan Dengan Metode Service Quality (Servqual) Dan Importance Performance Analysis (Ipa) Pada PT. Media Purna Engineering. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 1(2), 146-160.
- Yanti, Novi. (2018). Analisis Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tunas Dwipa Mitra Bandar Lampung. *Jurnal penelitian*.

## Lampiran Karakteristik Reponden

### Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
20-30	7	24,1	24,1	24.1
31-40	12	41,4	41,4	65.5
Valid 40-50	9	31,1	31,1	96.6
>50	1	3.4	3.4	100.0
Total	29	100,0	100,0	

### Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SD	1	3.4	3.4	3.4
Valid SMP	23	79,3	79,3	79,7
SMA	5	17.3	17.3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

### Masa\_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
0-1	18	62,1	62,1	12,7
Valid 1-2	11	37,9	36,9	100,0
2-3	0	0	0	
Total	63	100,0	100,0	

## Lampiran Hasil Frekuensi Harapan dan Kenyataan

### 2. Frekuensi Harapan

**Butir 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	4	13,8	13,8	13,8
Valid 4	7	24,1	24,1	37,9
Valid 5	18	62,1	62,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	31,0	31,0	31,0
Valid 4	12	41,4	41,4	72,4
Valid 5	8	27,6	27,6	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	6,9	6,9	6,9
Valid 4	12	41,4	41,4	48,3
Valid 5	15	51,7	51,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10,3	10,3	10,3
Valid 4	8	27,6	27,6	37,9
Valid 5	18	62,1	62,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	37,9	37,9	37,9
4	12	41,4	41,4	79,3
5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	37,9	37,9	37,9
4	11	37,9	37,9	75,9
5	7	24,1	24,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	37,9	37,9	37,9
4	11	37,9	37,9	75,9
5	7	24,1	24,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	48,3	48,3	48,3
4	9	31,0	31,0	79,3
5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	37,9	37,9	37,9
4	12	41,4	41,4	79,3
5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	41,4	41,4	41,4
4	14	48,3	48,3	89,7
5	3	10,3	10,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	31,0	31,0	31,0
4	10	34,5	34,5	65,5
5	10	34,5	34,5	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	48,3	48,3	48,3
4	9	31,0	31,0	79,3
5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	31,0	31,0	31,0
4	13	44,8	44,8	75,9
5	7	24,1	24,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	3,4	3,4	3,4
4	13	44,8	44,8	48,3
5	15	51,7	51,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	37,9	37,9	37,9
4	11	37,9	37,9	75,9
5	7	24,1	24,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	37,9	37,9	37,9
4	12	41,4	41,4	79,3
5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	51,7	51,7	51,7
4	10	34,5	34,5	86,2
5	4	13,8	13,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	31,0	31,0	31,0
4	9	31,0	31,0	62,1
5	11	37,9	37,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	27,6	27,6	27,6
4	12	41,4	41,4	69,0
5	9	31,0	31,0	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	37,9	37,9	37,9
4	11	37,9	37,9	75,9
5	7	24,1	24,1	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	37,9	37,9	37,9
4	12	41,4	41,4	79,3
5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	51,7	51,7	51,7
4	10	34,5	34,5	86,2
5	4	13,8	13,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	9	31,0	31,0	31,0
4	9	31,0	31,0	62,1
5	11	37,9	37,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 24**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	27,6	27,6	27,6
4	12	41,4	41,4	69,0
5	9	31,0	31,0	100,0
Total	29	100,0	100,0	



**Total Harapan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
72	1	3,4	3,4	3,4
78	1	3,4	3,4	6,9
79	1	3,4	3,4	10,3
83	1	3,4	3,4	13,8
85	2	6,9	6,9	20,7
86	1	3,4	3,4	24,1
87	1	3,4	3,4	27,6
88	1	3,4	3,4	31,0
89	2	6,9	6,9	37,9
90	1	3,4	3,4	41,4
92	2	6,9	6,9	48,3
93	1	3,4	3,4	51,7
Valid 94	1	3,4	3,4	55,2
96	1	3,4	3,4	58,6
97	1	3,4	3,4	62,1
98	1	3,4	3,4	65,5
99	1	3,4	3,4	69,0
101	1	3,4	3,4	72,4
102	1	3,4	3,4	75,9
103	1	3,4	3,4	79,3
109	1	3,4	3,4	82,8
113	2	6,9	6,9	89,7
115	2	6,9	6,9	96,6
118	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

## 2. Frekuensi Kenyataan

**Butir 1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	44,8	44,8	44,8
4	14	48,3	48,3	93,1
5	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	41,4	41,4	41,4
4	13	44,8	44,8	86,2
5	4	13,8	13,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	48,3	48,3	48,3
4	13	44,8	44,8	93,1
5	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	44,8	44,8	44,8
4	11	37,9	37,9	82,8
5	5	17,2	17,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	10,3	10,3	10,3
4	12	41,4	41,4	51,7
5	14	48,3	48,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	44,8	44,8	44,8
4	12	41,4	41,4	86,2
5	4	13,8	13,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	15	51,7	51,7	51,7
4	11	37,9	37,9	89,7
5	3	10,3	10,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	41,4	41,4	41,4
4	12	41,4	41,4	82,8
5	5	17,2	17,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	41,4	41,4	41,4
4	13	44,8	44,8	86,2
5	4	13,8	13,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	48,3	48,3	48,3
4	13	44,8	44,8	93,1
5	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	44,8	44,8	44,8
4	11	37,9	37,9	82,8
5	5	17,2	17,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	41,4	41,4	41,4
4	12	41,4	41,4	82,8
5	5	17,2	17,2	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	44,8	44,8	44,8
4	12	41,4	41,4	86,2
5	4	13,8	13,8	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	48,3	48,3	48,3
4	13	44,8	44,8	93,1
5	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	48,3	48,3	48,3
4	12	41,4	41,4	89,7
5	3	10,3	10,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 16**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	48,3	48,3	48,3
4	12	41,4	41,4	89,7
5	3	10,3	10,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 17**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	55,2	55,2	55,2
Valid 4	12	41,4	41,4	96,6
Valid 5	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 18**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	48,3	48,3	48,3
Valid 4	13	44,8	44,8	93,1
Valid 5	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 19**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	41,4	41,4	41,4
Valid 4	11	37,9	37,9	79,3
Valid 5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 20**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	37,9	37,9	37,9
Valid 4	12	41,4	41,4	79,3
Valid 5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 21**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	15	51,7	51,7	51,7
4	12	41,4	41,4	93,1
Valid 5	2	6,9	6,9	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 22**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	48,3	48,3	48,3
4	12	41,4	41,4	89,7
Valid 5	3	10,3	10,3	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 23**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	14	48,3	48,3	48,3
4	9	31,0	31,0	79,3
Valid 5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Butir 24**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	11	37,9	37,9	37,9
4	12	41,4	41,4	79,3
Valid 5	6	20,7	20,7	100,0
Total	29	100,0	100,0	

**Total Kepuasan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
72	1	3,4	3,4	3,4
73	2	6,9	6,9	10,3
76	1	3,4	3,4	13,8
77	2	6,9	6,9	20,7
78	1	3,4	3,4	24,1
79	1	3,4	3,4	27,6
83	2	6,9	6,9	34,5
84	2	6,9	6,9	41,4
85	2	6,9	6,9	48,3
87	1	3,4	3,4	51,7
88	1	3,4	3,4	55,2
89	1	3,4	3,4	58,6
90	1	3,4	3,4	62,1
91	1	3,4	3,4	65,5
92	1	3,4	3,4	69,0
95	1	3,4	3,4	72,4
96	1	3,4	3,4	75,9
98	2	6,9	6,9	82,8
102	1	3,4	3,4	86,2
105	1	3,4	3,4	89,7
109	1	3,4	3,4	93,1
110	1	3,4	3,4	96,6
116	1	3,4	3,4	100,0
Total	29	100,0	100,0	



### Lampiran Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Harapan

NO	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	
1	3	3	4	4	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	3	5	4	4	5	3	5	99
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	115
3	5	3	4	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	83
4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	85
5	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	5	3	3	3	3	5	3	85
6	4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	94
7	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	98
8	5	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78
9	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	115
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	118
11	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	102
12	5	3	5	5	4	4	4	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	92
13	5	4	5	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	3	5	4	4	4	3	5	4	101
14	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	4	5	3	3	3	3	4	87
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
16	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	3	5	109
17	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	5	4	3	3	3	5	4	97
18	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	89
19	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	3	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	90
20	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	88
21	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	113
22	4	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	5	3	3	3	5	5	3	86
23	5	4	5	5	3	3	3	4	3	4	5	4	3	5	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	92
24	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	103
25	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	113
26	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	5	3	5	5	4	3	4	5	4	4	3	4	5	4	96
27	5	5	4	5	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	5	3	3	4	5	5	3	3	4	5	93
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	79
29	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	89
	4,48	3,97	4,45	4,52	3,83	3,86	3,86	3,72	3,83	3,69	4,03	3,72	3,93	4,48	3,86	3,83	3,62	4,07	4,03	3,86	3,83	3,62	4,07	4,03	

### Lampiran Tabulasi Jawaban Responden Berdasarkan Kenyataan

NO	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	B9	B10	B11	B12	B13	B14	B15	B16	B17	B18	B19	B20	B21	B22	B23	B24	
1	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	4	3	4	3	5	5	4	95
2	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	109
3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	84
4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	77
5	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	76
6	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	85
7	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	96
8	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
9	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	110
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	3	3	5	5	79
11	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	98
12	3	4	3	3	5	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	83
13	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	89
14	4	3	3	3	5	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	78
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72
16	3	3	4	3	5	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	5	4	4	4	5	88
17	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	92
18	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	90
19	4	3	4	3	5	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	87
20	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	84
21	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	116
22	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	73
23	4	3	4	5	5	3	4	4	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	91
24	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	83
25	4	4	4	4	5	4	3	5	4	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	5	4	4	5	5	98
26	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	3	4	4	5	4	4	4	3	4	102
27	5	4	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	3	5	5	3	3	105
28	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	77
29	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	85
	3,62	3,72	3,59	3,72	4,38	3,69	3,59	3,76	3,72	3,59	3,72	3,76	3,69	3,59	3,62	3,62	3,48	3,59	3,79	3,83	3,55	3,62	3,72	3,83	



## KUESIONER

### ANALISIS KEPUASAN KERJA PENGEMUDI TRUK PT. BULEZA NUSANTARA INDONESIA

#### A. IDENTITAS RESPONDEN

NO RESPONDEN :  
NAMA :  
PENDIDIKAN TERAKHIR : SD SMP  
SMA D3 S1  
USIA : 20-30 31-40  
41-50 >50  
LAMA BEKERJA : 0-1 tahun 1-2 tahun 2-3 tahun

Petunjuk pengisian :

1. Jawablah pernyataan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda ( $\sqrt{\quad}$ ) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/pernyataan harus dijawab semua.

Tingkat Harapan Karyawan	Tingkat Kepuasan Karyawan
1.Sangat Setuju (SS)	1.Sangat Setuju (SS)
2.Setuju (S)	2.Setuju (S)
3.Cukup Setuju (CS)	3.Cukup Setuju (CS)
4.Tidak Setuju (TS)	4.Tidak Setuju (TS)
5.Sangat Tidak Setuju (STS)	5.Sangat Tidak Setuju (STS)

No	Pernyataan	Tingkat Harapan Karyawan					Tingkat Kepuasan Karyawan				
		SS	S	CS	TS	STS	SS	S	CS	TS	STS
1	Pekerjaan yang dilakukan memberikan peluang untuk maju										
2	Pekerjaan yang dilakukan dirasa tidak membosankan										
3	Pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuan										
4	Pekerjaan menarik dan memantang										
5	Gaji yang diterima dapat mencukupi kebutuhan keluarga										
6	Ketepatan dalam pemberian gaji										
7	Gaji yang diberikan sesuai dengan standar yang berlaku										
8	Gaji yang diterima dirasakan sesuai dengan keahlian										

9	Pengawasan kerja dilakukan setiap hari										
10	Pimpinan memberikan peringatan kepada karyawan yang melakukan kesalahan										
11	Perusahaan melakukan evaluasi atau penilaian dari pelaksanaan pengawasan										
12	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik										
13	Rekan kerja memberikan dukungan dalam pelaksanaan pekerjaan										
14	Rekan kerja saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan										
15	Suasana kerja yang harmonis antar sesama rekan kerja										
16	Rekan kerja dapat memberikan solusi										

17	Karyawan diperlakukan sama dengan yang lainnya										
18	Karyawan diberi kesempatan untuk menyuarkan pendapat										
19	Atasan mendengarkan saran, kritik, dan pendapat kepada karyawan										
20	Atasan memberikan dukungan kepada karyawan										
21	Setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik										
22	Keakuratan dan ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan										
23	Pekerjaan mencapai target kerja tepat waktu										
24	Memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan dan perusahaan										

Terima kasih atas bantuan Bapak yang telah berpartisipasi telah bersedia mengisi instrument penelitian ini sesuai dengan pendapat dan keadaan sesungguhnya, peneliti menjamin kerahasiaan jawaban Bapak. Bantuan partisipasi ini sangat berharga bagi peneliti.



## KUESIONER

### ANALISIS KEPUASAN KERJA PENGEMUDI TRUK PT. BULEZA NUSANTARA INDONESIA

#### IDENTITAS RESPONDEN

NO RESPONDE :  
NAMA :  
PENDIDIKAN TERAKHIR :  
UMUR :  
LAMA BEKERJA :

#### A. KUISIONER BERDASARKAN KENYATAAN

NO	PERNYATAAN	YA	TIDAK
1	Teman saya berusaha membuat saya tenang ketika berada dalam kondisi yang sedang kacau		
2	Teman saya memaafkan ketika saya membuat Kesalahan		
3	Ketika saya sedih teman saya memahami perasaan saya		
4	Teman saya selalu member perhatian yang positif kepada saya		
5	Ketika saya sedang ada masalah, teman saya bersedia Mendengarkan keluhan saya		
6	Teman saya memuji saya ketika saya melakukan hal yang positif		
7	Teman saya selalu menghargai saya		
8	Teman teman saya melakukan hal yang baik kepada saya		
9	Teman saya meminta saya untuk memberikan saran atau ide		
10	Saya dipilih menjadi anggota dalam suatu tim		
11	Tidak ada teman yang membantu saya dalam memecahkan masalah yang saya hadapi		
12	Teman saya selalu bertanya tentang apa yang saya butuhkan		
13	Teman saya membantu saya dalam menyelesaikan tugas-tugas di kelas		

14	Teman saya meluangkan untuk melakukan berbagai kegiatan bersama saya		
15	Teman saya menolong dalam kebutuhan sekolah		
16	Teman saya memberkan penjelasan kepada saya ketika saya bingung		
17	Teman saya memberikan informasi tentang kegiatan yang ada disekolah		
18	Teman saya tidak menasehatkan saya ikut terlibat aktif dalam kegiatan sekolah		
19	Tidak ada teman yang mau meluangkan waktu untuk mengerjakan sesuatu yang sulit dengan saya		
20	Teman saya membantu saat saya membutuhkannya		

## Lampiran Reliabilitas

### Harapan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	16	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.965	24

### Kenyataan

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	16	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	16	100.0

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

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.961	24

Lampiran Validitas Berdasarkan Harapan

	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X20	X21	X22	X23	X24	Total _Harapan
X1 Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1 .189 16	.189 .242 16	.847** .000 16	1.000* .000 16	.326 .109 16	.219 .208 16	.219 .208 16	.250 .175 16	.326 .109 16	.319 .114 16	.248 .178 16	.250 .175 16	.326 .109 16	.788** .000 16	.212 .215 16	.348 .093 16	.124 .324 16	.248 .178 16	.223 .203 16	.212 .215 16	.348 .093 16	.124 .324 16	.248 .178 16	.223 .203 16	.451* .040 16
X2 Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.189 .242 16	1 .057 16	.411 .057 16	.189 .242 16	.487* .028 16	.375 .076 16	.375 .076 16	.160 .277 16	.487* .028 16	.279 .147 16	.462* .036 16	.160 .277 16	.487* .028 16	.523* .019 16	.431* .048 16	.472* .032 16	.128 .318 16	.925** .000 16	.436* .046 16	.431* .048 16	.472* .032 16	.128 .318 16	.925** .000 16	.436* .046 16	.597** .007 16
X3 Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.847** .000 16	.411 .057 16	1 .000 16	.847** .000 16	.542* .015 16	.442* .043 16	.442* .043 16	.308 .123 16	.542* .015 16	.326 .109 16	.474* .032 16	.308 .123 16	.542* .015 16	.921** .000 16	.461* .036 16	.566* .011 16	.137 .307 16	.474* .032 16	.509* .022 16	.461* .036 16	.566* .011 16	.137 .307 16	.474* .032 16	.509* .022 16	.668** .002 16
X4 Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	1.000* .000 16	.189 .242 16	.847** .000 16	1 .000 16	.326 .109 16	.219 .208 16	.219 .208 16	.250 .175 16	.326 .109 16	.319 .114 16	.248 .178 16	.250 .175 16	.326 .109 16	.788** .000 16	.212 .215 16	.348 .093 16	.124 .324 16	.248 .178 16	.223 .203 16	.212 .215 16	.348 .093 16	.124 .324 16	.248 .178 16	.223 .203 16	.451* .040 16
X5 Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.326 .109 16	.487* .028 16	.542* .015 16	.326 .109 16	1 .000 16	.956** .000 16	.956** .000 16	.587** .008 16	1.000** .000 16	.674** .002 16	.740** .001 16	.587** .008 16	1.000** .000 16	.523* .019 16	.892** .000 16	.956** .000 16	.583* .009 16	.370 .079 16	.744** .000 16	.892** .000 16	.956** .000 16	.583** .009 16	.370 .079 16	.744** .000 16	.949** .000 16

X6	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.219 .208 16	.375 .076 16	.442* .043 16	.219 .208 16	.956** .000 16	1 .000 16	1.000** .000 16	.680** .002 16	.956** .000 16	.690** .002 16	.611** .006 16	.680** .002 16	.956** .000 16	.432* .047 16	.855** .000 16	.909** .000 16	.704* .001 16	.262 .164 16	.787** .000 16	.855** .000 16	.909** .000 16	.704** .001 16	.262 .164 16	.787** .000 16	.920** .000 16
X7	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.219 .208 16	.375 .076 16	.442* .043 16	.219 .208 16	.956** .000 16	1.000** .000 16	1 .000 16	.680** .002 16	.956** .000 16	.690** .002 16	.611** .006 16	.680** .002 16	.956** .000 16	.432* .047 16	.855** .000 16	.909** .000 16	.704* .001 16	.262 .164 16	.787** .000 16	.855** .000 16	.909** .000 16	.704** .001 16	.262 .164 16	.787** .000 16	.920** .000 16
X8	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.250 .175 16	.160 .277 16	.308 .123 16	.250 .175 16	.587** .008 16	.680** .002 16	.680** .002 16	1 .008 16	.587** .008 16	.718** .001 16	.192 .238 16	1.000* .000 16	.587** .008 16	.408 .058 16	.419 .053 16	.580** .009 16	.739* .001 16	.192 .238 16	.480* .030 16	.419 .053 16	.580** .009 16	.739** .001 16	.192 .238 16	.480* .030 16	.682** .002 16
X9	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.326 .109 16	.487* .028 16	.542* .015 16	.326 .109 16	1.000* .000 16	.956** .000 16	.956** .000 16	.587** .008 16	1 .002 16	.674** .002 16	.740** .001 16	.587** .008 16	1.000** .000 16	.523* .019 16	.892** .000 16	.956** .000 16	.583* .009 16	.370 .079 16	.744** .000 16	.892** .000 16	.956** .000 16	.583** .009 16	.370 .079 16	.744** .000 16	.949** .000 16
X10	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.319 .114 16	.279 .147 16	.326 .109 16	.319 .114 16	.674** .002 16	.690** .002 16	.690** .002 16	.718** .001 16	.674** .002 16	1 .088 16	.355 .001 16	.718** .001 16	.674** .002 16	.419 .053 16	.461* .036 16	.690** .002 16	.865* .000 16	.118 .331 16	.509* .022 16	.461* .036 16	.690** .002 16	.865** .000 16	.118 .331 16	.509* .022 16	.729** .001 16
X11	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.248 .178 16	.462* .036 16	.474* .032 16	.248 .178 16	.740** .001 16	.611** .006 16	.611** .006 16	.192 .238 16	.740** .001 16	.355 .088 16	1 .238 16	.192 .238 16	.740** .001 16	.354 .090 16	.830** .000 16	.698** .001 16	.205 .223 16	.333 .104 16	.555* .013 16	.830** .000 16	.698** .001 16	.205 .223 16	.333 .104 16	.555* .013 16	.695** .001 16

X12	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.250 .175 16	.160 .277 16	.308 .123 16	.250 .175 16	.587** .008 16	.680** .002 16	.680** .002 16	1.000** .000 16	.587** .008 16	.718** .001 16	.192 .238 16	1 .008 16	.587** .058 16	.408 .053 16	.419 .009 16	.580** .001 16	.739* .238 16	.192 .030 16	.480* .053 16	.419 .009 16	.580** .001 16	.739** .238 16	.192 .030 16	.480* .030 16	.682** .002 16
X13	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.326 .109 16	.487* .028 16	.542* .015 16	.326 .109 16	1.000* .000 16	.956** .000 16	.956** .000 16	.587** .008 16	1.000** .000 16	.674** .002 16	.740** .001 16	.587** .008 16	1 .019 16	.523* .000 16	.892** .000 16	.956** .000 16	.583* .009 16	.370 .079 16	.744** .000 16	.892** .000 16	.956** .000 16	.583** .009 16	.370 .079 16	.744** .000 16	.949** .000 16
X14	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.788** .000 16	.523* .019 16	.921** .000 16	.788** .000 16	.523* .019 16	.432* .047 16	.432* .047 16	.408 .058 16	.523* .019 16	.419 .053 16	.354 .090 16	.408 .058 16	.523* .019 16	1 .044 16	.440* .013 16	.555* .209 16	.217 .209 16	.589** .008 16	.523* .019 16	.440* .044 16	.555* .013 16	.217 .209 16	.589** .008 16	.523* .019 16	.694** .001 16
X15	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.212 .215 16	.431* .048 16	.461* .036 16	.212 .215 16	.892** .000 16	.855** .000 16	.855** .000 16	.419 .053 16	.892** .000 16	.461* .036 16	.830** .000 16	.419 .053 16	.892** .000 16	.440* .044 16	1 .000 16	.855** .000 16	.398 .063 16	.311 .120 16	.719** .001 16	1.000* .000 16	.855** .000 16	.398 .063 16	.311 .120 16	.719** .001 16	.844** .000 16
X16	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.348 .093 16	.472* .032 16	.566* .011 16	.348 .093 16	.956** .000 16	.909** .000 16	.909** .000 16	.580** .009 16	.956** .000 16	.690** .002 16	.698** .001 16	.580** .009 16	.956** .000 16	.555* .013 16	.855** .000 16	1 .007 16	.597* .007 16	.349 .093 16	.690** .002 16	.855** .000 16	1.000* .000 16	.597** .007 16	.349 .093 16	.690** .002 16	.931** .000 16
X17	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.124 .324 16	.128 .318 16	.137 .307 16	.124 .324 16	.583** .009 16	.704** .001 16	.704** .001 16	.739** .001 16	.583** .009 16	.865** .000 16	.205 .223 16	.739** .001 16	.583** .009 16	.217 .209 16	.398 .063 16	.597** .007 16	1 .500 16	.000 .500 16	.554* .013 16	.398 .063 16	.597** .007 16	1.000** .000 16	.000 .500 16	.554* .013 16	.644** .004 16



X24	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.223 .203 16	.436* .046 16	.509* .022 16	.223 .203 16	.744** .000 16	.787** .000 16	.787** .000 16	.480* .030 16	.744** .000 16	.509* .022 16	.555* .013 16	.480* .030 16	.744** .000 16	.523* .019 16	.719** .001 16	.690** .002 16	.554* .013 16	.277 .149 16	1.000* .000 16	.719** .001 16	.690** .002 16	.554* .013 16	.277 .149 16	1 16	.803** .000 16
Total_Harapan	Pearson Correlation Sig. (1-tailed) N	.451* .040 16	.597** .007 16	.668** .002 16	.451* .040 16	.949** .000 16	.920** .000 16	.920** .000 16	.682** .002 16	.949** .000 16	.729** .001 16	.695** .001 16	.682** .002 16	.949** .000 16	.694** .001 16	.844** .000 16	.931** .000 16	.644* .004 16	.507* .023 16	.803** .000 16	.844** .000 16	.931** .000 16	.644** .004 16	.507* .023 16	.803** .000 16	1 16









Y5	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.485*	.462*	.347	.439*	1	.462*	.590**	.217	.462*	.347	.439*	.217	.462*	.347	.235	.484*	.137	.347	.562*	.213	.435*	.217	.030	.213	.519*
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.028	.036	.094	.044		.036	.008	.209	.036	.094	.044	.209	.036	.094	.191	.029	.307	.094	.012	.214	.046	.209	.457	.214	.020
Y6	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.481*	1.000**	.475*	.889*	.462*	1	.613**	.440*	1.000**	.475*	.889*	.440*	1.000**	.475*	.882*	.950*	.387	.475*	.659*	.604*	.417	.440*	.299	.604*	.894**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.030	.000	.031	.000	.036		.006	.044	.000	.031	.000	.044	.000	.031	.000	.000	.069	.031	.003	.007	.054	.044	.130	.007	.000
Y7	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.789**	.613*	.294	.762*	.590*	.613**	1	.147	.613**	.294	.762*	.147	.613**	.294	.611*	.599*	.092	.294	.778*	.259	.417	.147	.060	.259	.643**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.000	.006	.134	.000	.008	.006		.294	.006	.134	.000	.294	.006	.134	.006	.007	.367	.134	.000	.167	.054	.294	.413	.167	.004
Y8	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.088	.440*	.926*	.289	.217	.440*	.147	1	.440*	.926*	.289	1.000**	.440*	.926*	.309	.465*	.921*	.926*	.000	.392	.632*	1.000**	.544*	.392	.704**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.374	.044	.000	.139	.209	.044	.294		.044	.000	.139	.000	.044	.000	.122	.035	.000	.000	.500	.066	.004	.000	.015	.066	.001
Y9	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.481*	1.000**	.475*	.889*	.462*	1.000**	.613**	.440*	1	.475*	.889*	.440*	1.000**	.475*	.882*	.950*	.387	.475*	.659*	.604*	.417	.440*	.299	.604*	.894**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.030	.000	.031	.000	.036	.000	.006	.044		.031	.000	.044	.000	.031	.000	.000	.069	.031	.003	.007	.054	.044	.130	.007	.000

Y10	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.257	.475*	1.000**	.445*	.347	.475*	.294	.926**	.475*	1	.445*	.926*	.475*	1.000**	.333	.523*	.814*	1.000**	.126	.464*	.878*	.926**	.462*	.464*	.781**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.169	.031	.000	.042	.094	.031	.134	.000	.031	.042	.000	.031	.000	.031	.000	.104	.019	.000	.000	.321	.035	.000	.000	.036	.035
Y11	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.682**	.889*	.445*	1.000**	.439*	.889**	.762**	.289	.889**	.445*	1	.289	.889*	.445*	.802*	.863*	.218	.445*	.707*	.566*	.548*	.289	.236	.566*	.849**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.002	.000	.042	.000	.044	.000	.139	.000	.042	.139	.000	.042	.000	.000	.209	.042	.001	.011	.014	.139	.190	.011	.000	.000	.000
Y12	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.088	.440*	.926*	.289	.217	.440*	.147	1.000**	.440*	.926*	.289	1	.440*	.926*	.309	.465*	.921*	.926*	.000	.392	.632*	1.000**	.544*	.392	.704**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.374	.044	.000	.139	.209	.044	.294	.000	.044	.000	.139	.044	.000	.122	.035	.000	.000	.500	.066	.004	.000	.015	.066	.001	.001
Y13	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.481*	1.000**	.475*	.889*	.462*	1.000**	.613**	.440*	1.000**	.475*	.889*	.440*	1	.475*	.882*	.950*	.387	.475*	.659*	.604*	.417	.440*	.299	.604*	.894**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.030	.000	.031	.000	.036	.000	.006	.044	.000	.031	.000	.044	.031	.000	.000	.069	.031	.003	.007	.054	.044	.130	.007	.000	.000
Y14	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.257	.475*	1.000**	.445*	.347	.475*	.294	.926**	.475*	1.000**	.445*	.926*	.475*	1	.333	.523*	.814*	1.000**	.126	.464*	.878*	.926**	.462*	.464*	.781**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.169	.031	.000	.042	.094	.031	.134	.000	.031	.000	.042	.000	.031	.000	.104	.019	.000	.000	.321	.035	.000	.000	.036	.035	.000

Y15	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.446*	.882*	.333	.802*	.235	.882**	.611**	.309	.882**	.333	.802*	.309	.882*	.333	1	.830*	.271	.333	.630*	.666*	.293	.309	.378	.666*	.792**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.042	.000	.104	.000	.191	.000	.122	.006	.000	.104	.000	.122	.000	.104	.000	.155	.104	.004	.002	.136	.122	.074	.002	.000	
Y16	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.480*	.950*	.523*	.863*	.484*	.950**	.599**	.465*	.950**	.523*	.863*	.465*	.950*	.523*	.830*	1	.426	.523*	.624*	.560*	.483*	.465*	.298	.560*	.888**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.030	.000	.019	.000	.029	.000	.035	.007	.000	.019	.000	.035	.000	.019	.000	.050	.019	.005	.012	.029	.035	.131	.012	.000	
Y17	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.033	.387	.814*	.218	.137	.387	.092	.921**	.387	.814*	.218	.921*	.387	.814*	.271	.426	1	.814*	-.034	.378	.503*	.921**	.513*	.378	.627**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.452	.069	.000	.209	.307	.069	.367	.000	.069	.000	.209	.000	.069	.000	.155	.050	.000	.450	.075	.023	.000	.021	.075	.005	
Y18	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.257	.475*	1.000**	.445*	.347	.475*	.294	.926**	.475*	1.000**	.445*	.926*	.475*	1.000**	.333	.523*	.814*	1	.126	.464*	.878*	.926**	.462*	.464*	.781**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.169	.031	.000	.042	.094	.031	.134	.000	.031	.000	.042	.000	.031	.000	.104	.019	.000	.321	.035	.000	.000	.036	.035	.000	
Y19	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.679**	.659*	.126	.707*	.562*	.659**	.778**	.000	.659**	.126	.707*	.000	.659*	.126	.630*	.624*	-.034	.126	1	.267	.258	.000	.111	.267	.567*
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.002	.003	.321	.001	.012	.003	.000	.500	.003	.321	.001	.500	.003	.321	.004	.005	.450	.321	.159	.167	.500	.341	.159	.011	

Y20	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.052	.604*	.464*	.566*	.213	.604**	.259	.392	.604**	.464*	.566*	.392	.604*	.464*	.666*	.560*	.378	.464*	.267	1	.455*	.392	.587**	1.000**	.699**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.425	.007	.035	.011	.214	.007	.167	.066	.007	.035	.011	.066	.007	.035	.002	.012	.075	.035	.159	.038	.066	.008	.000	.001	
Y21	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.415	.417	.878*	.548*	.435*	.417	.632**	.417	.878*	.548*	.632*	.417	.878*	.293	.483*	.503*	.878*	.258	.455*	1	.632**	.258	.455*	.710**	
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.055	.054	.000	.014	.046	.054	.004	.054	.000	.014	.004	.054	.000	.136	.029	.023	.000	.167	.038	.004	.167	.038	.001		
Y22	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.088	.440*	.926*	.289	.217	.440*	.147	1.000**	.440*	.926*	.289	1.000**	.440*	.926*	.309	.465*	.921*	.926*	.000	.392	.632*	1	.544*	.392	.704**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.374	.044	.000	.139	.209	.044	.294	.000	.044	.000	.139	.000	.044	.000	.122	.035	.000	.000	.500	.066	.004	.015	.066	.001	
Y23	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.036	.299	.462*	.236	-.030	.299	.060	.544*	.299	.462*	.236	.544*	.299	.462*	.378	.298	.513*	.462*	-.111	.587*	.258	.544*	1	.587*	.487*
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.448	.130	.036	.190	.457	.130	.413	.015	.130	.036	.190	.015	.130	.036	.074	.131	.021	.036	.341	.008	.167	.015	.008	.028	
Y24	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.052	.604*	.464*	.566*	.213	.604**	.259	.392	.604**	.464*	.566*	.392	.604*	.464*	.666*	.560*	.378	.464*	.267	1.000**	.455*	.392	.587**	1	.699**
	N	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	
	Pears on Correlation Sig. (1-tailed)	.425	.007	.035	.011	.214	.007	.167	.066	.007	.035	.011	.066	.007	.035	.002	.012	.075	.035	.159	.000	.038	.066	.008	.001	









