

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA PERAWAT PADA RS URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

Gilang Assasi Koesen

1512110164

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

2019



PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini, menyatakan bahwa skripsi yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri, tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi atau karya yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Karya ini adalah milik saya dan pertanggungjawaban sepenuhnya berada di pundak saya.

Bandar Lampung, 14 Oktober 2019



Gilang Assasi Koesen

1512110164

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung

Nama : Gilang Assasi Koesen

NPM : 1512110164

Program Studi : 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.

Disetujui Oleh :

Pembimbing


Dra. Linda Septarina, M.M

NIK. 30030603

Ketua Program Studi


Aswin, S.E., M.M

NIK. 10190605

HALAMAN PENGESAHAN

Pada Tanggal 12 September 2019 telah diselenggarakan sidang skripsi dengan judul:
**PENGARUH BEBAN KERJA DAN INSENTIF TERHADAP KEPUASAN
KERJA PERAWAT PADA RS URIP SUMOHARJO BANDAR LAMPUNG**
untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar **SARJANA
EKONOMI** bagi mahasiswa :

Nama : **GILANG ASSASI KOESEN**

NPM : **1512110164**

Program Studi : **MANAJEMEN**

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

Nama

Status

Tanda Tangan

M. Rafiq, S.E., M.Si

NIK. 10590808

Penguji 1



Suwandi, S.E., M.M

NIK. 14500518

Penguji 2



Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Dr. Fauranti I Santi Singagerda, S.E., M.Sc

NIK. 30040419



ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK LOAD AND INCENTIVES ON NURSE JOB SATISFACTION IN URIP SUMOHARJO HOSPITAL BANDAR LAMPUNG

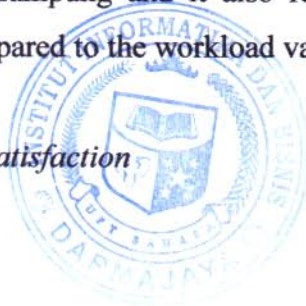
By :

Gilang Assasi Koesen

gilangassasikoesen@gmail.com

Urip Sumoharjo Hospital is a private hospital in Bandar Lampung located on Jl. Urip Sumoharjo No.200, Mt. Sulah, Way Halim, Bandar Lampung, Lampung. Urip Sumoharjo Hospital is a nuanced private hospital Islam which began operating since September 10 2001 and is in accordance with Decree of the Minister of Health RI No.492 / menkes / SK / V / 2008, Urip Sumoharjo Hospital currently the main private hospital equivalent to type B Non Education. Nurse job satisfaction is an aspect that must be met by the hospital in order nurses can work optimally which will have an impact on good performance nurse. Respondents in this study were 81 nurses at Urip Sumoharjo Hospital Bandar Lampung. The data analysis technique used to test hypotheses was the multiple linear regression analysis to determine the effect of the work load and incentives variables on the job satisfaction. Based on the results of data analysis it was known that the workload and incentive variables significantly affected the nurse job satisfaction at Urip Sumoharjo Hospital in Bandar Lampung and it also resulted that the incentive variable had a greater effect compared to the workload variable.

Keywords: *workload, incentives, and job satisfaction*



DAFTAR ISI

| | |
|--------------------------------------|------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN | iii |
| HALAMAN PENGESAHAN | iv |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | v |
| HALAMAN PERSEMBAHAN | vi |
| MOTTO..... | vii |
| DAFTAR ISI | viii |
| DAFTAR TABEL | ix |
| DAFTAR GAMBAR | x |
| KATA PENGANTAR | xi |
| ABSTRAK | xii |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Perumusan Masalah..... | 8 |
| 1.3 Ruang Lingkup Penelitian..... | 8 |
| 1.3.1 Ruang Lingkup Subjek..... | 8 |
| 1.3.2 Ruang Lingkup Objek..... | 8 |
| 1.3.3 Ruang Lingkup Tempat..... | 9 |
| 1.3.4 Ruang Lingkup Waktu | 9 |
| 1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan..... | 9 |
| 1.4 Tujuan Penelitian..... | 9 |

| | |
|--|-----------|
| 1.5 Manfaat Penelitian..... | 9 |
| 1.5.1 Bagi Peneliti | 9 |
| 1.5.2 Bagi Institusi..... | 10 |
| 1.5.3 Bagi Perusahaan..... | 10 |
| 1.6 Sistematika Penulisan | 10 |
| BAB II LANDASAN TEORI | 12 |
| 2.1 Beban Kerja..... | 12 |
| 2.1.1 Pengertian Beban Kerja..... | 12 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja..... | 13 |
| 2.1.3 Dampak Beban Kerja | 14 |
| 2.1.4 Indikator Beban Kerja | 15 |
| 2.2 Kompensasi | 16 |
| 2.2.1 Pengertian Insentif | 16 |
| 2.2.2 Jenis-Jenis Insentif | 17 |
| 2.2.3 Tujuan Insentif..... | 18 |
| 2.2.4 Indikator Insentif..... | 20 |
| 2.3 Kepuasan Kerja | 21 |
| 2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja | 21 |
| 2.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja..... | 23 |
| 2.3.3 Faktor-Faktor Kepuasan Kerja | 26 |
| 2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja..... | 28 |
| 2.4 Penelitian Terdahulu | 29 |
| 2.5 Kerangka Pemikiran | 31 |
| 2.6 Hipotesis | 32 |

| | |
|--|----|
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN..... | 33 |
| 3.1 Jenis Penelitian | 33 |
| 3.2 Sumber Data..... | 33 |
| 3.2.1 Data Primer..... | 33 |
| 3.2.2 Data Sekunder..... | 33 |
| 3.3 Metode Penelitian..... | 34 |
| 3.4 Populasi dan Sampel..... | 35 |
| 3.4.1 Populasi | 35 |
| 3.4.2 Sampel..... | 35 |
| 3.5 Variabel Penelitian | 36 |
| 3.5.1 Variabel Bebas..... | 36 |
| 3.5.2 Variabel Terikat | 36 |
| 3.6 Definisi Operasional Variabel..... | 36 |
| 3.6.1 Skala Pengukuran Likert | 39 |
| 3.7 Uji Persyaratan Instrumen..... | 40 |
| 3.7.1 Uji Validitas..... | 40 |
| 3.7.2 Uji Reliabilitas | 40 |
| 3.8 Uji Persyaratan Analisis Data | 42 |
| 3.8.1 Uji Linieritas..... | 42 |
| 3.8.2 Uji Multikolinier | 43 |
| 3.9 Metode Analisis Data | 43 |
| 3.9.1 Analisis Regresi Linier Berganda | 43 |
| 3.10 Pengujian Hipotesis | 44 |
| 3.10.1 Uji T | 44 |
| 3.10.2 Uji F | 45 |

| | |
|---|----|
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 47 |
| 4.1 Deskripsi Data | 47 |
| 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden..... | 47 |
| 4.1.1.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin..... | 47 |
| 4.1.1.2 Karakteristik Berdasarkan Usia..... | 48 |
| 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden | 48 |
| 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen..... | 55 |
| 4.2.1 Hasil Uji Validitas..... | 55 |
| 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas | 58 |
| 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data | 59 |
| 4.3.1 Hasil Uji Linieritas | 59 |
| 4.3.2 Hasil Uji Multikolinier | 60 |
| 4.4 Hasil Metode Analisis Data | 60 |
| 4.4.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda..... | 60 |
| 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis | 62 |
| 4.5.1 Hasil Uji T | 62 |
| 4.5.2 Hasil Uji F | 63 |
| 4.6 Pembahasan..... | 64 |
| 4.6.1 Pembahasan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja..... | 64 |
| 4.6.2 Pembahasan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja | 65 |
| 4.6.3 Pembahasan Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja | |
| | 65 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 67 |
| 5.1 Simpulan | 67 |
| 5.2 Saran | 67 |

5.2.1 Bagi Rumah Sakit 67

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya 69

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan pilar penting di berbagai aspek kehidupan bermasyarakat dan bernegara. Selain dalam bermasyarakat dan bernegara, sumber daya manusia juga sangat penting di dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Sebagai salah satu sumber daya yang ada di sebuah organisasi selain sumber daya finansial dan teknologi, sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber daya manusia memiliki potensi yang dapat dimanfaatkan dan dipelihara dengan baik oleh organisasi sebagai usaha dalam meraih keberhasilan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk memaksimalkan dan memelihara potensi yang dimiliki oleh sumber daya manusia tentu diperlukan juga manajemen sumber daya manusia yang baik di dalam sebuah organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu atau cara tentang pengaturan hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh setiap individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Marwansyah (2010 : 3) dalam Samsuni (2017 : 115) mengungkapkan bahwa manajemen yaitu pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial. Sementara Sastrohadiwiryono (2002 : 57) dalam Samsuni (2017 : 115) mengungkapkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia diganti dengan manajemen tenaga kerja yaitu pendayagunaan, pembinaan, pengetahuan, pengaturan, pengembangan, dan pemeliharaan unsur tenaga kerja.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, dan pengintegrasian terhadap sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Seperti yang disampaikan diatas, salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu pemeliharaan. Pemeliharaan adalah suatu proses peningkatan dan pemeliharaan keadaan fisik, mental, serta kelayakan agar karyawan nyaman untuk bekerja dalam jangka waktu yang lama di dalam sebuah organisasi. Salah satu usaha yang dapat dilakukan untuk memelihara karyawan adalah dengan memberikan kepuasan kerja yang baik dan tinggi terhadap karyawan.

Menurut Handoko (2012 : 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerjanya. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah kompensasi, pekerjaan itu sendiri, beban kerja, rekan kerja, atasan, promosi, motivasi dan lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diberikan kepada karyawan. Apabila karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja karyawan dan berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan. Sebaliknya, apabila karyawan merasakan kepuasan kerja yang rendah, hal ini tentunya akan menurunkan kinerja karyawan karena adanya sikap tidak senang dan tidak puas dalam bekerja. Maka dari itu tentunya kepuasan kerja merupakan faktor harus diutamakan oleh perusahaan.

RS Urip Sumoharjo merupakan rumah sakit swasta di Bandar Lampung yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo No.200, Gn. Sulah, Way Halim, Bandar Lampung, Lampung. RS Urip Sumoharjo Merupakan Rumah Sakit Swasta yang bernuansa Islam yang mulai beroperasi sejak tanggal 10 September 2001 dan sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan RI No.492/menkes/SK/V/2008, Rumah Sakit Urip Sumoharjo saat ini merupakan rumah sakit swasta utama setara tipe B Non Pendidikan. Sebagai rumah sakit utama dan rumah sakit yang cukup ternama di Bandar Lampung tentunya RS Urip Sumoharjo memiliki jumlah perawat yang cukup banyak, guna memberikan pelayanan yang maksimal. Berikut merupakan data jumlah perawat RS Urip Sumoharjo pada tabel 1.1 :

Tabel 1.1
Jumlah Tenaga Perawat RS Urip Sumoharjo Tahun 2019

| No | Jabatan | Jumlah |
|--------|--------------------------|--------|
| 1 | Kabid Keperawatan | 1 |
| 2 | Kasie Askep | 1 |
| 3 | Kasie Peralatan | 1 |
| 4 | Kasie Mutu Keperawatan | 1 |
| 5 | Kepala Ruang Keperawatan | 22 |
| 6 | Perawat Pelaksana | 425 |
| Jumlah | | 451 |

Sumber : RS Urip Sumoharjo, diolah penulis, 2019

Tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah tenaga perawat yang ada di RS Urip Sumoharjo adalah 451, serta menunjukkan posisi yang ada di RS Urip Sumoharjo. Hal tersebut menunjukkan adanya hubungan kerjasama yang baik dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh RS Urip Sumoharjo.

Pada tabel 1.1 juga menunjukkan jumlah perawat pelaksana yaitu 425 orang yang dijadikan subjek pada penelitian ini.

Di dalam organisasi rumah sakit perawat merupakan pilar penting bagi rumah sakit dalam menjalankan segala operasionalnya. Selain menjalankan operasional rumah sakit, perawat berperan penting bagi rumah sakit guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan salah satunya adalah pelayanan yang baik dan maksimal. Peran penting itulah yang membuat perawat merupakan aspek yang harus dijaga dan dipelihara dengan baik serta diiringi dengan pengembangan, seperti pelatihan dan pendidikan. Memberikan kepuasan kerja kepada setiap perawat juga merupakan kewajiban yang harus dilakukan oleh rumah sakit jika ingin mendapatkan kinerja yang baik dari setiap perawat yang ada di rumah sakit.

Rumah sakit sebagai garda terdepan pelayanan kesehatan tentunya sangat penting dan dibutuhkan oleh masyarakat. Semakin berkembangnya zaman semakin meningkat juga kesadaran dan pengetahuan setiap orang akan pentingnya kesehatan. Hal ini tentunya membuat pihak RS Urip Sumoharjo juga harus lebih meningkatkan pelayanannya terhadap setiap pasien yang menggunakan jasa mereka. Pelayanan yang baik tersebut tentunya harus dirasakan dengan baik oleh seluruh lapisan masyarakat. Salah satu faktor yang menentukan baik atau tidaknya pelayanan rumah sakit adalah perawat. Perawat sebagai salah satu sumber daya manusia yang ada di RS Urip Sumoharjo berperan penting pada pelayanan rumah sakit karena perawatlah yang intens berhadapan dengan pasien selain dokter. Maka dari itu menjadi sangat penting bagi manajemen RS Urip Sumoharjo untuk memberikan kepuasan kerja bagi perawat agar mereka dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Seperti diketahui perawat memiliki beban kerja yang berat dan tugas-tugas yang tidak mudah, karena memerlukan fisik dan pikiran yang sangat prima.

Sebagai salah satu rumah sakit yang bertipe utama, RS Urip Sumoharjo menjadi pilihan utama bagi masyarakat Bandar Lampung. Terbukti, rumah sakit ini juga menunjukkan aktivitas yang sangat sibuk, baik pelayanan berobat atau konsultasi dan juga pelayanan rawat inap. Aktivitas yang sangat sibuk tersebut juga menuntut peran yang lebih dari semua perawat di RS Urip Sumoharjo untuk memberikan pelayanan maksimal terhadap pasien. Sebagai garda terdepan yang sebagian waktunya dihabiskan dengan berhadapan langsung dengan pasien, tentunya perawat merupakan aset bagi sebuah rumah sakit, karena jika tidak ada perawat pelayanan rumah sakit terutama rawat inap tidak akan berjalan optimal.

Dibalik sibuknya aktivitas pelayanan yang ada di RS Urip Sumpharjo, tentunya terdapat faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor yang bisa berdampak tidak baik bagi pelayanan yang diberikan terhadap pasien. Maka dari itu peneliti pun melakukan survei dengan melakukan wawancara singkat kepada beberapa perawat di beberapa ruang keperawatan yang ada di RS Urip Sumoharjo tentang apa saja faktor yang terjadi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dari para perawat. Setelah melakukan survei, peneliti mendapatkan faktor-faktor yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RS Urip Sumoharjo. Hasilnya terdapat dua faktor yang peneliti temukan di RS Urip Sumoharjo yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja perawat.

Faktor pertama yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RS Urip Sumoharjo adalah yang berkaitan dengan beban kerja yang diberikan kepada perawat. Menurut Munandar (2011 : 385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Dimana menurut beberapa perawat yang peneliti wawancara mereka mengungkapkan bahwa beban kerja yang diberikan terlalu banyak, berat, serta intens dengan tugas-tugas seperti antar jemput pasien, pengontrolan, operasi, USG, rontgen, fisioterapi, dll. Namun, tugas-tugas tersebut tidak dibarengi dengan jumlah perawat yang tersedia di setiap shiftnya yang hanya berjumlah 5 perawat, berbanding dengan 36 pasien di setiap ruangan. Berikut merupakan pembagian waktu shift tenaga perawat yang ada di RS Urip Sumoharjo pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2

Pembagian Waktu Shift Tenaga Perawat RS Urip Sumoharjo Tahun 2019

| No | Shift | Waktu |
|----|-------|-----------------|
| 1 | Pagi | 07:30 s/d 13:30 |
| 2 | Sore | 13:30 s/d 20:30 |
| 3 | Malam | 20:30 s/d 07:30 |

Sumber : RS Urip Sumoharjo, diolah penulis, 2019

Tabel 1.2 menunjukkan waktu pembagian shift tenaga perawat di RS Urip Sumoharjo. Dimana menurut beberapa perawat yang peneliti wawancara, banyak dan intensnya tugas-tugas yang dikerjakan namun tidak diimbangi dengan jumlah perawat di setiap shiftnya membuat perawat sering merasa lelah dan kurang bersemangat untuk bekerja di shift berikutnya. Tentunya hal-hal ini harus menjadi perhatian dari RS Urip Sumoharjo, karena apabila hal-hal ini dibiarkan akan berdampak pada tidak optimalnya pelayanan yang diberikan oleh perawat. Selain itu hal-hal ini juga dapat membuat kepuasan kerja perawat menjadi rendah dikarenakan beban kerja yang banyak, berat, dan intens tersebut.

Faktor kedua yang diduga mempengaruhi kepuasan kerja perawat di RS Urip Sumoharjo adalah berkaitan dengan insentif yang diberikan kepada perawat.

Menurut Rivai (2006 : 329) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat kinerja atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji atau upah. Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada karyawan didasari oleh pekerjaannya yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

Dimana menurut beberapa perawat yang peneliti wawancara, pemberian insentif di RS Urip Sumoharjo masih kurang baik. Dimana menurut perawat pemberian insentif didasarkan pada tingkat keramaian pelayanan yang ada di setiap ruangan di RS Urip Sumoharjo. Namun pada kenyataan pemberian insentif seringkali tidak sesuai dengan tingkat keramaian pelayanan, dimana menurut perawat terkadang ruangan ramai tapi tidak dibarengi dengan naiknya insentif yang diberikan. Seringkali juga pemberian insentif tidak tepat waktu atau telat.

Hal ini tentunya sangat bertolak belakang dengan tujuan kompensasi yaitu menjamin keadilan serta kesesuaian, dimana dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan dan kesesuaian serta hubungan baik antara perawat dengan RS Urip Sumoharjo. Selain itu menurut beberapa perawat yang peneliti wawancara, terkadang mereka merasa seperti tidak bersemangat ketika membrikan pelayanan dikarenakan insentif yang diberikan sama saja, baik saat sepi ataupun ramai. Hal-hal tersebut tentunya harus dibenahi dan mendapat perhatian serius dari RS Urip Sumoharjo, karena hal-hal tersebut dapat membuat tingkat kepuasan perawat menjadi rendah dan akan berdampak pada pelayanan yang diberikan oleh perawat. Bahkan hal-hal tersebut dapat membuat perawat berfikir untuk pindah atau keluar ke rumah sakit lain. Kalau terjadi tentunya itu dapat menghambat proses operasional RS Urip Sumoharjo.

Berdasarkan uraian yang dijelaskan diatas, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja, insentif, dan kepuasan kerja, masalah dalam penelitian ini yaitu ketidakpuasan perawat akan beban kerjanya yang dirasa berat dan adanya rasa tidak adil dan tidak puas akani yang diberikan. Masalah-masalah tersebut diduga timbul karena rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan oleh perawat.

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung ?
2. Bagaimanakah pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung ?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek dalam penelitian ini adalah perawat RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek dalam penelitian ini yaitu RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup dalam penelitian ini yaitu RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung Jl. Urip Sumoharjo No.200, Gn. Sulah, Way Halim, Bandar Lampung, Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei-Agustus 2019.

1.3.5 Ruang Lingkup Pengetahuan

Adalah bidang keilmuan pada Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi Beban Kerja, Insentif, dan Kepuasan Kerja.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti
 - a) Penelitian yang dilakukan sebagai syarat kelulusan program pendidikan strata 1 Manajemen di IIB Darmajaya Bandar Lampung.
 - b) Menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi Institusi

Sebagai referensi dan tambahan bagi pembaca dan peneliti lain yang melakukan penelitian dengan jenis pembahasan yang sama. Menambah perbendaharaan pada perpustakaan yang kelak akan berguna bagi mahasiswa.

3. Bagi Perusahaan

- a) Penelitian ini dapat memberi informasi kepada pihak perusahaan akan pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
- b) Penelitian ini dapat member informasi kepada pihak perusahaan akan pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
- c) Penelitian ini dapat member informasi kepada perusahaan akan pengaruh beban kerja dan insentif terhadap kepuasan kerja perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

1.6 Sistematika Penelitian

Memberikan gambaran jelas mengenai materi yang dibahas. Sehingga memudahkan pembaca untuk memahami maksud penelitian skripsi.

BAB I Pendahuluan

Menguraikan dan menjelaskan tentang : kondisi pekerjaan seseorang dimana beban kerja dan kompensasi menyebabkan dampak negatif, diantaranya menyebabkan rendahnya rasa kepuasan kerja perawat, masalah inilah yang diduga ada pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung. Perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II Landasan Teori

Bab ini memuat teori-teori yang mendukung penelitian yang akan dilakukan oleh penulis yaitu sumber daya manusia, beban kerja, insentif, dan kepuasan kerja, kerangka berpikir, dan hipotesis.

BAB III Metodologi Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang variabel jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel penelitian, variable penelitian, definisi operasional variable, uji persyaratan instrument (uji validitas dan realibilitas), uji persyaratan analisis data (uji linearitas, uji multi kolinieritas, uji heteroskedastisitas, uji auto korelasi), metode analisis data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis, uji t dan uji f.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bab ini akan diuraikan mengenai deskripsi data, hasil uji persyaratan instrument (uji validitas dan realibilitas), hasil uji persyaratan analisis data (uji linieritas dan uji multikolinieritas), metode analisis data uji regresi linier berganda serta pengujian hipotesis, uji t dan uji f.

BAB V Simpulan dan Saran

Berisi tentang simpulan dan saran mengenai hasil analisis dan pembahasan dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar karyawan bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika karyawan bekerja di bawah standar, maka beban kerja yang diemban berlebih. Permendagri No. 12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu.

Menurut Munandar (2011 : 385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sementara menurut (Menpan 2010 : 2), beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sedangkan menurut Tarwaka (2011 : 106), beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang diungkapkan para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa beban kerja adalah tanggung jawab tugas atau pekerjaan yang diberikan atau ditetapkan oleh atasan dan harus diselesaikan sesuai waktu yang ditentukan demi tercapainya tujuan.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut Manuaba (2000 : 2), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

- a. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, yaitu :
 1. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.
 2. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, shift kerja, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 3. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

- b. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau psikis sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja.

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Winaya (1989:45) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi pegawai. Dampak negatif tersebut diantaranya adalah :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasandiri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi dari indikator beban kerja yang dikemukakan oleh Putra (2012 : 22) dalam Dani (2016), yaitu :

1. Target Yang Harus Dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya untuk mendesain, mencetak, dan finishing. Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2. Kondisi Pekerjaan

Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat pengerjaan barang dan kerusakan pada mesin produksi, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.

3. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.2 Insentif

2.2.1 Pengertian Insentif

Insentif merupakan kompensasi finansial yang masuk kedalam kompensasi langsung, dimana kompensasi langsung adalah satu bentuk balas jasa diluar gaji yang diberikan atau dibayar secara tetap dan rutin berdasarkan tenggang waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan. Menurut Rivai (2006 : 329) insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat kinerja atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji atau upah. Penggunaan insentif yang dibayarkan kepada karyawan didasari oleh pekerjaannya yang melebihi standar yang telah ditetapkan.

Selanjutnya, menurut Sarwoto (2000) dalam Shelvia Putri Andini (2017) insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan dengan sengaja kepada karyawan sebagai pendorong agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi perusahaan.

Sementara menurut Mangkunegara (2007 : 89) dalam Shelvia Putri Andini (2017), mengemukakan bahwa insentif adalah suatu penghargaan dalam bentuk uang yang diberikan oleh pihak pemimpin organisasi kepada karyawan agar mereka bekerja dengan motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi atau dengan kata lain, insentif

merupakan pemberian uang di luar gaji yang dilakukan oleh pihak pemimpin organisasi sebagai pengakuan terhadap prestasi kerja dan kontribusi karyawan organisasi.

Sedangkan menurut Handoko (1987 : 176) dalam Shelvia Putri Andini (2017) mengatakan bahwa tujuan pemberian insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial diatas dan melebihi upah dan gaji dasar. Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan harus dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu sisi perusahaan dan sisi karyawan. Sehingga pemberian insentif ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat dikatakan bahwa insentif merupakan suatu alat perangsang atau pendorong yang diberikan perusahaan agar dapat lebih berprestasi untuk memberikan hasil kerja yang lebih baik.

2.2.2 Jenis-Jenis Insentif

Sarwoto (2000) , mengemukakan bahwa jenis-jenis insentif adalah sebagai berikut :

1. Insentif Material

Merupakan daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya berbentuk uang atau barang. Insentif material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarga. Beberapa macam insentif yang diberikan karyawan meliputi :

a. Uang

Merupakan insentif material yang berbentuk uang dapat diberikan dalam berbagai mcam, antara lain :

1. Bonus, merupakan uang yang dibayarkan sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan, diberikan secara selektif dan khusus kepada pekerja yang berhak menerimanya, dan diberikan sekali terima tanpa sesuatu ikatan dimasa yang akan datang.
 2. Komisi, merupakan sejenis bonus yang dibayarkan kepada pihak yang menghasilkan pekerjaan yang baik.
 3. Profit Sharing, merupakan pembayaran berupa pembagian dari laba bersih yang disetorkan kedalam sebuah perusahaan dan kemudian dimasukkan kedalam daftar pendapatan setiap karyawan.
 4. Kompensasi yang ditangguhkan, merupakan program balas jasa yang mencakup pembayaran dikemudian hari yaitu pensiun dan pembayaran kontruktual.
- b. Jaminan sosial, insentif material yang diberikan dalam bentuk jaminan sosial yang lazimnya, diberikan secara kolektif, tidak ada unsur untuk kompetitif atau persaingan, setiap karyawan dapat memperolehnya sama rata dan otomatis. Bentuk jaminan sosial ada beberapa macam antara lain :
1. Pemberian Rumah Dinas
 2. Pengobatan Secara Cuma-Cuma
 3. Cuti Sakit dan Melahirkan Dengan Tetap Mendapatkan Pembayaran Gaji

2. Insentif Non Material

Merupakan upaya perangsang yang diberikan kepada karyawan yang berbentuk penghargaan dan pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya.

Beberapa macam insentif non material meliputi :

- a. Pemberian gelar atau titel secara resmi
- b. Pemberian balas jasa
- c. Pemberian piagam penghargaan
- d. Pemberian promosi jabatan
- e. Pemberian hak untuk menggunakan sesuatu atribut dan fasilitas perusahaan
- f. Pemberian pujian atau ucapan terimakasih secara formal maupun informasi.

Sedangkan menurut Hasibuan (2007:184), jenis-jenis insentif dibedakan menjadi tiga yaitu :

1. Nonmaterial Insentif

Non material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berbentuk penghargaan/pengukuhan berdasarkan prestasi kerjanya, seperti piagam, piala, atau medali.

2. Social Insentif

Social insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berupa fasilitas dan kesempatan untuk mengembangkan kemampuannya, seperti promosi, mengikuti pendidikan, atau naik haji.

3. Material Insentif

Material insentif adalah daya perangsang yang diberikan kepada karyawan berdasarkan prestasi kerjanya, berbentuk

uang dan barang. Material ini bernilai ekonomis sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan beserta keluarganya.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa bentuk-bentuk insentif dapat dibedakan menjadi insentif dalam bentuk penghargaan, fasilitas dan berbentuk uang yang sesuai dengan kebutuhan baik pegawai maupun organisasi.

2.2.3 Tujuan Insentif

Tujuan pemberian insentif menurut Rivai (2006 : 330) adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan dalam memperbaiki kualitas dan kuantitas hasil kerjanya. Sedangkan bagi perusahaan insentif adalah strategi untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi perusahaan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, dimana produktivitas menjadi sangat penting.

Sedangkan menurut Handoko (1987 : 176) dalam Shelcia Putri Andini (2017) tujuan insentif adalah untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam upaya mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan menawarkan perangsang finansial di atas dan melebihi upah dan gaji dasar.

Jadi dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif yang dilakukan harus dapat memuaskan kedua belah pihak, yaitu sisi perusahaan dan sisi karyawan. Sehingga pemberian insentif ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

2.2.4 Indikator Insentif

Manullang (2001) menyatakan bahwa terdapat 6 indikator insentif, yaitu :

1. Pendidikan, dalam pemberian insentif dilihat dari tingkat pendidikan karyawan
2. Pengalaman, karyawan yang berpengalaman dalam bekerja harus dibedakan tingkat insentif yang diperolehnya
3. Tanggungan, karyawan yang mempunyai tanggungan yang besar wajib memperoleh insentif yang lebih besar
4. Kemampuan perusahaan, kemampuan perusahaan dalam memberikan insentif saat perusahaan mendapat keuntungan yang besar maka para karyawan harus turut menikmatinya melalui pemberian insentif yang besar
5. Keadaan ekonomi, pemberian insentif tergantung dari pada biaya hidup di suatu daerah
6. Kondisi pekerjaan, karyawan yang bekerja melebihi jam kerja atau melebihi dari tugas yang seharusnya dia kerjakan harus memperoleh upah yang lebih besar

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan juga merupakan persepsi yang ditimbulkan baik yang bersifat positif maupun negatif tentang segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja juga merupakan sikap umum yang merupakan pencerminan dari beberapa sikap yang saling terikat dari seseorang terhadap pekerjaan. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku

pada dirinya. Ini di karenakan adanya perbedaan keinginan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan yang di rasakan dan begitu juga sebaliknya. Menurut Hasibuan (2009 : 203) dalam Siti Arofah (2015) kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi disebabkan oleh beberapa faktor antara lain :

1. Balas Jasa
2. Penempatan yang Tepat Sesuai Dengan Keahlian
3. Berat Ringannya Pekerjaan
4. Suasana dan Lingkungan Pekerjaan
5. Peralatan yang Menunjang Pelaksanaan Pekerjaan
6. Sikap Pimpinan

Menurut Handoko (2012 : 193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan tergantung bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif ataupun negatif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di tempat kerjanya.

Kepuasan kerja menurut Tahir (2014 : 85) dalam Lalujan Paramita (2016) adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Pegawai/karyawan yang bergabung dalam suatu organisasi, tentu mereka membawa serta seperangkat keinginan, kebutuhan, hasrat dan pengalaman masa lalu yang menyatu membentuk harapan kerja. Masih dalam Lalujan Paramita (2016), Tahir (2014 : 85) menyatakan bahwa, sebagai sekumpulan perasaan, kepuasan kerja bersifat dinamis, seseorang dapat menurun dalam sekejap. Uraian sebelumnya dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan kumpulan perasaan menyenangkan dan tidak menyenangkan dari para pegawai atau karyawan di suatu organisasi atau perusahaan ketika bekerja dan sifat dinamis dari kepuasan kerja yang dirasakan oleh mereka.

Sementara menurut Rivai (2006 : 475) kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem penilaian yang berlaku pada dirinya, karena adanya perbedaan keinginan pada masing-masing individu. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang dan puas atau tidak puas dalam berkerja.

Kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepuasan kerja muncul dari persepsi tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Berdasarkan penjelasan diatas sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan atau persepsi dari seorang karyawan tentang pekerjaannya dilihat dari berbagai aspek baik positif atau negatif sesuai dengan tingkat kepuasan masing-masing individu.

2.3.2 Teori-Teori Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2006 : 475) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam, yaitu:

1. Equity Theory (Teori Keadilan)

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas situasi tertentu. Ada empat ukuran dalam teori ini. Pertama, orang yaitu individu yang merasakan diperlakukan adil atau tidak adil. Kedua, perbandingan dengan orang lain, yaitu sekelompok atau orang yang digunakan oleh seseorang sebagai pembanding rasio masukan atau perolehan. Ketiga, masukan (input), yaitu karakteristik individual yang dibawa kepekerjaan seperti keahlian, pengalaman atau karakteristik bawaan seperti keahlian, umur, jenis kelamin dan ras. Keempat, perolehan (outcome), yaitu apa yang diterima seseorang dari pekerjaannya, seperti penghargaan, tunjangan dan upah.

Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio yang lainnya. Apabila keadilan terjadi, karyawan tersebut merasa mendapat kepuasan dan sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan antara input dan outcome, maka terjadi ketidakpuasan. Perasaan keadilan dan ketidakadilan atas situasi diperoleh dengan cara membandingkan dirinya dengan orang yang sekelas dengannya, sekantor maupun di tempat lain.

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa orang akan merasa puas sepanjang mereka merasa ada keadilan (equity). Perasaan equity dan inequity atas suatu situasi diperoleh orang dengan cara

membandingkan dirinya dengan orang lain yang sekelas, sekantor, maupun di tempat lain.

2. Discrepancy Theory (Teori Ketidaksesuaian)

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan Karyawan. Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy (ketidaksesuain), tetapi merupakan discrepancy yang positif. Sebaliknya, makin jauh dari kenyataan yang dirasakan di bawah standar minimum sehingga menjadi negatif discrepancy, maka makin besar pula ketidakpuasan seseorang terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa menurut teori ini, kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai. Dengan demikian, orang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi.

3. Two Factor Theory (Teori Dua Faktor)

Herzberg yang dikenal sebagai pengembang teori kepuasan kerja yang disebut teori dua faktor, membagi situasi yang mempengaruhi seseorang terhadap pekerjaan menjadi dua faktor yaitu faktor yang membuat orang

merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang merasa puas terhadap pekerjaannya (dissatisfiers – satisfiers).

Faktor-faktor yang membuat orang tidak puas (dissatisfiers) atau juga faktor iklim baik (hygiene factor) yang tercakup dalam kondisi pertama meliputi upah, jaminan pekerjaan, kondisi kerja, status, prosedur perusahaan, mutu supervisi, mutu hubungan antar pribadi di antara rekan kerja, dengan atasan dan dengan bawahan. Sedangkan faktor dari rangkaian pemuas atau motivator ini meliputi prestasi (achievement), pengakuan (recognition), tanggung jawab (responsibility), kemajuan (advancement), pekerjaan itu sendiri (the work itself) dan kemungkinan berkembang (the possibility of growth).

Berdasarkan teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Faktor yang menimbulkan kepuasan kerja adalah faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yang apabila faktor tersebut tidak ada, maka karyawan akan merasa tidak lagi puas. Sedangkan faktor yang menimbulkan ketidakpuasan adalah berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, seperti: administrasi, pengawasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja. Apabila faktor ketidakpuasan ini dirasakan kurang atau tidak diberikan maka karyawan akan merasa tidak puas.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada karyawan bergantung pada pribadi masing-masing karyawan. Menurut Mangkunegara

(2011) dalam Nova Syafrina (2018) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Karyawan

Kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat karyawan terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan karyawan untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.

2. Faktor Pekerjaan

Jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja.

Sementara menurut Wibowo (2015) dalam Nova Syafrina (2018) ada tiga faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Individual

Meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan.

2. Faktor Sosial

Meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan.

3. Faktor Utama dalam Pekerjaan

Meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja dan kesempatan untuk maju. Selain itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial di dalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

2.3.4 Indikator Kepuasan Kerja

Berikut adalah indikator-indikator kepuasan kerja menurut Rivai (2006 : 479) :

1. Isi Pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan.
2. Supervisi
3. Organisasi dan Manajemen
4. Kesempatan Untuk Maju
5. Gaji dan Keuntungan finansial lainnya, seperti adanya insentif.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Daftar Penelitian Terdahulu

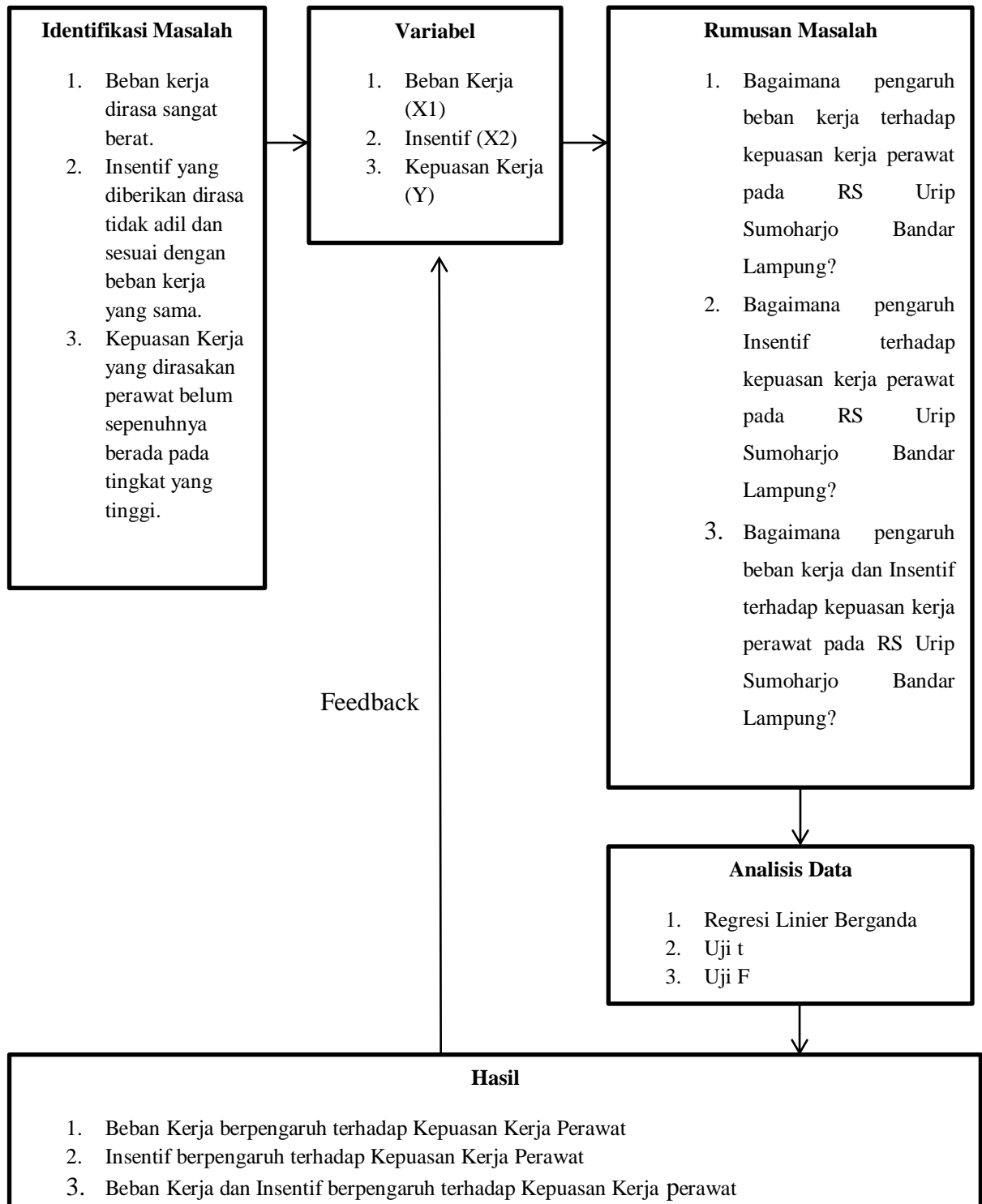
| No | Peneliti | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|--|---|--|
| 1 | Dhini Rahma Dania (2010) | Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus) | Berdasarkan dari penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa stres kerja tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan medical representatif di kota Kudus. |
| 2 | I Gede Mahendrawan dan Ayu Desi Indrawati | Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pt. Panca Dewata Denpasar | Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa variabel beban kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Panca Dewata sedangkan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja PT. Panca Dewata dan juga menghasilkan bahwa variabel kompensasi memberi pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan variabel beban kerja. |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 3 | Kevin F.S. Tambengi, Christoffel Kojo, dan Farlane S. Rumokoy | Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut | Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. |
|---|---|---|---|

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah judul penelitian ini yaitu Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung. Dimana pada penelitian ini diduga adanya ketidakpuasan perawat terhadap beban kerja dan kompensasi yang diberikan oleh pihak rumah sakit. Hal inilah yang menjadi dasar bagi peneliti dalam melakukan penelitian.

2.5 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1



2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian teoritik diatas maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y) perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Insentif (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung .
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Beban Kerja (X1) dan Kompensasi (X2) dengan Kepuasan Kerja (Y) perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018, p. 8) jenis penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai jenis penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivism memandang realitas/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, konkrit, teramati, terukur, dan hubungan gejala bersifat sebab akibat. Penelitian ini umumnya dilakukan pada populasi atau sampel tertentu yang representatif. Proses penelitian bersifat deduktif, sehingga dapat dirumuskan hipotesis. Hipotesis tersebut selanjutnya diuji melalui pengumpulan data lapangan.

3.2 Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data primer merupakan data asli yang dikumpul sendiri oleh periset untuk menjawab masalah risetnya secara khusus. Dalam penelitian ini data primer adalah jawaban atas pertanyaan yang dijawab oleh responden dengan membagikan kuesioner kepada perawat RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh tidak langsung yaitu data tersebut diperoleh dari dokumen perusahaan dan buku. Dalam penelitian ini

pengumpulan data melalui pihak organisasi yang bersangkutan yang sebelumnya sudah tersusun dan sudah dicatat seperti data kepegawaian dan yang lainnya.

3.3 Metode Penelitian

Metode dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Metode ini dilakukan dengan mengkaji berbagai teori yang relevan dengan penyusunan penelitian ini seperti data yang bersumber dari berbagai referensi seperti buku dan jurnal ilmiah tentang motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

2. Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain :

a. Wawancara

Wawancara yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dengan melakukan wawancara kepada perawat dan kepala bagian diklat RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung dengan tujuan untuk mendapatkan informasi yang dibutuhkan selama penelitian seperti data jumlah pegawai yang digunakan untuk populasi dan sampel penelitian.

b. Kuesioner

Penyebaran kuesioner dalam penelitian ini dilakukan dengan menyebar langsung kuesioner yang berisi pertanyaan kepada perawat RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung. Menurut Sugiyono (2018, p. 142) kuesioner

merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan secara tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2018, p. 214), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung yaitu 425 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018 : 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sehingga sampel merupakan bagian dari populasi yang ada, sehingga untuk pengambilan sampel harus menggunakan cara tertentu yang didasarkan oleh pertimbangan-pertimbangan yang ada. Pada penelitian ini pengambilan sampel dilakukan dengan sampel acak sederhana disebut juga *Simple Random Sampling*, teknik penarikan sampel yang memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Sampel pada penelitian ini adalah 81 orang perawat yang ada di RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

3.5 Variabel Penelitian

3.5.1 Variabel Bebas

Menurut Sugiyono (2018 : 38) variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2)

3.5.2 Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2018 : 38) variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Sugiyono: 2015, p. 38). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Tabel 3.1

| Variabel | Definisi Konsep | Definisi Operasional | Indikator | Skala Pengukuran |
|------------------|---|--|--|------------------|
| Beban Kerja (X1) | Menurut Munandar (2011 : 385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan tenaga kerja atau karyawan | Beban Kerja pada penelitian ini adalah beban kerja yang diberikan terhadap perawat RS Urip | 1. Target yang Harus Dicapai 2. Kondisi Pekerjaan 3. Standar Pekerjaan | Likert |

| | | | | |
|------------------------|---|---|---|---------------|
| | <p>untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.</p> | <p>Sumoharjo Bandar Lampung.</p> | | |
| <p>Kompensasi (X2)</p> | <p>Siagian (2011 : 253) dalam Abdul Syukur (2018) bahwa kompensasi adalah sistem imbalan yang baik yang mampu menjamin kepuasan para karyawan perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan perusahaan memperoleh,</p> | <p>Kompensasi pada penelitian ini kompensasi yang diterima oleh perawat RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas | <p>Likert</p> |

| | | | | |
|--------------------|---|---|--|--------|
| | memelihara dan memperkerjakan orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan perusahaan. | | | |
| Kepuasan Kerja (Y) | Menurut Sunyoto (2012 : 210) dalam Kenny Yulianto (2015) pengertian kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para | Kepuasan Kerja pada penelitian ini adalah kepuasan yang dirasakan oleh perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung. | 1. Kesesuaian 2. Rasa adil 3. Hilangnya perasaan tidak puas 4. Satisfiers | Likert |

| | | | |
|--|--|--|--|
| karyawan memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. | | | |
|--|--|--|--|

3.6.1 Skala Pengukuran Likert

Pada proses pengumpulan data, untuk menghitung masing-masing indikator, maka digunakan skala Likert. Dimana ditentukan item-item yang relevan dengan apa yang ingin diketahui, kemudian responden diminta memberikan jawaban yang sesuai dengan pendapatnya. Pengukuran skala likert ini dilakukan dengan pembagian.

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

| Jawaban | Bobot |
|---------------------------|-------|
| Sangat Setuju (SS) | 5 |
| Setuju (S) | 4 |
| Kurang Setuju (KS) | 3 |
| Tidak Setuju (TS) | 2 |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

3.7 Uji Persyaratan Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2018 : 127), instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data itu valid. Teknik yang digunakan untuk mengukur validitas butir pertanyaan kuesioner adalah *Correlation Product Moment* dari Karl Pearson (validitas isi/konten) dengan cara mengkorelasikan masing-masing item pertanyaan kuesioner dan totalnya, selanjutnya membandingkan r tabel dengan r hitung.

Dalam pengujian validitas, instrumen diuji dengan menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0.05$. Instrumen dikatakan valid apabila mempunyai nilai signifikansi korelasi \geq dari 95% atau $\alpha = 0.05$.

Kriteria Pengambilan Keputusan :

Apabila Probabilitas (Sig) < Alpha atau $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen **Valid**

Apabila Probabilitas (Sig) > Alpha atau $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka instrumen **Tidak Valid**

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah bentuk uji kualitas data yang menunjukkan stabilitas data dan konsistensi dari instrumen untuk mengukur konstruk variabel. Menurut Sugiyono (2018 : 121), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat pengukur (instrumen) yang digunakan dapat dipercaya atau dilakukan untuk mengetahui konsistensi dan ketepatan pengukuran. Uji

reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan *Alpha Croanbachs*.
Pengolahan data dibantu dengan program aplikasi SPSS 20.

Rumus :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum S^2j}{S^2x} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas alpha

k = Jumlah Item

Sj = Varians responden untuk item I

Sx = Jumlah varians skor total

Tabel 3.3
Interprestasi Nilai r

| Koefisien r | Interprestasi |
|--------------|---------------|
| 0,000-0,200 | Sangat Rendah |
| 0,201-0,400 | Rendah |
| 0,401-0,600 | Cukup |
| 0,601-0,800 | Cukup Tnggi |
| 0,801-0,1000 | Sangat Tinggi |

3.8 Uji Persyaratan Analisis Data

Pengujian regresi linier berganda dapat dilakukan setelah model dari penelitian ini memenuhi syarat-syarat yaitu lolos dari asumsi klasik. Syarat-syarat yang harus dipenuhi adalah data tersebut harus terdistribusikan secara normal, tidak mengandung multikolinearitas, dan linieritas. Untuk itu sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda perlu dilakukan dahulu pengujian asumsi klasik, yang terdiri dari :

3.8.1 Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel tergantung. Uji linieritas dilakukan terhadap variabel *quality of work life* dengan variabel keterlibatan kerja. Untuk mengetahui kedua variabel linier atau tidak, maka dilakukan uji linieritas dengan uji F. Kaidahnya dengan melihat p pada tabel linieritas, dimana jika $p < 0,05$ untuk *linierity* dan jika $p > 0,05$ *deviation for linierity* maka dikatakan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Uji linieritas dilakukan dengan bantuan program aplikasi SPSS 20.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Model regresi berbentuk linier

Ha : Model regresi tidak berbentuk linier

Kriteria pengambilan keputusan

Jika probabilitas (sig) < 0.05 (Alpha) maka Ho ditolak

Jika probabilitas (sig) $> 0,05$ (Alpha) maka Ho diterima

3.9 Metode Analisis Data

3.9.1 Uji Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi berganda mengandung makna bahwa dalam suatu persamaan regresi terdapat satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen.

Sedangkan rumus yang digunakan adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana :

Y = Nilai estimasi Y atau Kepuasan Kerja (Y)

a = Konstanta

X1 = Nilai variabel independen Beban Kerja (X1)

X2 = Nilai variabel independen Kompensasi (X2)

Rumusan hipotesis :

H₀ : Beban Kerja dan Insentif tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

H_a : Beban Kerja dan Insentif berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Kriteria pengambilan keputusan :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembimbing $k-1$ $93-1=2$, dan dk penyebut $n-k$ $(32-3=29)$ dan α tertentu maka H₀ ditolak atau sebaliknya. Jika $sig < 0.05$ maka H₀ ditolak atau sebaliknya.

3.10 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini akan digunakan Uji F dan Uji T. Berikut penjelasan dari masing-masing analisis data.

3.10.1 Koefisien Determinasi

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh variabel-variabel independen dapat menerangkan variabel dependen. Jika R^2 mendekati satu, maka variabel independen yang dipakai dapat menerangkan dengan baik variabel dependen.

3.10.2 Uji Secara Simultan (Uji F)

Uji F yakni untuk mengetahui pengaruh dari variabel independen secara serempak terhadap variabel dependen dilakukan dengan membandingkan antara hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan dk pembimbing $k-1$ ($93-1=92$), dan dk penyebut $n-k$ ($32-3=29$). Gunanya untuk menentukan apakah model penaksiran $Y=a+b_1X_1+b_2X_2$ yang digunakan tepat atau tidak.

Kriteria Pengujian :

- 1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau probabilitasnya < 0.05 maka model diterima.
 - 2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau probabilitasnya > 0.05 maka model ditolak.
- Pengaruh antara X_1 , X_2 , terhadap Y dengan pengujian H_0 dan H_a adalah sebagai berikut :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X_1) dan Insentif (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

Ha = Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

Untuk pengolahan data yang diperoleh dibantu dengan program SPSS 20 dengan taraf signifikan 5%.

3.10.3 Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikansi koefisien regresi (a, b, c), yaitu apakah gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara nyata atau tidak terhadap kepuasan kerja perawat pada α 0.05 dan derajat bebas = jumlah sampel – jumlah variabel. Pengambilan keputusan dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} atau dengan melihat probabilitasnya.

Rumusan Hipotesis :

Ho : Ada pengaruh yang signifikan Beban Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan kerja.

Ha : Tidak ada pengaruh yang signifikan Beban Kerja dan Insentif terhadap Kepuasan kerja.

Kriteria pengambilan keputusan :

Apabila signifikan (sig) < 0.05 maka Ho ditolak

Apabila signifikan (sig) > 0.05 maka Ho diterima

Kriteria Pengujian :

- 1) $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau probabilitasnya > 0.05 maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (Ho) artinya koefisien regresi variabel

dependen (X1 dan X2) tidak berbeda dengan nol atau variabel X1 dan X2 tersebut tidak berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel independen (Y).

- 2) $t_{hitung} < t_{tabel}$ probabilitasnya > 0.05 maka keputusannya adalah menerima hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternative (H_a) artinya koefisien regresi variabel dependen (X1 dan X2) tidak berbeda dengan nol atau variabel X1 dan X2 tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap nilai variabel independen (Y).

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin usia dan jabatan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap perawat di RS Urip Sumoraharjo berjumlah 81 orang.

4.1.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Jumlah | Persentase |
|----------------------|---------------|-------------------|
| Laki-Laki | 36 | 44.4% |
| Perempuan | 45 | 55,6% |
| Jumlah | 81 | 100% |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari tabel 4.1 karakter responden berdasarkan jenis kelamin di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu perempuan, artinya perawat RS Urip Sumoraharjo yang menjadi responden di dominasi oleh perawat perempuan, yaitu sebanyak 45 atau 55,6%. (Lampiran 3)

4.1.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia | Jumlah | Persentase |
|---------|--------|------------|
| 21-25Th | 56 | 69,1% |
| 26-30Th | 21 | 25,9% |
| 30-35Th | 4 | 4,9% |
| Total | 81 | 100% |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Dari hasil tabel 4.2 karakter responden berdasarkan usia di ketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu usia 21-25 tahun, artinya perawat RS Urip Sumoraharjo yang menjadi responden di dominasi oleh perawat yang berusia 21-25 tahun, yaitu sebanyak 56 orang atau 69,1%. (Lampiran 4).

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Hasil jawaban tentang variabel Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja yang disebarkan kepada 81 responden adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Hasil Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1)

| No. | Pernyataan- Pernyataan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----|---|---------|-----|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1. | Perawat merasa terbebani dengan beban kerja yang diberikan saat ini | 8 | 9,9 | 32 | 39,5 | 30 | 37,0 | 8 | 9,9 | 3 | 3,7 |
| 2. | Beban kerja yang diberikan | 7 | 8,6 | 38 | 46,9 | 25 | 30,9 | 9 | 11,1 | 2 | 2,5 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|
| | oleh pihak rumah sakit terlalu berat | | | | | | | | | | |
| 3. | Perawat mengerjakan berbagai macam pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat | 24 | 29,6 | 32 | 39,5 | 21 | 25,9 | 3 | 3,7 | 1 | 1,2 |
| 4. | Beban kerja yang diberikan oleh pihak rumah sakit terlalu banyak | 19 | 23,5 | 26 | 32,1 | 28 | 34,6 | 5 | 6,2 | 3 | 3,7 |
| 5. | Perawat sering merasa lelah ketika sedang bekerja | 29 | 35,8 | 37 | 47,5 | 8 | 45,7 | 12 | 14,8 | 3 | 3,7 |
| 6. | Perawat merasa jumlah perawat di setiap shift masih terlalu sedikit | 19 | 23,5 | 41 | 50,6 | 17 | 21,0 | 3 | 3,7 | 1 | 1,2 |
| 7. | Perawat merasa jumlah pasien yang datang terlalu banyak dibandingkan dengan jumlah perawat | 17 | 21,0 | 24 | 29,6 | 25 | 30,9 | 10 | 12,3 | 5 | 6,2 |
| 8. | Perawat merasa senang karena fasilitas yang disediakan oleh rumah sakit memudahkan perawat dalam bekerja | 12 | 14,8 | 33 | 40,7 | 26 | 32,1 | 8 | 9,9 | 2 | 2,5 |
| 9. | Pihak rumah sakit secara rutin melakukan pelatihan | 11 | 13,6 | 39 | 48,1 | 23 | 32,1 | 4 | 4,9 | 1 | 1,2 |

| | | | | | | | | | | | |
|-----|--|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|
| | terhadap perawat | | | | | | | | | | |
| 10. | Perawat merasa senang karena pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit mampu meningkatkan keterampilan perawat | 14 | 17,3 | 31 | 38,3 | 26 | 32,1 | 7 | 8,6 | 3 | 3,7 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu Perawat sering merasa lelah ketika sedang bekerja, sebanyak 29 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7 yaitu Perawat merasa jumlah pasien yang datang terlalu banyak dibandingkan dengan jumlah perawat, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5)

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Insentif (X2)

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----|---|---------|-----|-------|------|--------|------|--------|------|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan tingkat keramaian pasien | 8 | 9,9 | 32 | 39,5 | 30 | 37,0 | 8 | 9,9 | 3 | 3,7 |
| 2 | Gaji yang diberikan oleh pihak rumah sakit sudah sesuai | 7 | 8,6 | 38 | 46,9 | 25 | 30,9 | 9 | 11,1 | 2 | 2,5 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|
| | peraturan pemerintah | | | | | | | | | | |
| 3 | Pihak rumah sakit selalu memberikan insentif kepada perawat setiap bulan | 24 | 29,6 | 32 | 39,5 | 21 | 25,9 | 3 | 3,7 | 1 | 1,2 |
| 4 | Perawat merasa pemberian insentif sudah dilakukan dengan adil | 19 | 23,5 | 27 | 33,3 | 27 | 3,3 | 5 | 6,2 | 3 | 3,7 |
| 5 | Pihak rumah sakit membayar gaji perawat tepat waktu | 29 | 35,8 | 38 | 46,9 | 11 | 39,6 | 3 | 3,7 | 0 | 0,0 |
| 6 | Insentif yang diberikan rumah sakit sudah sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh perawat | 19 | 23,5 | 41 | 50,6 | 17 | 21,0 | 3 | 3,7 | 1 | 1,2 |
| 7 | Pihak rumah sakit selalu memberikan insentif dengan tepat waktu | 17 | 21,0 | 24 | 29,6 | 25 | 30,9 | 10 | 12,3 | 5 | 6,2 |
| 8 | Insentif yang diberikan rumah | 12 | 14,8 | 33 | 40,7 | 26 | 32,1 | 8 | 9,9 | 2 | 2,5 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|
| | sakit mampu mendorong prestasi kerja perawat | | | | | | | | | | |
| 9 | Perawat merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit | 11 | 13,6 | 39 | 48,1 | 26 | 32,1 | 4 | 4,9 | 1 | 1,2 |
| 10 | Pihak rumah sakit selalu memberikan bonus lembur atas jam lembur kepada perawat | 14 | 17,3 | 32 | 39,5 | 25 | 30,9 | 7 | 8,6 | 3 | 3,7 |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu, pihak rumah sakit membayar gaji perawat tepat waktu sebanyak 29 orang. Jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7, yaitu pihak rumah sakit selalu memberikan insentif dengan tepat waktu, sebanyak 5 orang. (Lampiran 5).

Tabel 4.5

Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| No. | Pertanyaan | Jawaban | | | | | | | | | |
|-----|----------------|---------|------|-------|------|--------|------|--------|-----|---------|-----|
| | | SS (5) | | S (4) | | KS (3) | | TS (2) | | STS (1) | |
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| 1 | Perawat merasa | 17 | 21,0 | 35 | 43,2 | 23 | 28,4 | 3 | 3,7 | 3 | 3,7 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|------|----|------|----|------|---|-----|---|-----|
| | puas dengan insentif dan tunjangan yang diberikan oleh pihak rumah sakit | | | | | | | | | | |
| 2 | Perawat merasa puas dengan kenyamanan ruang kerjanya di rumah sakit | 20 | 24,7 | 42 | 51,9 | 17 | 21,0 | 2 | 2,5 | 0 | 0,0 |
| 3 | Perawat merasa puas karena pihak rumah sakit sudah bersifat adil dalam pemberian insentif, tunjangan, dan bonus | 19 | 23,5 | 35 | 43,2 | 23 | 28,4 | 3 | 3,7 | 1 | 1,2 |
| 4 | Perawat merasa prestasi kerjanya dihargai oleh pihak rumah sakit | 18 | 22,2 | 38 | 46,9 | 18 | 22,2 | 5 | 6,2 | 2 | 2,5 |
| 5 | Perawat merasa puas dengan alokasi jam kerja yang ditentukan | 25 | 30,9 | 33 | 40,7 | 17 | 21,0 | 6 | ,4 | 0 | 0,0 |

| | | | | | | | | | | | |
|---|---|----|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|
| | oleh pihak rumah sakit | | | | | | | | | | |
| 6 | Perawat merasa puas dengan penjadwalan shift yang dilakukan oleh pihak rumah sakit | 21 | 25,9 | 37 | 45,7 | 18 | 22,2 | 5 | 6,2 | 0 | 0,0 |
| 7 | Perawat merasa puas dengan jumlah cuti yang diberikan oleh pihak rumah sakit | 12 | 14,8 | 31 | 38,3 | 27 | 33,3 | 9 | 11,1 | 2 | 2,5 |
| 8 | Perawat merasa puas karena pihak rumah sakit mampu memberikan hak-haknya dengan tepat waktu | 9 | 11,1 | 28 | 34,6 | 29 | 35,8 | 11 | 13,6 | 4 | 4,9 |
| 9 | Perawat merasa terlindungi karena adanya jaminan keamanan ketika sedang bekerja | 11 | 13,6 | 33 | 40,7 | 18 | 22,2 | 13 | 16,0 | 6 | 7,4 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|--|---|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|
| 10 | Perawat merasa terlindungi karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit | 9 | 11,1 | 32 | 39,5 | 25 | 30,9 | 10 | 12,3 | 5 | 6,2 |
|----|--|---|------|----|------|----|------|----|------|---|-----|

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden diatas pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pada no 5 yaitu Perawat merasa puas dengan alokasi jam kerja yang ditentukan oleh pihak rumah sakit, sebanyak 25 orang. Jawaban tidak setuju terdapat pada pernyataan no 9 yaitu Perawat merasa terlindungi karena adanya jaminan keamanan ketika sedang bekerja, sebanyak 6 orang. (Lampiran 5)

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya dilakukan dengan menggunakan aplikasi *SPSS 20*.

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Kuesioner Beban Kerja (X1)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{table} | Kondisi | Kesimpulan |
|-----------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,633 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |

| | | | | |
|---------------|-------|-------|--------------------------|-------|
| Pernyataan 2 | 0,652 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,679 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,715 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,475 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,699 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,591 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,606 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,614 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,695 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.6 hasil uji validitas variabel Beban Kerja (X1) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Beban Kerja. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,715 dan paling rendah 0,475. Dengan demikian seluruh item Beban Kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Kuesioner Insentif (X2)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{table} | Kondisi | Kesimpulan |
|-----------------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Pernyataan 1 | 0,634 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,653 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,684 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,707 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,463 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,696 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,582 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |

| | | | | |
|---------------|-------|-------|--------------------------|-------|
| Pernyataan 8 | 0,606 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,613 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,687 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji validitas variabel Kompensasi (X2) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai lokasi. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,707 dan paling rendah 0,463 Dengan demikian seluruh item Kompensasi dinyatakan valid. (Lampiran 6).

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Kepuasan Kerja (Y)

| Item Pernyataan | r_{hitung} | r_{table} | Kondisi | Kesimpulan |
|----------------------------|--------------------------------|-------------------------------|--------------------------|-------------------|
| Pernyataan 1 | 0,552 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 2 | 0,433 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 3 | 0,697 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 4 | 0,577 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 5 | 0,632 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 6 | 0,693 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 7 | 0,641 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 8 | 0,803 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 9 | 0,782 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |
| Pernyataan 10 | 0,745 | 0,218 | $r_{hitung} > r_{table}$ | Valid |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan pada tabel 4.8 hasil uji validitas variabel Kompensasi (Y) dengan menampilkan seluruh item pernyataan yang bersangkutan mengenai Kompenasai. Hasil yang didapatkan yaitu nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana nilai r_{hitung} paling tinggi yaitu 0,803 dan paling rendah 0,433. Dengan demikian seluruh item pernyataan kepuasan kerja dinyatakan valid. (Lampiran 6).

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji realibilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program *SPSS 20*. Hasil uji realibilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.9
Daftar Interpretasi r

| Koefisien r | Realibilitas |
|-----------------|----------------|
| 0,8000 – 1,0000 | Sangat Tinggi |
| 0,6000 – 0,7999 | Tinggi |
| 0,4000 – 0,5999 | Sedang / Cukup |
| 0,2000 – 0,3999 | Rendah |
| 0,0000 – 0,1999 | Sangat Rendah |

Berdasarkan tabel 4.11 ketentuan reliable diatas, maka dapat dilihat hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Koefisien alpha chronbach | Koefisien r | Simpulan |
|-------------|---------------------------|----------------|---------------|
| Beban Kerja | 0,839 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |
| Insentif | 0,832 | 0,8000 – 1,000 | Sangat Tinggi |

| | | | |
|----------------|-------|-----------------|---------------|
| Kepuasan Kerja | 0,856 | 0,6000 – 0,7999 | Sangat Tinggi |
|----------------|-------|-----------------|---------------|

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 4.10 nilai cronbach's alpha variabel Beban Kerja (X1) sebesar 0,839 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, untuk variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,832 dengan tingkat reliabel sangat tinggi, dan untuk variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki nilai cronbach's alpha yaitu 0,856 yang artinya tingkat reliabel tinggi. (Lampiran 7).

4.3 Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Linieritas

Uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak secara signifikansi. Berdasarkan hasil uji linieritas diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.11
Hasil Uji Linieritas

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|--|-------|-------|-----------|------------|
| Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja | 0,426 | 0,05 | Sig>Alpha | Linier |
| Insentif terhadap Kepuasan Kerja | 0,415 | 0,05 | Sig>Alpha | Linier |

Sumber : Hasil data diolah tahun 2019

Dari hasil perhitungan linieritas pada tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel beban Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,426 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,415 lebih besar dari 0,05 yang berarti H_0 diterima. Dengan demikian maka Sig > alpha maka H_0 diterima yang menyatakan model regresi untuk variabel berbentuk linier. (Lampiran 8)

4.3.2 Hasil Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *Variance Inflationfactor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,1 dan untuk nilai VIF kurang dari 10. Dalam penelitian ini uji multikolinieritas hanya menggunakan Regresi linier berganda pengujian dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.0*.

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinieritas

| Variabel | Tolerance | VIF | Keterangan |
|-------------|-----------|-------|--------------------------------|
| Beban Kerja | 1.000 | 1.000 | Bebas gejala multikolieneritas |
| Insentif | 1.000 | 1.000 | Bebas gejala multikolieneritas |

Sumber : Data diolah pada tahun 2019

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan bahwa nilai *tolerance* dari variabel Beban Kerja, dan Kompensasi dari 0,1 dan nilai VIF dibawah 10 yang artinya dari ketiga variabel tersebut menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam variabel penelitian ini. (Lampiran 9).

4.4 Hasil Metode Analisis Data

4.4.1 Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.13
Hasil Perhitungan Coefficients Regresi

| Variabel | Nilai regresi |
|----------------|---------------|
| Constant | 26,517 |
| Beban Kerja | 0,280 |
| Kepuasan Kerja | 0,287 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Dari tabel 4.13 diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program *SPSS 20*. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 26,517 + 0,280 X1 + 0,287 X2$$

a. Koefisien konstanta (Y)

Variabel Kepuasan Kerja sebesar 26,517 satu satuan jika jumlah variabel Beban Kerja, dan Kompensasi tetap atau sama dengan nol (0).

b. Koefisien Beban Kerja (X1)

Jika jumlah Beban Kerja naik sebesar satu satuan maka Kepuasan Kerja akan meningkat sebesar 0,280 satu satuan.

c. Koefisien Insentif (X2)

Jika jumlah Insentif naik satu satuan maka Kepuasan Kerja akan berkurang sebesar 0,287 satu satuan.

Berdasarkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai beta. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) merupakan faktor yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja (Y) karena diperoleh nilai beta sebesar 0,280.

Tabel 4.14
Hasil Uji Model Summary

| Variabel | R (korelasi) | Rsqares (koefisien determinasi) |
|--------------------------------|--------------------|---------------------------------|
| Beban Kerja dan Kepuasan Kerja | 0,271 ^a | 0,073 |

Sumber: Hasil data diolah tahun 201

Dari tabel 4.14 diatas, diperoleh nilai koefisien determinan *R Squares* sebesar 0,271 artinya variabel Beban Kerja (X1), dan Kompensasi (X2) mempengaruhi Kepuasan Kerja (Y) sebesar 62,4% dan sisanya 37,6% dipengaruhi oleh variabel lain. Nilai R menunjukkan arah hubungan antara Beban Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Y) adalah positif artinya jika Beban Kerja (X1) Kompensasi (X2) naik maka Kepuasan Kerja (Y) akan meningkat. (Lampiran 10).

4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Perhitungan Coefficients^a

| Variabel | Sig | Alpha | Kondisi | t_{hitung} | t_{tabel} | Kondisi | Keterangan |
|-------------|------|-------|-----------|--------------|-------------|--------------------------|------------|
| Beban Kerja | 0,00 | 0,05 | Sig<alpha | 2,448 | 1,990 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak |
| Insentif | 0,00 | 0,05 | Sig<alpha | 2,498 | 1,990 | $t_{hitung} > t_{tabel}$ | Ho ditolak |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

1. Pengaruh Beban Kerja (X₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada Beban Kerja (X₁) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,448 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk

($dk=85-2=83$) adalah 1,990 jadi $t_{hitung} (2,448) > t_{tabel} 1,990$ dan nilai sig $(0,00) < \alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga di simpulkan bahwa Beban Kerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) di RS Urip Sumoraharjo. (Lampiran 10).

2. Pengaruh Insentif (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan tabel 4.15 didapat perhitungan pada variable Motivsi (X_2) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,498 sedangkan nilai t_{tabel} dengan dk ($dk=85-2=83$) adalah 1,990 jadi $t_{hitung} (2,498) > t_{tabel} (1,990)$ dan nilai sig $(0,00) < \alpha (0,05)$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) di RS Urip Sumoraharjo. (Lampiran 10)

4.5.2 Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18
Hasil Uji F

| Variabel | F_{hitung} | F_{tabel} | Kondisi | Sig | Alpha | Kondisi | Keterangan |
|--------------------------|--------------|-------------|--------------------------|-------|-------|-----------|----------------------------------|
| Beban Kerja dan Insentif | 3,390 | 3,11 | $F_{hitung} > F_{tabel}$ | 0,000 | 0,05 | Sig<Alpha | H_0 ditolak dan H_a diterima |

Sumber: Hasil data diolah tahun 2019

Pengujian Anova dipakai untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel Beban Kerja (X_1), dan Insentif (X_2) terhadap variabel Kepuasan

Kerja (Y) secara bersama-sama. Untuk menguji F dengan tingkat kepercayaan 95% atau alpha 5% dan derajat kebebasan pembilang sebesar $k - 1$ yaitu jumlah variabel dikurangi 1. Untuk derajat kebebasan digunakan $n-k$, yaitu jumlah sampel dikurangi dengan jumlah variabel. Jumlah variabel ada 3 yaitu X1, X2 dan Y sedangkan jumlah sampel = 81. Jadi derajat kebebasan pembilang $3 - 1 = 2$ dan derajat kebebasan penyebut sebesar $81 - 2 = 79$ dengan taraf nyata 5% sehingga diperoleh f_{tabel} sebesar 3,11 dan f_{hitung} 3,390.

Berdasarkan hasil analisis data, maka diperoleh F_{hitung} sebesar 3,390 sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 3,11. Dengan demikian $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_a diterima. Sedangkan dilihat dari probabilitas hitung adalah 0,00 yaitu $< 0,05$ maka keputusannya juga H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh antara Beban Kerja (X1), dan Insentif (X2) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) di RS Urip Sumoraharjo. (Lampiran 10)

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pembahasan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja di RS Urip Sumoraharjo. Hal ini didukung oleh nilai t hitung kinerja karyawan sebesar 2,448. Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya kesalahan dalam bekerja yang terjadi di RS Urip Sumoraharjo. Beban Kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.

4.6.2 Pembahasan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil pengujian hipotesis didapatkan hasil Insentif berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga semakin baik disiplin kerja pegawai pada Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja di RS Urip Sumoraharjo maka akan meningkatkan Kepuasan Kerja di RS Urip Sumoraharjo. Hal ini didukung oleh nilai t hitung Kepuasan Kerja sebesar 2,498. Hal ini juga di dukung oleh teori Menurut Menurut Mangkuprawira (2011, p.196), menyatakan bahwa Insentif adalah bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat bagi karyawan dan insentif yang memotivasi karyawan bekerja keras dalam mencapai produktivitas kerja yang semakin tinggi. Kompensasi merupakan sebuah komponen yang penting dalam hubungannya dengan karyawan, dengan kata lain kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja tapi juga non finansial. Sedangkan menurut Veitzhal Rivai (2009:741), Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai/karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka terhadap organisasi/perusahaan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa kepada perusahaan..

4.6.3 Pembahasan Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari faktor Beban Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja pada Perawat RS Urip Sumoraharjo. Hal ini didukung oleh nilai f hitung kinerja karyawan sebesar 3,390. Beban Kerja dan Insentif mempunyai kaitan yang kuat dalam instansi yaitu untuk mengurangi terjadinya penurunan Kepuasan Kerja yang terjadi di RS Urip Sumoraharjo. Disiplin kerja yang ada di instansi masih kurang baik dengan kurangnya kepuasan bekerja dari karyawan dalam menjalankan tanggung

jawab, berpengaruh dalam menentukan insentif meskipun tidak menjadi satu-satunya syarat utama dalam penentuan indikator Kepuasan Kerja. Dengan demikian, jika karyawan dapat meningkatkan variabel insentif maka akan berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja, dengan kata lain semakin meningkatnya insentif maka akan ada peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, jika karyawan dapat memperbaiki atau meningkatkan dan mengefektifkan variabel Beban Kerja dan meningkatkan variabel insentif maka akan berdampak dalam peningkatan kepuasan kerja, dengan kata lain semakin efektif meningkatnya Beban Kerja Dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja di RS Urip Sumoraharjo.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung. Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja (X1) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
2. Insentif (X2) berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y) perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.
3. Beban Kerja (X1) dan Insentif (X2) berpengaruh simultan terhadap Kepuasan Kerja (Y) perawat pada RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan kesimpulan, maka penulis memberikan saran kepada pihak RS Urip Sumoharjo Bandar Lampung sebagai berikut :

5.2.1 Bagi Rumah Sakit

1. Berdasarkan hasil kuesioner dan jawaban responden terhadap variabel Beban Kerja (X1) diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju pernyataan 5 yaitu, “Perawat sering merasa lelah ketika sedang bekerja” sebanyak 29 orang, maka dari itu peneliti menyarankan kepada RS Urip Sumoharjo untuk lebih mengevaluasi

beban kerja yang diberikan dengan mengurangi jumlah tugas kepada perawat agar perawat tidak cepat merasa lelah dan dampaknya perawat dapat memberikan pelayanan dengan maksimal. Sementara pernyataan terbesar pada jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7 yaitu “Perawat merasa jumlah pasien yang datang terlalu banyak dibandingkan dengan jumlah perawat” sebanyak 5 orang, maka dari itu peneliti menyarankan kepada RS Urip Sumoharjo untuk mempertahankannya dan lebih meningkatkannya lagi.

2. Berdasarkan hasil kuesioner dan jawaban responden terhadap variabel Kompensasi (X2) diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju adalah pernyataan nomor 5 yaitu, “Perawat sering merasa lelah ketika sedang bekerja” sebanyak 29 orang, maka dari itu peneliti menyarankan kepada RS Urip Sumoharjo untuk lebih mengevaluasi beban kerja yang diberikan dengan mengurangi jumlah tugas kepada perawat. Sementara pernyataan terbesar pada jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 7 yaitu “pihak rumah sakit selalu memberikan insentif dengan tepat waktu” sebanyak 5 orang, maka dari itu peneliti menyarankan kepada RS Urip Sumoharjo untuk lebih memperhatikan lagi ketepatan waktu dalam pemberian insentif kepada perawat dengan memberikan insentif sesuai dengan tanggal yang sudah ditetapkan.
3. Berdasarkan hasil kuesioner dan jawaban responden terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y) diatas, pernyataan yang terbesar pada jawaban sangat setuju adalah pernyataan nomor 5 yaitu, “Perawat merasa puas dengan alokasi jam kerja yang ditentukan oleh pihak rumah sakit” sebanyak 25 orang, maka dari itu peneliti menyarankan kepada RS Urip Sumoharjo untuk mempertahankannya atau bahkan lebih

meningkatkannya. Sementara pernyataan terbesar pada jawaban sangat tidak setuju terdapat pada pernyataan no 9 yaitu “Perawat merasa terlindungi karena adanya jaminan keamanan ketika sedang bekerja” sebanyak 5 orang, maka dari itu peneliti menyarankan kepada RS Urip Sumoharjo untuk lebih meningkatkan sistem pengamanan dengan menambahkan personil keamanan atau menambahkan jumlah CCTV.

5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Penelitian ini hanya melakukan sedikit observasi dan wawancara karena terbatasnya waktu penelitian, sehingga disarankan peneliti selanjutnya dapat melakukan observasi dan wawancara lebih mendalam sehingga informasi yang didapat bisa lebih banyak.
2. Responden dalam penelitian ini hanya perawat, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan untuk memperluas responden penelitian.
3. Variabel dalam penelitian ini hanya mengukur pengaruh terhadap satu variabel yaitu kepuasan kerja, bagi peneliti selanjutnya penulis sarankan dapat memperluas variabel terikat yang akan diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, R. 2015. Stres Kerja, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal El Dinar*. Vol. 3. No. 1.
- Andini, S. P. 2017. Pengaruh Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Ajb Bumiputera 1912 KPR Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa*. Vol. 4. No. 1.
- Apsari, N. M. M., Riana, I. G. 2017. Pengaruh Insentif Finansial, Insentif Non Finansial, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Journal Manajemen Unud*. Vol. 6. No. 3.
- Arofah, S. 2015. Pengaruh Kompensasi, Keahliandan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bank Permata Cabang Bangkok Semarang. *Jurnal Unpand*.
- Dhania, D. R. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Vol. 1. No. 1.
- Handoko, T. H. 2012. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Cetakan 19. BPFE-Yogyakarta.
- IBI Darmajaya. 2018. Panduan Penulisan Karya Ilmiah

- Indriasari, D. P. 2018. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan pada PT. XYZ. *Jurnal Ekonomi*. Vol. 20. No. 1.
- Iroth, A., Lengkong, V. P. K., Dotulong, L. O. H. 2018. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Beberapa Karyawan Restoran Di Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 6. No. 4.
- Kurniawan, A. 2016. Pengaruh Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja melalui Kinerja Karyawan sebagai Variable Intervening/Moderating pada AJB Asuransi Bumiputera 1912 Palembang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 14. No. 1
- Kurniawan, H. Mukeri, M. Fathoni, A. 2016. Pengaruh Reward, Punishment, Beban Kerja, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Andalan Arthalestari Semarang). *Jurnal of Management*. Vol. 2. No. 2 .
- Kurniawan, K. Y. 2015. Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Parit Padang Global. *Jurnal AGORA*. Vol. 3. No. 2.
- Mahendrawan, I. G. Indrawati, A. D. 2015. Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PT. Panca Dewata Denpasar. *E-Jurbal Manajemen Unud*. Vol. 1. No. 11.
- Muhammad S. R, Adolfina, Lumintang, G. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 1.

- Paramita, L., Lengkong, V. P. K., Sendow, G. M. 2016. Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 1.
- Rivai, V. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. PT. Rajagrafindo Persada.
- RS Urip Sumoharjo. 2019. <https://www.rsuripsumoharjo.com/page/tentang-rs-urip-sumoharjo>.
- Samsuni. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmiah Keislaman dan Kemasyarakatan*. Vol. 17. No. 31, hlm 115-116.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D. Alfabeta Bandung.
- Syafrina, N. 2018. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*. Vol. 3. No. 3.
- Syukur, A., Ilyas, J. B. 2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Tiga Raksa Satria, Tbk Makassar. *Jurnal Mirai Manajemen*. Vol. 3. No. 2.
- Tambengi, K. F. S. Kojo, C. Rumokoy, F. S. 2016. Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. *Jurnal EMBA*. Vol. 4. No. 4.

Timbowo, Z. S., Sepang, J., Lumanauw, B. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan Sdm Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank BCA Manado. *Jurnal EMBA*. Vol. 5. No. 1.

Wibisuri, A. 2017. Riset Sumber Daya Manusia.

LAMPIRAN

Format Pengisian Kuesioner

1. Jawablah pertanyaan yang diajukan dibawah ini dengan benar dan jujur.
2. Berilah tanda (√) pada salah satu jawaban yang paling benar.
3. Pertanyaan/ pernyataan harus dijawab semua.

I. Identitas Responden

1. Nama responden :

2. Jenis Kelamin : Laki-Laki Perempuan

3. Usia :

a. 20th – 25th c. 31th – 35th

b. 26th – 30th

4. Status :

Perawat Tetap Kontrak

5. Pendidikan :

Strata 1

Diploma 3

II. Berilah tanda ceklis (√) pada kolom yang sesuai dengan keadaan dan situasi anda saat ini.

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

KS : Kurang Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

1. Beban Kerja (X_1)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Perawat merasa terbebani dengan beban kerja yang diberikan saat ini | | | | | |
| 2 | Beban kerja yang diberikan oleh pihak rumah sakit terlalu berat | | | | | |
| 3 | Perawat mengerjakan berbagai macam pekerjaan dalam jangka waktu yang singkat | | | | | |
| 4 | Beban kerja yang diberikan oleh pihak rumah sakit terlalu banyak | | | | | |
| 5 | Perawat sering merasa lelah ketika sedang bekerja | | | | | |
| 6 | Perawat merasa jumlah perawat di setiap shift masih terlalu sedikit | | | | | |
| 7 | Perawat merasa jumlah pasien yang datang terlalu banyak dibandingkan dengan jumlah perawat | | | | | |
| 8 | Perawat merasa senang karena fasilitas yang disediakan oleh rumah sakit memudahkan perawat dalam bekerja | | | | | |
| 9 | Pihak rumah sakit secara rutin melakukan pelatihan terhadap perawat | | | | | |
| 10 | Perawat merasa senang karena pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit mampu meningkatkan keterampilan perawat | | | | | |

2. Kompensasi (X₂)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|--|----|---|----|----|-----|
| 1 | Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan tingkat keramaian pasien | | | | | |
| 2 | Gaji yang diberikan oleh pihak rumah sakit sudah sesuai peraturan pemerintah | | | | | |
| 3 | Pihak rumah sakit selalu memberikan insentif kepada perawat setiap bulan | | | | | |
| 4 | Perawat merasa pemberian insentif sudah dilakukan dengan adil | | | | | |
| 5 | Pihak rumah sakit membayar gaji perawat tepat waktu Besarnya insentif yang diberikan sesuai dengan tingkat keramaian pasien | | | | | |
| 6 | Insentif yang diberikan rumah sakit sudah sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh perawat | | | | | |
| 7 | Insentif yang diberikan rumah sakit sudah sesuai dengan beban kerja yang diemban oleh perawat Pihak rumah sakit selalu memberikan insentif dengan tepat waktu | | | | | |
| 8 | Insentif yang diberikan rumah sakit mampu mendorong prestasi kerja perawat | | | | | |
| 9 | Perawat merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit | | | | | |
| 10 | Pihak rumah sakit selalu memberikan bonus lembur atas jam lembur kepada perawat | | | | | |

3. Kepuasan Kerja (Y)

| No | Pertanyaan | SS | S | KS | TS | STS |
|----|---|----|---|----|----|-----|
| 1 | Perawat merasa puas dengan insentif dan tunjangan yang diberikan oleh pihak rumah sakit | | | | | |
| 2 | Perawat merasa puas dengan kenyamanan ruang kerjanya di rumah sakit | | | | | |
| 3 | Perawat merasa puas karena pihak rumah sakit sudah bersifat adil dalam pemberian insentif, tunjangan, dan bonus | | | | | |
| 4 | Perawat merasa prestasi kerjanya dihargai oleh pihak rumah sakit | | | | | |
| 5 | Perawat merasa puas dengan alokasi jam kerja yang ditentukan oleh pihak rumah sakit | | | | | |
| 6 | Perawat merasa puas dengan penjadwalan shift yang dilakukan oleh pihak rumah sakit | | | | | |
| 7 | Perawat merasa puas dengan jumlah cuti yang diberikan oleh pihak rumah sakit | | | | | |
| 8 | Perawat merasa puas karena pihak rumah sakit mampu memberikan hak-haknya dengan tepat waktu | | | | | |
| 9 | Perawat merasa terlindungi karena adanya jaminan keamanan ketika sedang bekerja | | | | | |
| 10 | Perawat merasa terlindungi karena adanya jaminan kesehatan yang diberikan oleh pihak rumah sakit | | | | | |

Lampiran 2

Data Hasil Pengumpulan Kuesioner Jawaban Responden

1. Data Kuesioner Variabel Beban Kerja (X_1)

| No | Pertanyaan | | | | | | | | | | Total |
|----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 35 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 38 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| 10 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 11 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 43 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 41 |
| 14 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 15 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 17 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 34 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 67 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 68 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 71 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 72 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 74 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 34 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 80 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 81 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 29 |

2. Data Kuesioner Variabel Insentif (X_2)

| No | Pertanyaan | | | | | | | | | | Total |
|----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 35 |
| 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 38 |
| 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 41 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 36 |
| 8 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 38 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 39 |
| 10 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 11 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 43 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 12 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 44 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 41 |
| 14 | 4 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 40 |
| 15 | 1 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 41 |
| 16 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 32 |
| 17 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 37 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 32 |
| 20 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 35 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 39 |
| 22 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 37 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 24 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 47 |
| 25 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 34 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 35 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 28 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 41 |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 40 |
| 30 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 1 | 21 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 23 |
| 32 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 28 |
| 33 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 29 |
| 34 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 3 | 27 |
| 35 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 30 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 38 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 40 |
| 38 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 35 |
| 39 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 33 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 36 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 21 |
| 42 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 45 |
| 43 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 41 |
| 44 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 32 |
| 45 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 37 |
| 46 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 34 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 47 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 29 |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 41 |
| 49 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 24 |
| 50 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 32 |
| 51 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 40 |
| 52 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 25 |
| 53 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 31 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 55 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 35 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 62 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 63 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 64 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 65 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 66 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 67 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 68 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 69 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 70 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 71 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 72 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 39 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 37 |
| 74 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 75 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 34 |
| 76 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 35 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 37 |
| 78 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 80 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 81 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 32 |

3. Data Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)

| No | Pertanyaan | | | | | | | | | | Total |
|----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 23 |
| 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 34 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 45 |
| 6 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 7 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 38 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 30 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 34 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 31 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 33 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 33 |
| 15 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 35 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 4 | 33 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 26 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 32 |
| 20 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 38 |
| 21 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 42 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 39 |
| 23 | 4 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 42 |
| 24 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 44 |
| 25 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 36 |
| 27 | 3 | 5 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 27 |
| 28 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 30 |
| 29 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 39 |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 21 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 29 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 32 | 5 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 33 |
| 33 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 36 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 35 |
| 37 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 45 |
| 38 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 43 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 36 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 2 | 2 | 40 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 44 |
| 43 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 44 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 45 | 3 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 35 |
| 46 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 29 |
| 47 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 41 |
| 48 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 24 |
| 49 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 32 |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 40 |
| 51 | 1 | 3 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 25 |
| 52 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 31 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 54 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 2 | 4 | 3 | 35 |
| 55 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 57 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 34 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 45 |
| 60 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 61 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 35 |
| 62 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 63 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 45 |
| 64 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 65 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 38 |
| 66 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 67 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 30 |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 68 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 28 |
| 69 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 39 |
| 70 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 41 |
| 71 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 72 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 73 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 74 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 75 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 47 |
| 76 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 77 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 78 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 50 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 42 |
| 80 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 42 |
| 81 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 40 |

Lampiran 3 Data Output Hasil Uji Frekuensi Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-----------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Laki-laki | 36 | 44.4 | 44.4 | 44.4 |
| Valid Perempuan | 45 | 55.6 | 55.6 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

**Lampiran 4
Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Usia**

Usia

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| 20-25Th | 56 | 69.1 | 69.1 | 69.1 |
| Valid 26-30Th | 21 | 25.9 | 25.9 | 95.1 |
| 31-35Th | 4 | 4.9 | 4.9 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 5

1. Deskripsi Jawaban Responden Beban Kerja (X₁)

X1_P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| Tidak Setuju | 8 | 9.9 | 9.9 | 13.6 |
| Cukup Setuju | 30 | 37.0 | 37.0 | 50.6 |
| Setuju | 32 | 39.5 | 39.5 | 90.1 |
| Sangat Setuju | 8 | 9.9 | 9.9 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1_P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| Tidak Setuju | 9 | 11.1 | 11.1 | 13.6 |
| Cukup Setuju | 25 | 30.9 | 30.9 | 44.4 |
| Setuju | 38 | 46.9 | 46.9 | 91.4 |
| Sangat Setuju | 7 | 8.6 | 8.6 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1_P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 4.9 |
| Cukup Setuju | 21 | 25.9 | 25.9 | 30.9 |
| Setuju | 32 | 39.5 | 39.5 | 70.4 |
| Sangat Setuju | 24 | 29.6 | 29.6 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1_P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| Tidak Setuju | 5 | 6.2 | 6.2 | 9.9 |
| Cukup Setuju | 28 | 34.6 | 34.6 | 44.4 |
| Setuju | 26 | 32.1 | 32.1 | 76.5 |
| Sangat Setuju | 19 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1_P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| Cukup Setuju | 12 | 14.8 | 14.8 | 18.5 |
| Setuju | 37 | 45.7 | 45.7 | 64.2 |
| Sangat Setuju | 29 | 35.8 | 35.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1_P6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 4.9 |
| Cukup Setuju | 17 | 21.0 | 21.0 | 25.9 |
| Setuju | 41 | 50.6 | 50.6 | 76.5 |
| Sangat Setuju | 19 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1_P7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 5 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| Tidak Setuju | 10 | 12.3 | 12.3 | 18.5 |
| Cukup Setuju | 25 | 30.9 | 30.9 | 49.4 |
| Setuju | 24 | 29.6 | 29.6 | 79.0 |
| Sangat Setuju | 17 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1_P8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| Tidak Setuju | 8 | 9.9 | 9.9 | 12.3 |
| Cukup Setuju | 26 | 32.1 | 32.1 | 44.4 |
| Setuju | 33 | 40.7 | 40.7 | 85.2 |
| Sangat Setuju | 12 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1_P9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| Tidak Setuju | 4 | 4.9 | 4.9 | 6.2 |
| Cukup Setuju | 26 | 32.1 | 32.1 | 38.3 |
| Setuju | 39 | 48.1 | 48.1 | 86.4 |

| | | | | |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| Sangat Setuju | 11 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X1_P10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| Tidak Setuju | 7 | 8.6 | 8.6 | 12.3 |
| Cukup Setuju | 26 | 32.1 | 32.1 | 44.4 |
| Setuju | 31 | 38.3 | 38.3 | 82.7 |
| Sangat Setuju | 14 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

2. Variabel Insentif

X2_P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| Tidak Setuju | 8 | 9.9 | 9.9 | 13.6 |
| Cukup Setuju | 30 | 37.0 | 37.0 | 50.6 |
| Setuju | 32 | 39.5 | 39.5 | 90.1 |
| Sangat Setuju | 8 | 9.9 | 9.9 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2_P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| Tidak Setuju | 9 | 11.1 | 11.1 | 13.6 |

| | | | | |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| Cukup Setuju | 25 | 30.9 | 30.9 | 44.4 |
| Setuju | 38 | 46.9 | 46.9 | 91.4 |
| Sangat Setuju | 7 | 8.6 | 8.6 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2_P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 4.9 |
| Cukup Setuju | 21 | 25.9 | 25.9 | 30.9 |
| Setuju | 32 | 39.5 | 39.5 | 70.4 |
| Sangat Setuju | 24 | 29.6 | 29.6 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2_P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| Tidak Setuju | 5 | 6.2 | 6.2 | 9.9 |
| Cukup Setuju | 27 | 33.3 | 33.3 | 43.2 |
| Setuju | 27 | 33.3 | 33.3 | 76.5 |
| Sangat Setuju | 19 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2_P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| Cukup Setuju | 11 | 13.6 | 13.6 | 17.3 |
| Setuju | 38 | 46.9 | 46.9 | 64.2 |

| | | | | |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| Sangat Setuju | 29 | 35.8 | 35.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2_P6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 4.9 |
| Cukup Setuju | 17 | 21.0 | 21.0 | 25.9 |
| Setuju | 41 | 50.6 | 50.6 | 76.5 |
| Sangat Setuju | 19 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2_P7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 5 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| Tidak Setuju | 10 | 12.3 | 12.3 | 18.5 |
| Cukup Setuju | 25 | 30.9 | 30.9 | 49.4 |
| Setuju | 24 | 29.6 | 29.6 | 79.0 |
| Sangat Setuju | 17 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2_P8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| Tidak Setuju | 8 | 9.9 | 9.9 | 12.3 |
| Cukup Setuju | 26 | 32.1 | 32.1 | 44.4 |
| Setuju | 33 | 40.7 | 40.7 | 85.2 |

| | | | | |
|---------------|----|-------|-------|-------|
| Sangat Setuju | 12 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2_P9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| Tidak Setuju | 4 | 4.9 | 4.9 | 6.2 |
| Cukup Setuju | 26 | 32.1 | 32.1 | 38.3 |
| Setuju | 39 | 48.1 | 48.1 | 86.4 |
| Sangat Setuju | 11 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

X2_P10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| Tidak Setuju | 7 | 8.6 | 8.6 | 12.3 |
| Cukup Setuju | 25 | 30.9 | 30.9 | 43.2 |
| Setuju | 32 | 39.5 | 39.5 | 82.7 |
| Sangat Setuju | 14 | 17.3 | 17.3 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

3. Variabel Kepuasan Kerja (Y)

Y_P1

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 3.7 |
| Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 7.4 |
| Cukup Setuju | 23 | 28.4 | 28.4 | 35.8 |
| Setuju | 35 | 43.2 | 43.2 | 79.0 |
| Sangat Setuju | 17 | 21.0 | 21.0 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y_P2

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak Setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| Cukup Setuju | 17 | 21.0 | 21.0 | 23.5 |
| Setuju | 42 | 51.9 | 51.9 | 75.3 |
| Sangat Setuju | 20 | 24.7 | 24.7 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y_P3

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 1 | 1.2 | 1.2 | 1.2 |
| Tidak Setuju | 3 | 3.7 | 3.7 | 4.9 |
| Cukup Setuju | 23 | 28.4 | 28.4 | 33.3 |
| Setuju | 35 | 43.2 | 43.2 | 76.5 |
| Sangat Setuju | 19 | 23.5 | 23.5 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y_P4

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| Tidak Setuju | 5 | 6.2 | 6.2 | 8.6 |
| Cukup Setuju | 18 | 22.2 | 22.2 | 30.9 |
| Setuju | 38 | 46.9 | 46.9 | 77.8 |
| Sangat Setuju | 18 | 22.2 | 22.2 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y_P5

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak Setuju | 6 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| Cukup Setuju | 17 | 21.0 | 21.0 | 28.4 |
| Setuju | 33 | 40.7 | 40.7 | 69.1 |
| Sangat Setuju | 25 | 30.9 | 30.9 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y_P6

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Tidak Setuju | 5 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |
| Cukup Setuju | 18 | 22.2 | 22.2 | 28.4 |
| Setuju | 37 | 45.7 | 45.7 | 74.1 |
| Sangat Setuju | 21 | 25.9 | 25.9 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y_P7

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 2 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| Tidak Setuju | 9 | 11.1 | 11.1 | 13.6 |
| Cukup Setuju | 27 | 33.3 | 33.3 | 46.9 |
| Setuju | 31 | 38.3 | 38.3 | 85.2 |
| Sangat Setuju | 12 | 14.8 | 14.8 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y_P8

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 4 | 4.9 | 4.9 | 4.9 |
| Tidak Setuju | 11 | 13.6 | 13.6 | 18.5 |
| Cukup Setuju | 29 | 35.8 | 35.8 | 54.3 |
| Setuju | 28 | 34.6 | 34.6 | 88.9 |
| Sangat Setuju | 9 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y_P9

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 6 | 7.4 | 7.4 | 7.4 |
| Tidak Setuju | 13 | 16.0 | 16.0 | 23.5 |
| Cukup Setuju | 18 | 22.2 | 22.2 | 45.7 |
| Setuju | 33 | 40.7 | 40.7 | 86.4 |
| Sangat Setuju | 11 | 13.6 | 13.6 | 100.0 |
| Total | 81 | 100.0 | 100.0 | |

Y_P10

| | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|---------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid Sangat Tidak Setuju | 5 | 6.2 | 6.2 | 6.2 |

| | | | | | | | | | | | | |
|----------|---------------------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| X2_P7 | Pearson Correlation | .177 | .241* | .034 | .264* | .143 | .460* | 1 | .137 | .524* | .548* | .582** |
| | Sig. (2-tailed) | .115 | .030 | .763 | .017 | .202 | .000 | | .222 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| | | | | | | | | | | | | |
| X2_P8 | Pearson Correlation | .312** | .240* | .529* | .386* | .238* | .312* | .137 | 1 | .265* | .421* | .606** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .031 | .000 | .000 | .032 | .005 | .222 | | .017 | .000 | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| | | | | | | | | | | | | |
| X2_P9 | Pearson Correlation | .162 | .162 | .187 | .303* | .228* | .450* | .524* | .265* | 1 | .613* | .613** |
| | Sig. (2-tailed) | .148 | .148 | .095 | .006 | .040 | .000 | .000 | .017 | | .000 | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| | | | | | | | | | | | | |
| X2_P10 | Pearson Correlation | .191 | .215 | .159 | .411* | .159 | .553* | .548* | .421* | .613* | 1 | .687** |
| | Sig. (2-tailed) | .087 | .054 | .157 | .000 | .157 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| | | | | | | | | | | | | |
| TOTAL_X2 | Pearson Correlation | .634** | .653* | .684* | .707* | .463* | .696* | .582* | .606* | .613* | .687* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |

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

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

3. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

| | | Correlations | | | | | | | | | | TOTAL_ |
|------|---------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|--------|
| | | Y_P | Y_P | Y_P | Y_P | Y_P | Y_P | Y_P | Y_P | Y_P | Y_P | Y |
| | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | |
| Y_P1 | Pearson Correlation | 1 | .639* | .517* | .607* | .114 | .049 | .134 | .348* | .204 | .135 | .552** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .309 | .667 | .234 | .001 | .067 | .230 | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y_P2 | Pearson Correlation | .639** | 1 | .379* | .439* | .128 | .076 | .044 | .220* | .094 | .054 | .433** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .256 | .498 | .699 | .049 | .406 | .633 | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y_P3 | Pearson Correlation | .517** | .379* | 1 | .646* | .274* | .467* | .115 | .571* | .364* | .341* | .697** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .013 | .000 | .306 | .000 | .001 | .002 | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y_P4 | Pearson Correlation | .607** | .439* | .646* | 1 | .179 | .383* | .032 | .385* | .140 | .127 | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .110 | .000 | .779 | .000 | .214 | .260 | .000 |
| | N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Y_P5 | Pearson Correlation | .114 | .128 | .274* | .179 | 1 | .607* | .459* | .427* | .516* | .443* | .632** |

| | | | | | | | | | | | | |
|-----------------|------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|----|----|
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |
| Pearson | | | | | | | | | | | | |
| n | .552 | .433* | .697* | .577* | .632* | .693* | .641* | .803* | .782* | .745* | | |
| Correlation | ** | * | * | * | * | * | * | * | * | * | | |
| Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| N | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 | 81 |

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

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

Lampiran 7 Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics X1

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.839 | 10 |

Reliability Statistics X2

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.832 | 10 |

Reliability Statistics Y

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| 0.856 | 10 |

Lampiran 8 Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------|--------------------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| TOTAL_Y * Between | (Combined) | 656.011 | 24 | 27.334 | .616 | .903 |
| TOTAL_X1 | Linearity | 221.378 | 1 | 221.378 | 4.992 | .029 |
| | Deviation from Linearity | 434.634 | 23 | 18.897 | .426 | .986 |

| | | | | | |
|---------------|----------|----|--------|--|--|
| Within Groups | 2483.569 | 56 | 44.349 | | |
| Total | 3139.580 | 80 | | | |

ANOVA Table

| | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-----------------------|----------------|----------------|----|-------------|-------|------|
| TOTAL_Y * TOTAL_X2 | (Combined) | 653.561 | 24 | 27.232 | .613 | .905 |
| | Between | 229.833 | 1 | 229.833 | 5.177 | .027 |
| | Linearity | 423.728 | 23 | 18.423 | .415 | .989 |
| | Deviation from | 2486.019 | 56 | 44.393 | | |
| | Linearity | 3139.580 | 80 | | | |
| Within Groups | | | | | | |
| Total | | | | | | |

Lampiran 9 Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Jumlah_X1 | 1.000 | 1.000 |
| | Jumlah_X2 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: Jumlah_Y

Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Berganda

Hasil Uji T

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | 26.517 | 4.265 | | 6.217 | .000 | | |
| | TOTAL_X1 | .280 | .114 | .266 | 2.448 | .017 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | 26.240 | 4.291 | | 6.114 | .000 | | |
| TOTAL_X2 | .287 | .115 | .271 | 2.498 | .015 | 1.000 | 1.000 |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

Hasil Uji F

ANOVA^a

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| 1 Regression | 251.101 | 2 | 125.551 | 3.390 | .039 ^b |
| Residual | 2888.479 | 78 | 37.032 | | |
| Total | 3139.580 | 80 | | | |

a. Dependent Variable: TOTAL_Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL_X2, TOTAL_X1

Lampiran 11

R Tabel

| DF = n-2 | Tingkat Signifikansi Untuk Uji 1 arah | | | | |
|----------|---------------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|
| | 0,05 | 0,025 | 0,001 | 0,005 | 0,0005 |
| | Tingkat Signifikansi Untuk Uji 2 arah | | | | |
| | 0,1 | 0,05 | 0,02 | 0,01 | 0,001 |
| 1 | 0,9877 | 0,9969 | 0,9995 | 0,9999 | 1,0000 |
| 2 | 0,9000 | 0,9500 | 0,9800 | 0,9900 | 0,9990 |
| 3 | 0,8054 | 0,8783 | 0,9343 | 0,9587 | 0,9911 |
| 4 | 0,7293 | 0,8114 | 0,8822 | 0,9172 | 0,9741 |
| 5 | 0,6694 | 0,7545 | 0,8329 | 0,8745 | 0,9509 |
| 6 | 0,6215 | 0,7067 | 0,7887 | 0,8343 | 0,9249 |
| 7 | 0,5822 | 0,6664 | 0,7498 | 0,7977 | 0,8983 |
| 8 | 0,5494 | 0,6319 | 0,7155 | 0,7646 | 0,8721 |
| 9 | 0,5214 | 0,6021 | 0,6851 | 0,7348 | 0,8470 |
| 10 | 0,4973 | 0,5760 | 0,6581 | 0,7079 | 0,8233 |

| | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 11 | 0,4762 | 0,5529 | 0,6339 | 0,6835 | 0,8010 |
| 12 | 0,4575 | 0,5324 | 0,6120 | 0,6614 | 0,7800 |
| 13 | 0,4409 | 0,5140 | 0,5923 | 0,6411 | 0,7604 |
| 14 | 0,4259 | 0,4973 | 0,5742 | 0,6226 | 0,7419 |
| 15 | 0,4124 | 0,4821 | 0,5577 | 0,6055 | 0,7247 |
| 16 | 0,4000 | 0,4683 | 0,5425 | 0,5897 | 0,7084 |
| 17 | 0,3887 | 0,4555 | 0,5285 | 0,5751 | 0,6932 |
| 18 | 0,3783 | 0,4438 | 0,5155 | 0,5614 | 0,6788 |
| 19 | 0,3687 | 0,4329 | 0,5034 | 0,5487 | 0,6652 |
| 20 | 0,3598 | 0,4227 | 0,4921 | 0,5368 | 0,6524 |
| 21 | 0,3515 | 0,4132 | 0,4815 | 0,5256 | 0,6402 |
| 22 | 0,3438 | 0,4044 | 0,4716 | 0,5151 | 0,6287 |
| 23 | 0,3365 | 0,3961 | 0,4622 | 0,5052 | 0,6178 |
| 24 | 0,3297 | 0,3882 | 0,4534 | 0,4958 | 0,6074 |
| 25 | 0,3233 | 0,3809 | 0,4451 | 0,4869 | 0,5974 |
| 26 | 0,3172 | 0,3739 | 0,4372 | 0,4785 | 0,5880 |
| 27 | 0,3115 | 0,3673 | 0,4297 | 0,4705 | 0,5790 |
| 28 | 0,3061 | 0,3610 | 0,4226 | 0,4629 | 0,5703 |
| 29 | 0,3009 | 0,3550 | 0,4158 | 0,4556 | 0,5620 |
| 30 | 0,2960 | 0,3494 | 0,4093 | 0,4487 | 0,5541 |
| 31 | 0,2913 | 0,3440 | 0,4032 | 0,4421 | 0,5465 |
| 32 | 0,2869 | 0,3388 | 0,3972 | 0,4357 | 0,5392 |
| 33 | 0,2826 | 0,3338 | 0,3916 | 0,4296 | 0,5322 |
| 34 | 0,2785 | 0,3291 | 0,3862 | 0,4238 | 0,5254 |
| 35 | 0,2746 | 0,3246 | 0,3810 | 0,4182 | 0,5189 |
| 36 | 0,2709 | 0,3202 | 0,3760 | 0,4128 | 0,5126 |
| 37 | 0,2673 | 0,3160 | 0,3712 | 0,4076 | 0,5066 |
| 38 | 0,2638 | 0,3120 | 0,3665 | 0,4026 | 0,5007 |
| 39 | 0,2605 | 0,3081 | 0,3621 | 0,3978 | 0,4950 |
| 40 | 0,2573 | 0,3044 | 0,3578 | 0,3932 | 0,4896 |
| 41 | 0,2542 | 0,3008 | 0,3536 | 0,3887 | 0,4843 |
| 42 | 0,2512 | 0,2973 | 0,3496 | 0,3843 | 0,4791 |

| | | | | | |
|----|--------|--------|--------|--------|--------|
| 43 | 0,2483 | 0,2940 | 0,3457 | 0,3801 | 0,4742 |
| 44 | 0,2455 | 0,2907 | 0,3420 | 0,3761 | 0,4694 |
| 45 | 0,2429 | 0,2876 | 0,3384 | 0,3721 | 0,4647 |
| 46 | 0,2403 | 0,2845 | 0,3348 | 0,3683 | 0,4601 |
| 47 | 0,2377 | 0,2816 | 0,3314 | 0,3646 | 0,4557 |
| 48 | 0,2353 | 0,2787 | 0,3281 | 0,3610 | 0,4514 |
| 49 | 0,2329 | 0,2759 | 0,3249 | 0,3575 | 0,4473 |
| 50 | 0,2306 | 0,2732 | 0,3218 | 0,3542 | 0,4432 |
| 51 | 0,2284 | 0,2706 | 0,3188 | 0,3509 | 0,4393 |
| 52 | 0,2262 | 0,2681 | 0,3158 | 0,3477 | 0,4354 |
| 53 | 0,2241 | 0,2656 | 0,3129 | 0,3445 | 0,4317 |
| 54 | 0,2221 | 0,2632 | 0,3102 | 0,3415 | 0,4280 |
| 55 | 0,2201 | 0,2609 | 0,3074 | 0,3385 | 0,4244 |
| 56 | 0,2181 | 0,2586 | 0,3048 | 0,3357 | 0,4210 |
| 57 | 0,2162 | 0,2564 | 0,3022 | 0,3328 | 0,4176 |
| 58 | 0,2144 | 0,2542 | 0,2997 | 0,3301 | 0,4143 |
| 59 | 0,2126 | 0,2521 | 0,2972 | 0,3274 | 0,4110 |
| 60 | 0,2108 | 0,2500 | 0,2948 | 0,3248 | 0,4079 |
| 61 | 0,2091 | 0,2480 | 0,2925 | 0,3223 | 0,4048 |
| 62 | 0,2075 | 0,2461 | 0,2902 | 0,3198 | 0,4018 |
| 63 | 0,2058 | 0,2441 | 0,2880 | 0,3173 | 0,3988 |
| 64 | 0,2042 | 0,2423 | 0,2858 | 0,3150 | 0,3959 |
| 65 | 0,2027 | 0,2404 | 0,2837 | 0,3126 | 0,3931 |
| 66 | 0,2012 | 0,2387 | 0,2816 | 0,3104 | 0,3903 |
| 67 | 0,1997 | 0,2369 | 0,2796 | 0,3081 | 0,3876 |
| 68 | 0,1982 | 0,2352 | 0,2776 | 0,3060 | 0,3850 |
| 69 | 0,1968 | 0,2335 | 0,2756 | 0,3038 | 0,3823 |
| 70 | 0,1954 | 0,2319 | 0,2737 | 0,3017 | 0,3798 |
| 71 | 0,1940 | 0,2303 | 0,2718 | 0,2997 | 0,3773 |
| 72 | 0,1927 | 0,2287 | 0,2700 | 0,2977 | 0,3748 |
| 73 | 0,1914 | 0,2272 | 0,2682 | 0,2957 | 0,3724 |
| 74 | 0,1901 | 0,2257 | 0,2664 | 0,2938 | 0,3701 |

| | | | | | |
|-----|--------|---------------|--------|--------|--------|
| 75 | 0,1888 | 0,2242 | 0,2647 | 0,2919 | 0,3678 |
| 76 | 0,1876 | 0,2227 | 0,2630 | 0,2900 | 0,3655 |
| 77 | 0,1864 | 0,2213 | 0,2613 | 0,2882 | 0,3633 |
| 78 | 0,1852 | 0,2199 | 0,2597 | 0,2864 | 0,3611 |
| 79 | 0,1840 | 0,2185 | 0,2581 | 0,2847 | 0,3589 |
| 80 | 0,1829 | 0,2172 | 0,2565 | 0,2830 | 0,3568 |
| 81 | 0,1818 | 0,2159 | 0,2550 | 0,2813 | 0,3547 |
| 82 | 0,1807 | 0,2146 | 0,2535 | 0,2796 | 0,3527 |
| 83 | 0,1796 | 0,2133 | 0,2520 | 0,2780 | 0,3507 |
| 84 | 0,1786 | 0,2120 | 0,2505 | 0,2764 | 0,3487 |
| 85 | 0,1775 | 0,2108 | 0,2491 | 0,2748 | 0,3468 |
| 86 | 0,1765 | 0,2096 | 0,2477 | 0,2732 | 0,3449 |
| 87 | 0,1755 | 0,2084 | 0,2463 | 0,2717 | 0,3430 |
| 88 | 0,1745 | 0,2072 | 0,2449 | 0,2702 | 0,3412 |
| 89 | 0,1735 | 0,2061 | 0,2435 | 0,2687 | 0,3393 |
| 90 | 0,1726 | 0,2050 | 0,2422 | 0,2673 | 0,3375 |
| 91 | 0,1716 | 0,2039 | 0,2409 | 0,2659 | 0,3358 |
| 92 | 0,1707 | 0,2028 | 0,2396 | 0,2645 | 0,3341 |
| 93 | 0,1698 | 0,2017 | 0,2384 | 0,2631 | 0,3323 |
| 94 | 0,1689 | 0,2006 | 0,2371 | 0,2617 | 0,3307 |
| 95 | 0,1680 | 0,1996 | 0,2359 | 0,2604 | 0,3290 |
| 96 | 0,1671 | 0,1986 | 0,2347 | 0,2591 | 0,3274 |
| 97 | 0,1663 | 0,1975 | 0,2335 | 0,2578 | 0,3258 |
| 98 | 0,1654 | 0,1966 | 0,2324 | 0,2565 | 0,3242 |
| 99 | 0,1646 | 0,1956 | 0,2312 | 0,2552 | 0,3226 |
| 100 | 0,1638 | 0,1946 | 0,2301 | 0,2540 | 0,3211 |

Lampiran 12

T Tabel

| Pr df | 0.25 0.50 | 0.10 0.20 | 0.05 0.10 | 0.025 0.050 | 0.01 0.02 | 0.005 0.010 | 0.001 0.002 |
|----------|--------------|--------------|--------------|----------------|--------------|----------------|----------------|
| 1 | 1.00000 | 3.07768 | 6.31375 | 12.70620 | 31.82052 | 63.65674 | 318.30884 |


| | | | | | | | |
|----|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----------|
| 2 | 0.81650 | 1.88562 | 2.91999 | 4.30265 | 6.96456 | 9.92484 | 22.32712 |
| 3 | 0.76489 | 1.63774 | 2.35336 | 3.18245 | 4.54070 | 5.84091 | 10.21453 |
| 4 | 0.74070 | 1.53321 | 2.13185 | 2.77645 | 3.74695 | 4.60409 | 7.17318 |
| 5 | 0.72669 | 1.47588 | 2.01505 | 2.57058 | 3.36493 | 4.03214 | 5.89343 |
| 6 | 0.71756 | 1.43976 | 1.94318 | 2.44691 | 3.14267 | 3.70743 | 5.20763 |
| 7 | 0.71114 | 1.41492 | 1.89458 | 2.36462 | 2.99795 | 3.49948 | 4.78529 |
| 8 | 0.70639 | 1.39682 | 1.85955 | 2.30600 | 2.89646 | 3.35539 | 4.50079 |
| 9 | 0.70272 | 1.38303 | 1.83311 | 2.26216 | 2.82144 | 3.24984 | 4.29681 |
| 10 | 0.69981 | 1.37218 | 1.81246 | 2.22814 | 2.76377 | 3.16927 | 4.14370 |
| 11 | 0.69745 | 1.36343 | 1.79588 | 2.20099 | 2.71808 | 3.10581 | 4.02470 |
| 12 | 0.69548 | 1.35622 | 1.78229 | 2.17881 | 2.68100 | 3.05454 | 3.92963 |
| 13 | 0.69383 | 1.35017 | 1.77093 | 2.16037 | 2.65031 | 3.01228 | 3.85198 |
| 14 | 0.69242 | 1.34503 | 1.76131 | 2.14479 | 2.62449 | 2.97684 | 3.78739 |
| 15 | 0.69120 | 1.34061 | 1.75305 | 2.13145 | 2.60248 | 2.94671 | 3.73283 |
| 16 | 0.69013 | 1.33676 | 1.74588 | 2.11991 | 2.58349 | 2.92078 | 3.68615 |
| 17 | 0.68920 | 1.33338 | 1.73961 | 2.10982 | 2.56693 | 2.89823 | 3.64577 |
| 18 | 0.68836 | 1.33039 | 1.73406 | 2.10092 | 2.55238 | 2.87844 | 3.61048 |
| 19 | 0.68762 | 1.32773 | 1.72913 | 2.09302 | 2.53948 | 2.86093 | 3.57940 |
| 20 | 0.68695 | 1.32534 | 1.72472 | 2.08596 | 2.52798 | 2.84534 | 3.55181 |
| 21 | 0.68635 | 1.32319 | 1.72074 | 2.07961 | 2.51765 | 2.83136 | 3.52715 |
| 22 | 0.68581 | 1.32124 | 1.71714 | 2.07387 | 2.50832 | 2.81876 | 3.50499 |
| 23 | 0.68531 | 1.31946 | 1.71387 | 2.06866 | 2.49987 | 2.80734 | 3.48496 |
| 24 | 0.68485 | 1.31784 | 1.71088 | 2.06390 | 2.49216 | 2.79694 | 3.46678 |
| 25 | 0.68443 | 1.31635 | 1.70814 | 2.05954 | 2.48511 | 2.78744 | 3.45019 |
| 26 | 0.68404 | 1.31497 | 1.70562 | 2.05553 | 2.47863 | 2.77871 | 3.43500 |
| 27 | 0.68368 | 1.31370 | 1.70329 | 2.05183 | 2.47266 | 2.77068 | 3.42103 |
| 28 | 0.68335 | 1.31253 | 1.70113 | 2.04841 | 2.46714 | 2.76326 | 3.40816 |
| 29 | 0.68304 | 1.31143 | 1.69913 | 2.04523 | 2.46202 | 2.75639 | 3.39624 |
| 30 | 0.68276 | 1.31042 | 1.69726 | 2.04227 | 2.45726 | 2.75000 | 3.38518 |
| 31 | 0.68249 | 1.30946 | 1.69552 | 2.03951 | 2.45282 | 2.74404 | 3.37490 |
| 32 | 0.68223 | 1.30857 | 1.69389 | 2.03693 | 2.44868 | 2.73848 | 3.36531 |
| 33 | 0.68200 | 1.30774 | 1.69236 | 2.03452 | 2.44479 | 2.73328 | 3.35634 |
| 34 | 0.68177 | 1.30695 | 1.69092 | 2.03224 | 2.44115 | 2.72839 | 3.34793 |
| 35 | 0.68156 | 1.30621 | 1.68957 | 2.03011 | 2.43772 | 2.72381 | 3.34005 |
| 36 | 0.68137 | 1.30551 | 1.68830 | 2.02809 | 2.43449 | 2.71948 | 3.33262 |
| 37 | 0.68118 | 1.30485 | 1.68709 | 2.02619 | 2.43145 | 2.71541 | 3.32563 |
| 38 | 0.68100 | 1.30423 | 1.68595 | 2.02439 | 2.42857 | 2.71156 | 3.31903 |
| 39 | 0.68083 | 1.30364 | 1.68488 | 2.02269 | 2.42584 | 2.70791 | 3.31279 |
| 40 | 0.68067 | 1.30308 | 1.68385 | 2.02108 | 2.42326 | 2.70446 | 3.30688 |
| 41 | 0.68052 | 1.30254 | 1.68288 | 2.01954 | 2.42080 | 2.70118 | 3.30127 |
| 42 | 0.68038 | 1.30204 | 1.68195 | 2.01808 | 2.41847 | 2.69807 | 3.29595 |
| 43 | 0.68024 | 1.30155 | 1.68107 | 2.01669 | 2.41625 | 2.69510 | 3.29089 |
| 44 | 0.68011 | 1.30109 | 1.68023 | 2.01537 | 2.41413 | 2.69228 | 3.28607 |
| 45 | 0.67998 | 1.30065 | 1.67943 | 2.01410 | 2.41212 | 2.68959 | 3.28148 |
| 46 | 0.67986 | 1.30023 | 1.67866 | 2.01290 | 2.41019 | 2.68701 | 3.27710 |
| 47 | 0.67975 | 1.29982 | 1.67793 | 2.01174 | 2.40835 | 2.68456 | 3.27291 |
| 48 | 0.67964 | 1.29944 | 1.67722 | 2.01063 | 2.40658 | 2.68220 | 3.26891 |
| 49 | 0.67953 | 1.29907 | 1.67655 | 2.00958 | 2.40489 | 2.67995 | 3.26508 |
| 50 | 0.67943 | 1.29871 | 1.67591 | 2.00856 | 2.40327 | 2.67779 | 3.26141 |
| 51 | 0.67933 | 1.29837 | 1.67528 | 2.00758 | 2.40172 | 2.67572 | 3.25789 |
| 52 | 0.67924 | 1.29805 | 1.67469 | 2.00665 | 2.40022 | 2.67373 | 3.25451 |
| 53 | 0.67915 | 1.29773 | 1.67412 | 2.00575 | 2.39879 | 2.67182 | 3.25127 |
| 54 | 0.67906 | 1.29743 | 1.67356 | 2.00488 | 2.39741 | 2.66998 | 3.24815 |
| 55 | 0.67898 | 1.29713 | 1.67303 | 2.00404 | 2.39608 | 2.66822 | 3.24515 |
| 56 | 0.67890 | 1.29685 | 1.67252 | 2.00324 | 2.39480 | 2.66651 | 3.24226 |
| 57 | 0.67882 | 1.29658 | 1.67203 | 2.00247 | 2.39357 | 2.66487 | 3.23948 |
| 58 | 0.67874 | 1.29632 | 1.67155 | 2.00172 | 2.39238 | 2.66329 | 3.23680 |
| 59 | 0.67867 | 1.29607 | 1.67109 | 2.00100 | 2.39123 | 2.66176 | 3.23421 |
| 60 | 0.67860 | 1.29582 | 1.67065 | 2.00030 | 2.39012 | 2.66028 | 3.23171 |
| 61 | 0.67853 | 1.29558 | 1.67022 | 1.99962 | 2.38905 | 2.65886 | 3.22930 |
| 62 | 0.67847 | 1.29536 | 1.66980 | 1.99897 | 2.38801 | 2.65748 | 3.22696 |
| 63 | 0.67840 | 1.29513 | 1.66940 | 1.99834 | 2.38701 | 2.65615 | 3.22471 |

| | | | | | | | |
|-----|---------|---------|---------|----------------|---------|---------|---------|
| 64 | 0.67834 | 1.29492 | 1.66901 | 1.99773 | 2.38604 | 2.65485 | 3.22253 |
| 65 | 0.67828 | 1.29471 | 1.66864 | 1.99714 | 2.38510 | 2.65360 | 3.22041 |
| 66 | 0.67823 | 1.29451 | 1.66827 | 1.99656 | 2.38419 | 2.65239 | 3.21837 |
| 67 | 0.67817 | 1.29432 | 1.66792 | 1.99601 | 2.38330 | 2.65122 | 3.21639 |
| 68 | 0.67811 | 1.29413 | 1.66757 | 1.99547 | 2.38245 | 2.65008 | 3.21446 |
| 69 | 0.67806 | 1.29394 | 1.66724 | 1.99495 | 2.38161 | 2.64898 | 3.21260 |
| 70 | 0.67801 | 1.29376 | 1.66691 | 1.99444 | 2.38081 | 2.64790 | 3.21079 |
| 71 | 0.67796 | 1.29359 | 1.66660 | 1.99394 | 2.38002 | 2.64686 | 3.20903 |
| 72 | 0.67791 | 1.29342 | 1.66629 | 1.99346 | 2.37926 | 2.64585 | 3.20733 |
| 73 | 0.67787 | 1.29326 | 1.66600 | 1.99300 | 2.37852 | 2.64487 | 3.20567 |
| 74 | 0.67782 | 1.29310 | 1.66571 | 1.99254 | 2.37780 | 2.64391 | 3.20406 |
| 75 | 0.67778 | 1.29294 | 1.66543 | 1.99210 | 2.37710 | 2.64298 | 3.20249 |
| 76 | 0.67773 | 1.29279 | 1.66515 | 1.99167 | 2.37642 | 2.64208 | 3.20096 |
| 77 | 0.67769 | 1.29264 | 1.66488 | 1.99125 | 2.37576 | 2.64120 | 3.19948 |
| 78 | 0.67765 | 1.29250 | 1.66462 | 1.99085 | 2.37511 | 2.64034 | 3.19804 |
| 79 | 0.67761 | 1.29236 | | 1.99045 | 2.37448 | 2.63950 | 3.19663 |
| 80 | 0.67757 | 1.29222 | 1.66412 | 1.99006 | 2.37387 | 2.63869 | 3.19526 |
| 81 | 0.67753 | 1.29209 | 1.66388 | 1.98969 | 2.37327 | 2.63790 | 3.19392 |
| 82 | 0.67749 | 1.29196 | 1.66365 | 1.98932 | 2.37269 | 2.63712 | 3.19262 |
| 83 | 0.67746 | 1.29183 | 1.66342 | 1.98896 | 2.37212 | 2.63637 | 3.19135 |
| 84 | 0.67742 | 1.29171 | 1.66320 | 1.98861 | 2.37156 | 2.63563 | 3.19011 |
| 85 | 0.67739 | 1.29159 | 1.66298 | 1.98827 | 2.37102 | 2.63491 | 3.18890 |
| 86 | 0.67735 | 1.29147 | 1.66277 | 1.98793 | 2.37049 | 2.63421 | 3.18772 |
| 87 | 0.67732 | 1.29136 | 1.66256 | 1.98761 | 2.36998 | 2.63353 | 3.18657 |
| 88 | 0.67729 | 1.29125 | 1.66235 | 1.98729 | 2.36947 | 2.63286 | 3.18544 |
| 89 | 0.67726 | 1.29114 | 1.66216 | 1.98698 | 2.36898 | 2.63220 | 3.18434 |
| 90 | 0.67723 | 1.29103 | 1.66196 | 1.98667 | 2.36850 | 2.63157 | 3.18327 |
| 91 | 0.67720 | 1.29092 | 1.66177 | 1.98638 | 2.36803 | 2.63094 | 3.18222 |
| 92 | 0.67717 | 1.29082 | 1.66159 | 1.98609 | 2.36757 | 2.63033 | 3.18119 |
| 93 | 0.67714 | 1.29072 | 1.66140 | 1.98580 | 2.36712 | 2.62973 | 3.18019 |
| 94 | 0.67711 | 1.29062 | 1.66123 | 1.98552 | 2.36667 | 2.62915 | 3.17921 |
| 95 | 0.67708 | 1.29053 | 1.66105 | 1.98525 | 2.36624 | 2.62858 | 3.17825 |
| 96 | 0.67705 | 1.29043 | 1.66088 | 1.98498 | 2.36582 | 2.62802 | 3.17731 |
| 97 | 0.67703 | 1.29034 | 1.66071 | 1.98472 | 2.36541 | 2.62747 | 3.17639 |
| 98 | 0.67700 | 1.29025 | 1.66055 | 1.98447 | 2.36500 | 2.62693 | 3.17549 |
| 99 | 0.67698 | 1.29016 | 1.66039 | 1.98422 | 2.36461 | 2.62641 | 3.17460 |
| 100 | 0.67695 | 1.29007 | 1.66023 | 1.98397 | 2.36422 | 2.62589 | 3.17374 |
| 101 | 0.67693 | 1.28999 | 1.66008 | 1.98373 | 2.36384 | 2.62539 | 3.17289 |
| 102 | 0.67690 | 1.28991 | 1.65993 | 1.98350 | 2.36346 | 2.62489 | 3.17206 |
| 103 | 0.67688 | 1.28982 | 1.65978 | 1.98326 | 2.36310 | 2.62441 | 3.17125 |
| 104 | 0.67686 | 1.28974 | 1.65964 | 1.98304 | 2.36274 | 2.62393 | 3.17045 |
| 105 | 0.67683 | 1.28967 | 1.65950 | 1.98282 | 2.36239 | 2.62347 | 3.16967 |
| 106 | 0.67681 | 1.28959 | 1.65936 | 1.98260 | 2.36204 | 2.62301 | 3.16890 |
| 107 | 0.67679 | 1.28951 | 1.65922 | 1.98238 | 2.36170 | 2.62256 | 3.16815 |
| 108 | 0.67677 | 1.28944 | 1.65909 | 1.98217 | 2.36137 | 2.62212 | 3.16741 |
| 109 | 0.67675 | 1.28937 | 1.65895 | 1.98197 | 2.36105 | 2.62169 | 3.16669 |
| 110 | 0.67673 | 1.28930 | 1.65882 | 1.98177 | 2.36073 | 2.62126 | 3.16598 |
| 111 | 0.67671 | 1.28922 | 1.65870 | 1.98157 | 2.36041 | 2.62085 | 3.16528 |
| 112 | 0.67669 | 1.28916 | 1.65857 | 1.98137 | 2.36010 | 2.62044 | 3.16460 |
| 113 | 0.67667 | 1.28909 | 1.65845 | 1.98118 | 2.35980 | 2.62004 | 3.16392 |
| 114 | 0.67665 | 1.28902 | 1.65833 | 1.98099 | 2.35950 | 2.61964 | 3.16326 |
| 115 | 0.67663 | 1.28896 | 1.65821 | 1.98081 | 2.35921 | 2.61926 | 3.16262 |
| 116 | 0.67661 | 1.28889 | 1.65810 | 1.98063 | 2.35892 | 2.61888 | 3.16198 |
| 117 | 0.67659 | 1.28883 | 1.65798 | 1.98045 | 2.35864 | 2.61850 | 3.16135 |
| 118 | 0.67657 | 1.28877 | 1.65787 | 1.98027 | 2.35837 | 2.61814 | 3.16074 |
| 119 | 0.67656 | 1.28871 | 1.65776 | 1.98010 | 2.35809 | 2.61778 | 3.16013 |
| 120 | 0.67654 | 1.28865 | 1.65765 | 1.97993 | 2.35782 | 2.61742 | 3.15954 |

Lampiran 13

F Tabel

| df untuk penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | | | | | | | | | |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| 1 | 161 | 199 | 216 | 225 | 230 | 234 | 237 | 239 | 241 | 242 |
| 2 | 18.51 | 19.00 | 19.16 | 19.25 | 19.30 | 19.33 | 19.35 | 19.37 | 19.38 | 19.40 |
| 3 | 10.13 | 9.55 | 9.28 | 9.12 | 9.01 | 8.94 | 8.89 | 8.85 | 8.81 | 8.79 |
| 4 | 7.71 | 6.94 | 6.59 | 6.39 | 6.26 | 6.16 | 6.09 | 6.04 | 6.00 | 5.96 |
| 5 | 6.61 | 5.79 | 5.41 | 5.19 | 5.05 | 4.95 | 4.88 | 4.82 | 4.77 | 4.74 |
| 6 | 5.99 | 5.14 | 4.76 | 4.53 | 4.39 | 4.28 | 4.21 | 4.15 | 4.10 | 4.06 |
| 7 | 5.59 | 4.74 | 4.35 | 4.12 | 3.97 | 3.87 | 3.79 | 3.73 | 3.68 | 3.64 |
| 8 | 5.32 | 4.46 | 4.07 | 3.84 | 3.69 | 3.58 | 3.50 | 3.44 | 3.39 | 3.35 |
| 9 | 5.12 | 4.26 | 3.86 | 3.63 | 3.48 | 3.37 | 3.29 | 3.23 | 3.18 | 3.14 |
| 10 | 4.96 | 4.10 | 3.71 | 3.48 | 3.33 | 3.22 | 3.14 | 3.07 | 3.02 | 2.98 |
| 11 | 4.84 | 3.98 | 3.59 | 3.36 | 3.20 | 3.09 | 3.01 | 2.95 | 2.90 | 2.85 |
| 12 | 4.75 | 3.89 | 3.49 | 3.26 | 3.11 | 3.00 | 2.91 | 2.85 | 2.80 | 2.75 |
| 13 | 4.67 | 3.81 | 3.41 | 3.18 | 3.03 | 2.92 | 2.83 | 2.77 | 2.71 | 2.67 |
| 14 | 4.60 | 3.74 | 3.34 | 3.11 | 2.96 | 2.85 | 2.76 | 2.70 | 2.65 | 2.60 |
| 15 | 4.54 | 3.68 | 3.29 | 3.06 | 2.90 | 2.79 | 2.71 | 2.64 | 2.59 | 2.54 |
| 16 | 4.49 | 3.63 | 3.24 | 3.01 | 2.85 | 2.74 | 2.66 | 2.59 | 2.54 | 2.49 |
| 17 | 4.45 | 3.59 | 3.20 | 2.96 | 2.81 | 2.70 | 2.61 | 2.55 | 2.49 | 2.45 |
| 18 | 4.41 | 3.55 | 3.16 | 2.93 | 2.77 | 2.66 | 2.58 | 2.51 | 2.46 | 2.41 |
| 19 | 4.38 | 3.52 | 3.13 | 2.90 | 2.74 | 2.63 | 2.54 | 2.48 | 2.42 | 2.38 |
| 20 | 4.35 | 3.49 | 3.10 | 2.87 | 2.71 | 2.60 | 2.51 | 2.45 | 2.39 | 2.35 |
| 21 | 4.32 | 3.47 | 3.07 | 2.84 | 2.68 | 2.57 | 2.49 | 2.42 | 2.37 | 2.32 |
| 22 | 4.30 | 3.44 | 3.05 | 2.82 | 2.66 | 2.55 | 2.46 | 2.40 | 2.34 | 2.30 |
| 23 | 4.28 | 3.42 | 3.03 | 2.80 | 2.64 | 2.53 | 2.44 | 2.37 | 2.32 | 2.27 |
| 24 | 4.26 | 3.40 | 3.01 | 2.78 | 2.62 | 2.51 | 2.42 | 2.36 | 2.30 | 2.25 |
| 25 | 4.24 | 3.39 | 2.99 | 2.76 | 2.60 | 2.49 | 2.40 | 2.34 | 2.28 | 2.24 |
| 26 | 4.23 | 3.37 | 2.98 | 2.74 | 2.59 | 2.47 | 2.39 | 2.32 | 2.27 | 2.22 |
| 27 | 4.21 | 3.35 | 2.96 | 2.73 | 2.57 | 2.46 | 2.37 | 2.31 | 2.25 | 2.20 |
| 28 | 4.20 | 3.34 | 2.95 | 2.71 | 2.56 | 2.45 | 2.36 | 2.29 | 2.24 | 2.19 |
| 29 | 4.18 | 3.33 | 2.93 | 2.70 | 2.55 | 2.43 | 2.35 | 2.28 | 2.22 | 2.18 |
| 30 | 4.17 | 3.32 | 2.92 | 2.69 | 2.53 | 2.42 | 2.33 | 2.27 | 2.21 | 2.16 |
| 31 | 4.16 | 3.30 | 2.91 | 2.68 | 2.52 | 2.41 | 2.32 | 2.25 | 2.20 | 2.15 |
| 32 | 4.15 | 3.29 | 2.90 | 2.67 | 2.51 | 2.40 | 2.31 | 2.24 | 2.19 | 2.14 |
| 33 | 4.14 | 3.28 | 2.89 | 2.66 | 2.50 | 2.39 | 2.30 | 2.23 | 2.18 | 2.13 |
| 34 | 4.13 | 3.28 | 2.88 | 2.65 | 2.49 | 2.38 | 2.29 | 2.23 | 2.17 | 2.12 |
| 35 | 4.12 | 3.27 | 2.87 | 2.64 | 2.49 | 2.37 | 2.29 | 2.22 | 2.16 | 2.11 |
| 36 | 4.11 | 3.26 | 2.87 | 2.63 | 2.48 | 2.36 | 2.28 | 2.21 | 2.15 | 2.11 |
| 37 | 4.11 | 3.25 | 2.86 | 2.63 | 2.47 | 2.36 | 2.27 | 2.20 | 2.14 | 2.10 |
| 38 | 4.10 | 3.24 | 2.85 | 2.62 | 2.46 | 2.35 | 2.26 | 2.19 | 2.14 | 2.09 |
| 39 | 4.09 | 3.24 | 2.85 | 2.61 | 2.46 | 2.34 | 2.26 | 2.19 | 2.13 | 2.08 |
| 40 | 4.08 | 3.23 | 2.84 | 2.61 | 2.45 | 2.34 | 2.25 | 2.18 | 2.12 | 2.08 |
| 41 | 4.08 | 3.23 | 2.83 | 2.60 | 2.44 | 2.33 | 2.24 | 2.17 | 2.12 | 2.07 |
| 42 | 4.07 | 3.22 | 2.83 | 2.59 | 2.44 | 2.32 | 2.24 | 2.17 | 2.11 | 2.06 |
| 43 | 4.07 | 3.21 | 2.82 | 2.59 | 2.43 | 2.32 | 2.23 | 2.16 | 2.11 | 2.06 |

| | | | | | | | | | | |
|----|---|-------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 44 | 4.06 | 3.21 | 2.82 | 2.58 | 2.43 | 2.31 | 2.23 | 2.16 | 2.10 | 2.05 |
| 45 | 4.06 | 3.20 | 2.81 | 2.58 | 2.42 | 2.31 | 2.22 | 2.15 | 2.10 | 2.05 |
| 46 | 4.05 | 3.20 | 2.81 | 2.57 | 2.42 | 2.30 | 2.22 | 2.15 | 2.09 | 2.04 |
| 47 | 4.05 | 3.20 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.30 | 2.21 | 2.14 | 2.09 | 2.04 |
| 48 | 4.04 | 3.19 | 2.80 | 2.57 | 2.41 | 2.29 | 2.21 | 2.14 | 2.08 | 2.03 |
| 49 | 4.04 | 3.19 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.08 | 2.03 |
| 50 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.56 | 2.40 | 2.29 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.03 |
| 51 | 4.03 | 3.18 | 2.79 | 2.55 | 2.40 | 2.28 | 2.20 | 2.13 | 2.07 | 2.02 |
| 52 | 4.03 | 3.18 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.07 | 2.02 |
| 53 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.55 | 2.39 | 2.28 | 2.19 | 2.12 | 2.06 | 2.01 |
| 54 | 4.02 | 3.17 | 2.78 | 2.54 | 2.39 | 2.27 | 2.18 | 2.12 | 2.06 | 2.01 |
| 55 | 4.02 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.06 | 2.01 |
| 56 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.54 | 2.38 | 2.27 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 |
| 57 | 4.01 | 3.16 | 2.77 | 2.53 | 2.38 | 2.26 | 2.18 | 2.11 | 2.05 | 2.00 |
| 58 | 4.01 | 3.16 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.05 | 2.00 |
| 59 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.26 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 2.00 |
| 60 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.53 | 2.37 | 2.25 | 2.17 | 2.10 | 2.04 | 1.99 |
| 61 | 4.00 | 3.15 | 2.76 | 2.52 | 2.37 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.04 | 1.99 |
| 62 | 4.00 | 3.15 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.99 |
| 63 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.25 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 |
| 64 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.52 | 2.36 | 2.24 | 2.16 | 2.09 | 2.03 | 1.98 |
| 65 | 3.99 | 3.14 | 2.75 | 2.51 | 2.36 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 |
| 66 | 3.99 | 3.14 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.03 | 1.98 |
| 67 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.98 |
| 68 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.51 | 2.35 | 2.24 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 |
| 69 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.15 | 2.08 | 2.02 | 1.97 |
| 70 | 3.98 | 3.13 | 2.74 | 2.50 | 2.35 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.02 | 1.97 |
| 71 | 3.98 | 3.13 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.97 |
| 72 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 |
| 73 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.23 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 |
| 74 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.50 | 2.34 | 2.22 | 2.14 | 2.07 | 2.01 | 1.96 |
| 75 | 3.97 | 3.12 | 2.73 | 2.49 | 2.34 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 |
| 76 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.01 | 1.96 |
| 77 | 3.97 | 3.12 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.96 |
| 78 |  | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 |
| 79 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.22 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 |
| 80 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.49 | 2.33 | 2.21 | 2.13 | 2.06 | 2.00 | 1.95 |
| 81 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 |
| 82 | 3.96 | 3.11 | 2.72 | 2.48 | 2.33 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 2.00 | 1.95 |
| 83 | 3.96 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 |
| 84 | 3.95 | 3.11 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.95 |
| 85 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 86 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.21 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 87 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 88 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.48 | 2.32 | 2.20 | 2.12 | 2.05 | 1.99 | 1.94 |
| 89 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 |
| 90 | 3.95 | 3.10 | 2.71 | 2.47 | 2.32 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.99 | 1.94 |
| 91 | 3.95 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 |
| 92 | 3.94 | 3.10 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.94 |

| | | | | | | | | | | |
|------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 93 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 94 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 95 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.20 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 96 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 97 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.47 | 2.31 | 2.19 | 2.11 | 2.04 | 1.98 | 1.93 |
| 98 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 |
| 99 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.98 | 1.93 |
| 100 | 3.94 | 3.09 | 2.70 | 2.46 | 2.31 | 2.19 | 2.10 | 2.03 | 1.97 | 1.93 |