

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM PELAYANAN KEAGENAN KAPAL DI  
PT. GARUDA MAHAKAM PRATAMA**

Oleh :

**RUTH WESTEFIEN**

**NRP: 4 59 169006**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV**

**JAKARTA**

**2020**

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**



**SKRIPSI**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN DALAM PELAYANAN KEAGENAN KAPAL DI  
PT. GARUDA MAHAKAM PRATAMA**

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan  
Penyelesaian Program Pendidikan Diploma IV**

**Oleh :**

**RUTH WESTEFIEN**

**NRP: 4 59 169006**

**PROGRAM PENDIDIKAN DIPLOMA IV**

**JAKARTA**

**2020**

**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**

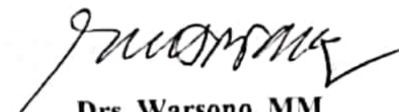


**TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI**

NAMA : RUTH WESTEFIEN  
NRP : 4 59 169006  
PROGRAM PENDIDIKAN : DIPLOMA IV  
JURUSAN : KALK  
JUDUL : **PENGARUH KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DALAM PELAYANAN KEAGENAN  
KAPAL DI PT. GARUDA MAHAKAM  
PRATAMA**

Jakarta, Juli 2020

Pembimbing I,

  
**Drs. Warsono, MM**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19570407 197903 1 001

Pembimbing II,

  
**Yudhiyono, S. Si., MT**  
Penata (III/c)  
NIP. 19820130 200912 1 004

Mengetahui,  
Ketua Jurusan KALK

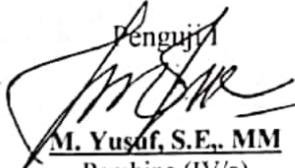
  
**Dr. Larsen Barasa, SE., M, MTr**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19720415 199803 1 002

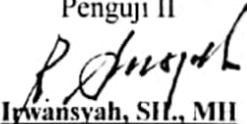
**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
BADAN PENGEMBANGAN SDM PERHUBUNGAN  
SEKOLAH TINGGI ILMU PELAYARAN**

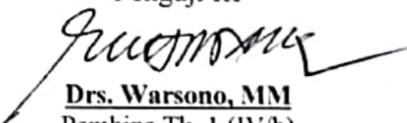


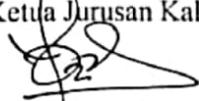
**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

NAMA : RUTH WESTEFIEN  
NRP : 4 59 169006  
PROGRAM PENDIDIKAN : DIPLOMA IV  
JURUSAN : KALK  
JUDUL : **PENGARUH KEPUASAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DALAM PELAYANAN KEAGENAN  
KAPAL DI PT GARUDA MAHAKAM  
PRATAMA**

Penguji I  
  
**M. Yusuf, S.E., MM**  
Pembina (IV/a)  
NIP. 19591212 198403 1 007

Penguji II  
  
**Irvansyah, SH., MH**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19500706 198003 1 002

Penguji III  
  
**Drs. Warsono, MM**  
Pembina Tk. I (IV/b)  
NIP. 19570407 197903 1 001

Mengetahui,  
Ketua Jurusan Kalk  
  
**Dr. Larsen Barasa, SE., M, Mtr**  
Penata Tk. I (III/d)  
NIP. 19720415 199803 1 002

## **KATA PENGANTAR**

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas karunia, rahmat dan hidayah-Nya yang tidak terduga sehingga dengan izin-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dimana merupakan suatu kewajiban bagi setiap taruna dan taruni Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta untuk menyusun skripsi yang telah ditentukan oleh pendidikan, sebagai salah satu persyaratan kelulusan program D-IV tahun ajaran 2020.

Penyusunan skripsi ini didasarkan atas pengalaman yang penulis dapatkan selama menjalani praktek darat di perusahaan pelayaran. Serta semua pengetahuan yang diberikan oleh dosen pada saat pendidikan dengan melalui literatur-literatur yang berhubungan dengan judul skripsi yang penulis ajukan. Adapun judul skripsi yang penulis pilih adalah :

### **“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DALAM PELAYANAN KEAGENAN KAPAL DI PT. GARUDA MAHAKAM PRATAMA”**

Dalam menyelesaikan skripsi ini, Penulis banyak memperoleh bantuan dan masukan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih dan penghargaan yang sedalam-dalamnya kepada yang terhormat:

1. Bapak Amirudin., MM selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
2. Bapak Larsen Barasa, SE.,M.MTr, selaku Ketua Jurusan KALK
3. Bapak Drs. Warsono, MM selaku Dosen Pembimbing I yang telah bersedia memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak Yudhiyono, S. Si., MT selaku Dosen Pembimbing II yang telah bersedia memberikan pengarahan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Seluruh civitas akademik, staff dan dosen pengajar jurusan KALK Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran.
6. Seluruh Direksi dan karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama, terimakasih atas semua bimbingan dan partisipasinya dalam penulisan skripsi ini.

7. Untuk orang tua tercinta saya, Elizabeth Bawole yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan seluruh cinta, kasih sayang, dan selalu menjadi penyemangat serta inspirasi penulis, terima kasih atas dukungan baik doa, dorongan, materi dan motivasi dalam menjalankan pendidikan di Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta.
8. Teruntuk teman-teman saya di WARUNG OMA Fony Goutama, Maria Crusita, Teresa Rachel yang telah membantu penulis melewati masa-masa turun naiknya kehidupan.
9. Teman-teman angkatan 59 taruna/i khususnya seluruh anggota kamar ex N-201 dan J-205 Wina Aginta, Muthia, Putri, kelas KALK VIII EXCELLENT, Pusroh Kristen, Vallreef Team dan Tim prada PT. Garuda Mahakam Pratama, terimakasih atas kebersamaan dan perjuangan selama di asrama maupun di luar asrama, dan terima kasih atas kenangan-kenangan yang tidak mungkin terlupakan baik senang maupun susah yang membuat penulis termotivasi menyelesaikan skripsi ini.
10. Teruntuk senior saya Girnisia Kakisina dan Reinhart Sapta terimakasih atas dukungan dan motivasi yang selalu diberikan sehingga penulis semangat dalam mengerjakan skripsi.
11. Seluruh junior angkatan 60, 61, 62 khususnya kepada yang telah berkontribusi dalam pencarian data yang dibutuhkan mendukung penulis.
12. Pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu terima kasih atas bantuannya sehingga skripsi ini terselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini, masih terdapat banyak kekurangan, baik dari susunan kalimat, serta pembahasan materi akibat keterbatasan penulis dalam menguasai materi. Oleh karena itu dengan penuh kerendahan hati penulis mengharapkan saran dan kritikan yang bersifat membangun dan berguna bagi penulis dalam kesempurnaan skripsi ini.

Jakarta, Juli 2020  
Penulis,

**RUTH WESTEFIEN**  
**NRP. 4 59 169006**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>SAMPUL DALAM.....</b>	<b>i</b>
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI.....</b>	<b>ii</b>
<b>TANDA PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR BAGAN.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GRAFIK.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	3
C. Batasan Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah.....	4
E. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematika Penulisan.....	5
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Tinjauan Pustaka.....	7
B. Kerangka Pemikiran.....	10
C. Hipotesis.....	14
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Waktu dan Tempat Penelitian.....	15

B. Metodologi Pendekatan dan Teknik Pengumpulan Data.....	15
C. Subjek Penelitian.....	18
D. Teknik Analisis Data.....	19

#### **BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Data.....	23
B. Analisis Data.....	26
C. Pemecahan Masalah.....	61

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan.....	63
B. Saran.....	63

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1** : SIUPAL
- Lampiran 2** : Akta
- Lampiran 3** : Hasil Uji Validitas Variable X (Kepuasan Kerja)
- Lampiran 4** : Hasil Uji Validitas Variable Y (Kinerja Karyawan)
- Lampiran 5** : Hasil Uji Korelasi
- Lampiran 6** : Hasil Uji Kuesioner Variable X (Kepuasan Kerja)
- Lampiran 7** : Hasil Uji Kuesioner Variable Y (Kinerja Karyawan)
- Lampiran 8** : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 9** : *R Tabel*
- Lampiran 10** : *T Tabel*

## DAFTAR BAGAN

	<b>Halaman</b>
<b>Bagan 2.1</b> Kerangka Konsep Variabel X dan Variabel Y.....	12
<b>Bagan 2.2</b> Kerangka Pemikiran.....	13
<b>Bagan 4.1</b> Struktur Organisasi.....	25
<b>Bagan 4.2</b> Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis.....	61

## DAFTAR GRAFIK

	<b>Halaman</b>
<b>Grafik 4.1</b> Karakteristik Jenis Kelamin.....	30
<b>Grafik 4.2</b> Karakteristik Jenis Usia.....	31
<b>Grafik 4.3</b> Karakteristik Pendidikan Terakhir.....	31
<b>Grafik 4.4</b> Karakteristik Gaji.....	32
<b>Grafik 4.5</b> Rekapitulasi Tanggapan Responden Variable Kepuasan Kerja (X)...	51
<b>Grafik 4.6</b> Rekapitulasi Tanggapan Responden Variable Kinerja (Y).....	53
<b>Grafik 4.7</b> Rekapitulasi Tanggapan Responden Variable (X) dan (Y).....	55

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel 3.1</b>	Definisi Operasional Variabel Penelitian
<b>Tabel 4.1</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja
<b>Tabel 4.2</b>	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan
<b>Tabel 4.3</b>	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja
<b>Tabel 4.4</b>	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan
<b>Tabel 4.5</b>	Karakteristik Jenis Kelamin
<b>Tabel 4.6</b>	Karakteristik Jenis Usia
<b>Tabel 4.7</b>	Karakteristik Pendidikan Terakhir
<b>Tabel 4.8</b>	Karakteristik Gaji
<b>Tabel 4.9</b>	Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan (X1)
<b>Table 4.10</b>	Tanggapan Responden Terhadap Gaji (X2)
<b>Table 4.11</b>	Tanggapan Responden Terhadap Supervisi Atasan (X3)
<b>Tabel 4.12</b>	Tanggapan Responden Terhadap Rekan Kerja (X4)
<b>Table 4.13</b>	Tanggapan Responden Terhadap Promosi (X5)
<b>Table 4.14</b>	Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas (Y1)
<b>Table 4.15</b>	Tanggapan Responden Terhadap Kualitas (Y2)
<b>Table 4.16</b>	Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu (Y3)
<b>Tabel 4.17</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja
<b>Table 4.18</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan
<b>Table 4.19</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja
<b>Table 4.20</b>	Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan
<b>Table 4.21</b>	Hasil Analisis Kepuasan Kerja (X) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Secara historis, Indonesia merupakan salah satu negara maritim. Secara geografis, Indonesia terletak diantara 2 samudera yaitu samudera Pasifik dan samudera Hindia yang menghubungkan antar benua Asia dan Australia. Berdasarkan konvensi UNCLOS tahun 1982, Indonesia merupakan suatu negara kepulauan yang memiliki lebih dari 17 ribu pulau, dengan garis pantai lebih dari 99.000 km. Dua pertiga luas wilayah Indonesia merupakan kawasan kelautan. Bentuk wilayah yang dimiliki mendorong Indonesia menjadi salah satu penggerak pertumbuhan perekonomian dalam bidang sektor perdagangan. Kegiatan pengangkutan barang tentunya menjadi salah satu faktor utama dalam hubungan bisnis perdagangan mancanegara. Pendistribusian yang efektif secara biaya dan efisien secara waktu merupakan hal yang harus diperhatikan dalam proses pengangkutan barang perdagangan internasional. Hal ini menjadikan Indonesia sebagai salah satu negara yang memiliki potensi besar di bidang kelautan. Seiring pertumbuhan dan perkembangan kegiatan kunjungan kapal yang memasuki wilayah perairan Indonesia, maka akan mampu meningkatkan perkembangan untuk perusahaan penyedia jasa pelayanan kapal. Dalam situasi seperti ini setiap perusahaan yang menyediakan jasa pelayanan kapal harus mampu meningkatkan pelayanannya terhadap pengguna jasa. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting untuk mewujudkan hal tersebut. Dalam hal ini perusahaan membutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang trampil dan profesional untuk menjalankan tugas. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan secara sistematis, terencana dan terpola agar tujuan yang diinginkan baik dimasa sekarang atau di masa depan dapat dicapai secara optimal (Hamid, 2014:28). Pengelolaan sumber daya manusia harus profesional agar tidak terjadi masalah di internal perusahaan berkaitan dengan karyawan yang tentu akan berakibat terhadap kinerja karyawan di perusahaan.

Bekerja adalah suatu bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan kerja (Smith dan Weckelly dalam As'ad 2004). Menurut Mathis dan Jackson (2011:121) mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja, sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja (Affandi, 2016: 33). Demikian juga dengan Wirawan (2013:699) yang menyatakan bahwa perasaan dan sikap positif atau negatif orang terhadap pekerjaannya membawa implikasi pengaruh terhadap dirinya dan organisasi. Masing-masing karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan nilai yang dianutnya. Menurut Robbins dan Judge (2009:119), ada 5 faktor kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, survei atasan, rekan kerja dan kesempatan promosi. Pekerjaan di dalam perusahaan perlu adanya kerja sama antara pimpinan dan bawahannya. Suatu pekerjaan dapat dikerjakan dengan hasil yang baik apabila karyawan dalam keadaan yang baik dan situasi lingkungan kerja yang baik pula sehingga karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas yang diberikan dalam bekerja.

Untuk melihat kualitas dari masing-masing karyawan maka perusahaan tentunya melakukan penilaian kinerja. Menurut Donnely, Gibson dan Ivancevich (Rivai, 2005) mendefinisikan bahwa kinerja merujuk kepada keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Sedangkan Dharma (2004:35) menjelaskan bahwa unsur-unsur yang digunakan dalam penilaian kinerja karyawan adalah Kuantitas, jumlah hasil kerja yang dicapai dan diselesaikan. kualitas, mutu yang dihasilkan dan harus dicapai (baik ataupun tidaknya) dan ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan. Kinerja karyawan merupakan salah satu factor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Tujuan penilaian kinerja adalah untuk mengetahui keberhasilan atau ketidakberhasilan seorang karyawan dan untuk mengetahui kekurangan-kekurangan dan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh karyawan yang bersangkutan dalam melaksanakan tugasnya. Hasil penilaian kinerja digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pembinaan, antara lain kenaikan jabatan, pendidikan dan pelatihan serta pemberian penghargaan. Robbin dan Judge (2015) menjelaskan 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja.

Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Karyawan yang merasakan kepuasan yang tinggi lebih produktif dibandingkan yang tidak puas, maka bila karyawan tidak puas akan menghasilkan kinerja yang rendah. Tuntutan akan kinerja karyawan yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari setiap perusahaan, karena sebuah perusahaan yang sukses tidak lepas dari kinerja karyawan yang bekerja pada perusahaan tersebut, seperti yang dijalankan oleh PT. Garuda Mahakam Pratama. PT. Garuda Mahakam Pratama merupakan salah satu unit usaha persero yang menyediakan jasa pelayanan kapal. Perusahaan ini melayani keagenan kapal asing maupun dalam negeri . Dalam kegiatan keagenan yang dilakukan, aktifitas pelayanan jasa clearance in dan out yang cepat dan tepat akan mampu meningkatkan jumlah kunjungan kapal yang diageni. Selama praktek darat (prada) 1 tahun di PT. Garuda Mahakam Pratama, penulis tertarik untuk meneliti kepuasan kerja karyawannya. Berdasarkan uraian di atas bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
DALAM PELAYANAN KEAGENAN KAPAL  
DI PT. GARUDA MAHAKAM PRATAMA”**

**B. IDENTIFIKASI MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan beberapa pertanyaan yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini, yakni :

1. Belum diketahuinya tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama.
2. Belum diketahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama.

**C. BATASAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada :

“Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama sejak Juli 2018 sampai dengan Agustus 2019”

#### **D. RUMUSAN MASALAH**

Seberapa besarkah pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Mahakam Pratama ?

#### **E. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

##### **1. Tujuan Penelitian**

a. Tujuan umum :

Untuk mengetahui seberapa besarkah pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Mahakam Pratama sehingga dapat diambil langkah-langkah perbaikan untuk meningkatkan mutu pelayanannya.

b. Tujuan khusus :

- 1) Untuk mengetahui tingkat kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- 2) Untuk mengetahui tingkat kepuasan terhadap pendapatan / gaji
- 3) Untuk mengetahui tingkat kepuasan terhadap pengawasan atasan
- 4) Untuk mengetahui tingkat kepuasan terhadap rekan kerja
- 5) Untuk mengetahui tingkat kepuasan terhadap kesempatan promosi

##### **2. Manfaat Penelitian**

a. Bagi Perusahaan :

- 1) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan dalam rangka :
- 2) Menentukan strategi pengambilan keputusan mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- 3) Mawas diri serta berusaha untuk terus meningkatkan pelayanan sehingga citra PT. Garuda Mahakam Pratama meningkat.

b. Bagi Penulis :

- 1) Mengembangkan daya nalar, minat serta pengetahuan dalam bidang manajemen Sumber Daya Manusia.
- 2) Memberikan pengalaman dalam menganalisa suatu permasalahan yang ada di pelayanan keagenan kapal

- c. Bagi Institusi STIP (Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran) :
- 1) Sebagai evaluasi untuk melihat bagaimana hasil proses belajar mengajar yang telah diterapkan program pendidikan dapat dipraktekkan di lapangan kerja.
  - 2) Dapat melengkapi perbendaharaan buku perpustakaan untuk dapat digunakan sebagai buku bacaan, referensi untuk penelitian selanjutnya.

## **F. SISTEMATIKA PENULISAN**

Untuk mempermudah pembahasan dan dapat memahami isi materi yang akan dibahas penulis mencoba membuat sistematika yang akan disajikan yaitu :

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan mengenai latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang tinjauan pustaka yang memuat uraian mengenai ilmu pengetahuan yang terdapat dalam kepustakaan, pengertian dari hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan dan kerangka pemikiran yang menjelaskan secara teoritis mengenai pertautan antara variable yang diteliti serta hipotesis dalam mengemukakan jawaban sementara atau kesimpulan sementara yang diperoleh oleh penulis mengenai pokok permasalahan yang diteliti.

### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab ini penulis menguraikan cara pengumpulan data dari objek yang diteliti, meliputi : waktu dan tempat penelitian, berapa lama penelitian dilakukan, metode pendekatan dan teknik pengumpulan data yang mengungkapkan cara apa saja yang dilakukan untuk mengumpulkan data, subjek penelitian yang merupakan informasi tentang subjek yang menjadi focus penelitian, serta teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian.

#### **BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan inti dari penulisan skripsi yang memaparkan deskripsi data yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dipilih oleh penulis, menganalisis data yang ada kaitannya dengan permasalahan yang akan dilakukan pembahasan lebih lanjut sehingga dapat ditemukan penyebab timbulnya permasalahan. Selain itu penulis juga mengemukakan alternative pemecahan masalah serta melakukan evaluasi terhadap pemecahan masalah tersebut dan mendapatkan hasil yang optimal.

#### **BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN**

Dalam bab ini penulis memberikan kesimpulan yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil analisis data sehubungan dengan masalah penelitian. Dan juga berisi saran yang merupakan pernyataan singkat dan tepat berdasarkan hasil pembahasan sehubungan dengan masalah penelitian yang merupakan masukan untuk perbaikan yang akan dicapai.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. TINJAUAN PUSTAKA**

##### **1. Manajemen Sumber Daya manusia**

###### a. Definisi manajemen sumber daya manusia

Manajemen sumber daya manusia menurut Dessler (2011:4) adalah kebijakan dan praktek di dalam menggerakkan sumber daya manusia atau aspek-aspek terkait posisi manajemen di dalam sumber daya manusia yang mencakup kegiatan perekrutan, penyaringan, pelatihan, pemberian penghargaan dan penilaian. Manusia merupakan sumber daya yang penting dalam organisasi, disamping itu efektifitas organisasi sangat ditentukan oleh manajemen manusia. Seperti yang dikatakan oleh Amstrong (Sulistiyani, 2003:10-11) bahwa pendekatan terhadap manajemen manusia tersebut didasarkan pada 4 prinsip dasar, yakni :

- 1) Sumber daya manusia adalah harta yang paling penting yang dimiliki oleh organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut.
- 2) Keberhasilan ini sangat mungkin dicapai jika peraturan atau kebijakan dan prosedur yang bertalian dengan manusia dari perusahaan tersebut saling berhubungan, memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan perusahaan serta perencanaan strategis
- 3) Kultur dan nilai perusahaan, suasana organisasi dan perilaku manajerial yang berasal dari kultur tersebut akan memberikan pengaruh yang besar terhadap hasil pencapaian yang terbaik. Karena itu kultur ini harus ditegakkan dan diupayakan secara terus menerus mulai dari puncak hendaknya kultur tersebut dapat diterima dan dipatuhi.

- 4) Manajemen manusia berhubungan dengan integrasi yakni menjadikan semua anggota organisasi tersebut terlibat dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.

b. Fungsi manajemen sumber daya manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Terdapat 2 kelompok fungsi manajemen sumber daya manusia (Rivai dan Sagala, 2013:13), yakni :

1) Fungsi manajerial :

- a) Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. Bagi manajer sumber daya manusia, proses perencanaan berarti menentukan kemajuan suatu program sumber daya manusia yang akan berguna dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan bagi perusahaan.
- b) Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
- c) Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
- d) Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai menaati peraturan organisasi dan bekerjasesuai dengan rencana.
- e) Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran,

kedisiplinan, perilaku kerja sama dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

## 2) Fungsi organisasional

- a) Pengadaan (*Procurement*) adalah kegiatan untuk mendapatkan jenis dan jumlah tenaga kerja yang penting untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Fungsi ini berkaitan dengan bagaimana penentuan kebutuhan sumber daya manusia berikut perekrutan, penyeleksian dan penempatan kerja.
- b) Pengembangan (*Development*) adalah peningkatan keahlian melalui pelatihan, yang penting bagi kinerja pekerjaan. Kegiatan ini sangat penting dan akan terus berkembang dikarenakan perubahan teknologi, penyesuaian kembali jabatan dan meningkatnya kerumitan tugas-tugas manajerial.
- c) Kompensasi (*Compensation*) adalah pemberian upah yang cukup dan wajar kepada tenaga kerja atas jasa mereka terhadap tujuan-tujuan organisasi.
- d) Integrasi (*Integration*) adalah mengubah pegawai secara individu tentang pandangannya, kebiasaannya dan sikap-sikap lainnya yang selama ini kurang menguntungkan bagi perusahaan agar disesuaikan dengan keinginan serta tujuan perusahaan.
- e) Pemeliharaan (*Maintenance*) adalah usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kondisi yang telah ada.
- f) Pemisahan/pelepasan/pensiun (*Separation*) adalah mengeluarkan dan mengembalikan karyawan tersebut kepada masyarakat.

## 2. Kepuasan kerja

### Definisi kepuasan kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2011:121), mendefinisikan kepuasan kerja adalah keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Menurut Robbins dan Judge (2009:119), ada 5 faktor kepuasan kerja, yaitu pekerjaan itu sendiri, imbalan, survei atasan, rekan kerja dan kesempatan promosi.

### **3. Kinerja**

#### **a. Definisi Kinerja**

Kinerja merupakan salah satu bagian dari manajemen Sumber Daya Manusia dimana hasil kerja karyawan dapat dilihat apakah sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut Payaman J. Simanjuntak dalam bukunya yang berjudul, Manajemen Evaluasi Kerja (2011:1), dijelaskan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

#### **b. Tujuan kinerja**

Hadari Nawawi (2008:248-250) mengemukakan bahwa penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen Sumber Daya Manusia memiliki tujuan yang sangat luas karena keterkaitannya dengan banyak kegiatan Manajemen Sumber Daya Manusia lainnya.

##### **1) Tujuan umum penilaian kinerja**

Penilaian kinerja bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Untuk itu hasil penilaian kinerja perlu diketahui oleh para pekerja. Sebaliknya informasi kegagalan dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan dalam usaha mendorong pekerjaan memperbaiki kekurangan atau kelemahannya, agar dimasa depan prestasinya lebih meningkat.

##### **2) Tujuan khusus**

Penilaian kinerja menghasilkan informasi sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efesiensi kerjanya, dengan memperbaiki kekurangan atau kekeliruannya dalam melaksanakan pekerjaan. Disamping itu pekerja yang berstatus sebagai bawahan dapat pula mempergunakan informasi hasil penilaian kinerja untuk pengembangan diri masing-masing secara individual. Pengembangan diri itu akan berdampak positif bagi pengembangan karir dilingkungan organisasi atau perusahaan tempatnya bekerja.

## **B. KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Indikator Kepuasan Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2009 : 119), menyatakan ada lima factor kepuasan kerja, yaitu :

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan  
Kepuasan ini tercapai bilamana pekerjaan seorang pegawai sesuai dengan minat dan kemampuan pegawai itu sendiri.
- b. Kepuasan terhadap imbalan  
Dimana pegawai merasa gaji atau upah yang diterimanya sesuai dengan beban kerjanya dan seimbang dengan pegawai lain yang bekerja di organisasi itu.
- c. Kepuasan terhadap supervisi atasan  
Pegawai merasa memiliki atasan yang mampu memberikan bantuan teknis dan motivasi.
- d. Kepuasan terhadap rekan kerja  
Pegawai merasa puas terhadap rekan-rekan kerjanya yang mampu memberikan bantuan teknis dan dorongan social.
- e. Kesempatan promosi  
Kesempatan untuk meningkatkan posisi jabatan pada struktur organisasi.

## **2. Indikator Kinerja**

Menurut Dharma (2004 :35) pengukuran kinerja harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kuantitas, jumlah hasil kerja yang dicapai dan diselesaikan.
- b. Kualitas, mutu yang dihasilkan dan harus dicapai (baik ataupun tidaknya)
- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang telah direncanakan

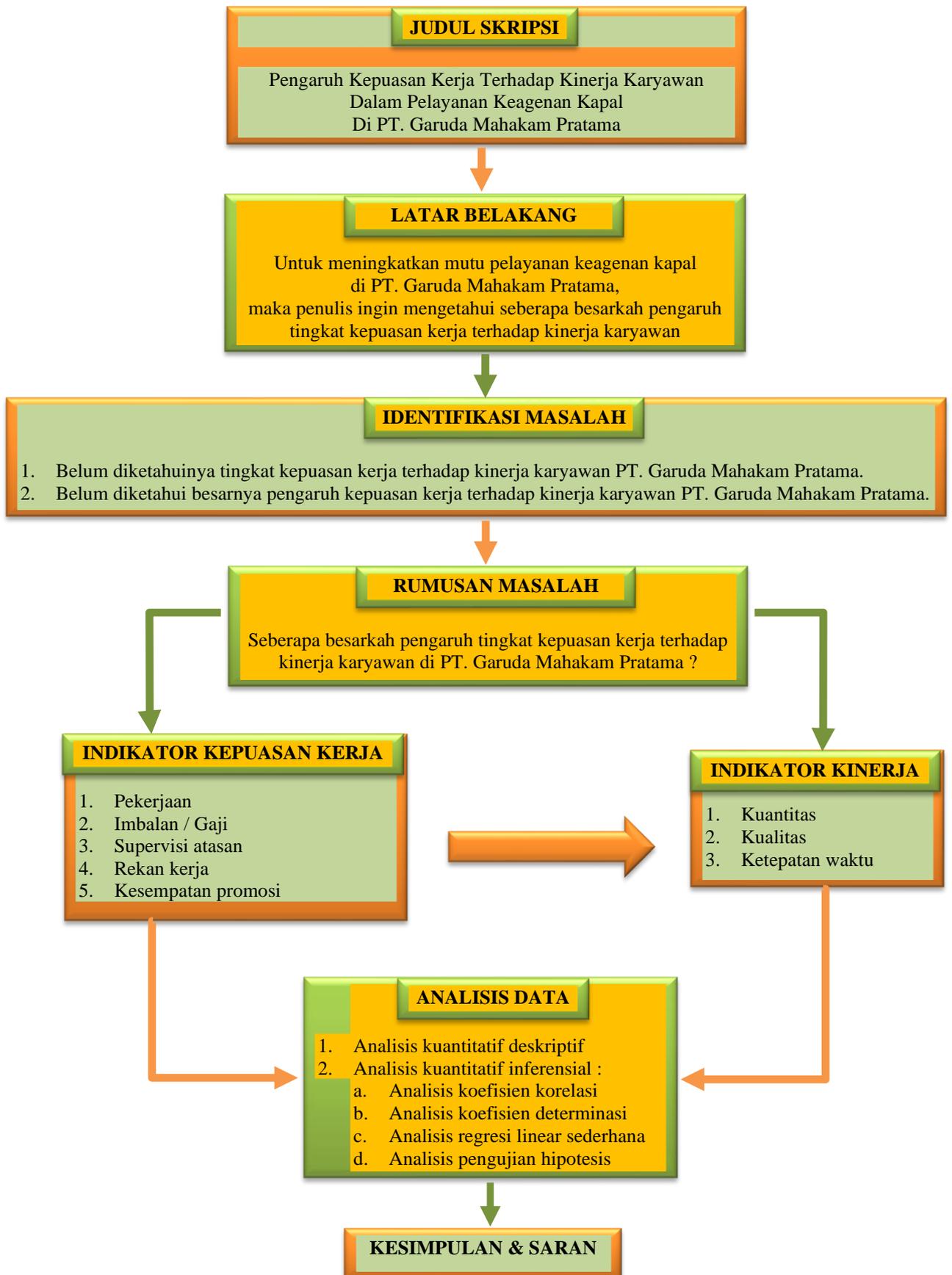
## **3. Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja**

Robbin dan Judge (2015) menjelaskan 300 studi menyatakan terdapat korelasi yang cukup kuat antara kepuasan kerja dan kinerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja karyawan yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Dari uraian di atas dapat digambarkan sebagai berikut :

**Bagan 2.1. Kerangka Konsep Variabel X dan Variabel Y**



## Bagan 2.2. Kerangka Pemikiran



### **C. HIPOTESIS**

Analisis uji hipotesis tidak menguji kebenaran hipotesis, tetapi menguji dapat diterima atau ditolaknya hipotesis yang bersangkutan (Sugiyono, 2013:153). Untuk melengkapi hasil perhitungan dengan menggunakan regresi dan korelasi maka dilakukan uji hipotesis. Dalam penelitian ini diajukan sebuah hipotesis sebagai jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dikemukakan, maka hipotesa penelitian ini adalah “Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama”.

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. WAKTU DAN TEMPAT PENELITIAN**

##### **1. Waktu Penelitian**

Penulis melakukan penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Garuda Mahakam Pratama Jakarta, Batam dan Karimun pada waktu praktek darat (Prada) di Jakarta, selama kurang lebih dari 12 bulan terhitung sejak 24 Juli 2018 sampai dengan 30 Agustus 2019

##### **2. Tempat Penelitian**

Penelitian dilaksanakan pada :

- a. Nama Perusahaan : PT. Garuda Mahakam Pratama
- b. Alamat : Jl. Abdul Muis No. 40, Wisma BSG 10<sup>th</sup> Floor, Gambir, RT.4/RW.8, Petojo Sel., Kecamatan Gambir, Jakarta, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 10160
- c. Telp : (+62-21) 300 60300
- d. Fax : (+62-21) 300 60300
- e. Email : [agency@blt.co.id](mailto:agency@blt.co.id)

#### **B. METODE PENDEKATAN DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Jenis penelitian ini menurut analisis datanya termasuk dalam pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode yang menggunakan sejumlah sampel dan data-data numerikal atau berupa angka (Sugiyono, 2014:7).

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah :

##### **1. Teknik komunikasi tidak langsung (angket/kuesioner)**

Metode ini digunakan untuk pengumpulan data dengan memberikan seperangkat daftar pertanyaan untuk dijawab oleh para responden (Sugiyono, 2014:142). Kuesioner dibagikan kepada karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama. Untuk

memperoleh data pada penelitian ini, penulis melakukan tahap-tahap penelitian sebagai berikut :

a. Perencanaan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Konsultasi dengan pembimbing untuk menentukan objek dan judul penelitian
  - 2) Meminta surat permohonan ijin penelitian kepada Sekolah Tinggi Ilmu Pelayaran Jakarta (STIP)
  - 3) Mengajukan surat permohonan ijin ke PT. Garuda Mahakam Pratama untuk mengadakan penelitian di PT. Garuda Mahakam Pratama
  - 4) Mengadakan pendekatan dengan pimpinan dan staf di PT. Garuda Mahakam Pratama Jakarta dan Batam guna persiapan penelitian, memberikan penjelasan tentang latar belakang, tujuan dan manfaat penelitian
  - 5) Peneliti merancang sampel yang akan diteliti
  - 6) Peneliti membuat instrumen- instrumen penelitian yang akan dimasukkan ke dalam kuesioner yang akan digunakan untuk penelitian.
- Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- a) Peneliti menentukan variabel-variabel yang akan digunakan dalam bentuk kuesioner. Bentuk kuesioner adalah kuesioner tertutup, yakni soal-soalnya menggunakan jawaban yang sudah ada, sehingga responden tinggal memilih jawaban yang dikehendaki. Variabel-variabel yang ada dalam kuesioner adalah tentang :

- (1) Kepuasan kerja dengan variabel : Kepuasan terhadap pekerjaan, gaji, supervisi atasan, rekan kerja dan kesempatan promosi.
- (2) Kinerja karyawan dengan variabel : kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu.

- b) Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian dengan validitas ahli, yakni : dengan batuan para dosen pembimbing.

(1) Uji validitas

Peneliti melakukan pengujian validitas ini menggunakan *Person Correlation*, yakni : dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pertanyaan-pertanyaan. Suatu pertanyaan

dikatakan valid, jika tingkat signifikannya berada di bawah 0,05 (Ghozali, 2012:52).

(2) Uji reliabilitas

Peneliti melakukan pengujian realibilitas ini menggunakan *Cronbach's alpha*. Butir kuesioner dikatakan reliabel (layak), jika *Cronbach's alpha* > 0,6 dan dikatakan tidak reliabel jika *Cronbach's alpha* < 0,6 (Ghozali, 2012 : 47).

Berikut ini definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti agar responden dapat memberikan persepsi yang tepat pada masing-masing variabel :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel Penelitian**

<b>Variable</b>	<b>Definisi</b>	<b>Indikator</b>	<b>Skala pengukuran</b>
<b>Kepuasan Kerja (X)</b>	Keadaan emosional positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap pekerjaan</li> <li>• Kepuasan terhadap imbalan</li> <li>• Kepuasan terhadap supervise atasan</li> <li>• Kepuasan terhadap rekan kerja</li> <li>• Kesempatan promosi</li> </ul>	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Normal 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju
<b>Kinerja Karyawan (Y)</b>	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas</li> <li>• Kualitas</li> <li>• Ketepatan waktu</li> </ul>	5 = Sangat Setuju 4 = Setuju 3 = Normal 2 = Tidak Setuju 1 = Sangat Tidak Setuju

b. Pelaksanaan

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut :

- 1) Kuesioner dibagikan kepada responden sebagai data primer penelitian ini. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama sebanyak 20 orang
- 2) Responden mengisi kuesioner sesuai dengan petunjuk yang diberikan

3) Kuesioner yang telah diisi dikumpulkan kembali, digunakan sebagai acuan dasar untuk pengolahan data dan analisis selanjutnya.

c. Evaluasi

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut : peneliti mengolah data yang telah dikumpulkan dengan metode sebagai berikut :

1) Pemeriksaan data (*editing*)

Dari 20 orang responden yang direncanakan untuk diteliti, maka sebanyak 20 eksemplar yang dilakukan pengecekan ulang tentang kelengkapan jawaban.

2) Pemberian kode (*coding*) dan penyusunan data (*tabulating*)

Data dari setiap kuesioner dimasukkan ke dalam program SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) for Windows Release 9.01, yakni : dilakukan coding dan tabulasi

d. Penyajian data

Pada tahap ini kegiatan yang dilakukan adalah sebagai berikut : peneliti menyusun dan melaporkan hasil-hasil penelitian dalam bentuk tabel dan narasi agar dapat dipahami.

**2. Studi dokumentasi**

Metode ini digunakan untuk memperoleh data tentang : karakteristik karyawan di PT. Garuda Mahakam Pratama.

**C. SUBJEK PENELITIAN**

**1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014:7). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama yang ada di Jakarta, Batam, Karimun dan Bojonegoro sebanyak 20 orang.

**2. Sampel**

Menurut Sugiyono (2011:118-127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penelitian ini memakai sampel jenuh, (adalah tehnik menentukan sampel bila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel). Jadi jumlah sampel sebanyak 20 orang karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama.

#### **D. TEKNIK ANALISIS DATA**

Keseluruhan teknik analisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan program SPSS versi 22. Teknis analisis data yang dimaksud adalah :

##### **1. Analisis kuantitatif deskriptif**

Menurut Sugiyono (2012:206), statistic deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah skala *Likert*. Data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner dibentuk dalam skala pengukuran. Komponen-komponen dalam penyajiannya berupa rata-rata (Mean), dihitung untuk mengetahui rata-rata nilai kepuasan kerja dan rata-rata nilai kinerja.

##### **2. Analisis inferensial :**

Menurut Sugiyono (2012:207), statistic inferensial digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi yang jelas dan tehnik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Untuk membuktikan hal tersebut, maka penulis menguraikan perhitungannya sebagai berikut :

###### **a. Analisis korelasi *product moment* dari Pearsion, dengan SPSS versi 22.**

Menurut Singgih Santoso (2010:141), Analisis koefisien korelasi bertujuan untuk mempelajari apakah ada hubungan antara dua variabel atau lebih. Secara spesifik, tujuan analisis korelasi adalah ingin mengetahui apakah di antara dua variabel terdapat hubungan, dan jika terdapat hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Secara teoritis, dua variabel dapat sama sekali tidak berhubungan ( $r=0$ ), berhubungan secara sempurna ( $r=1$ ), atau antara kedua angka tersebut. Arah korelasi juga dapat positif (berhubungan searah) atau negatif (berhubungan berlainan arah). Analisis koefisien korelasi digunakan untuk mencari saling hubungan atau keeratan hubungan antara variabel bebas (*independen*

*variable*) yang dinyatakan dalam (X) dan variabel tidak bebas (*dependent variable*) yang dinyatakan dalam (Y), adapun rumus mencari koefisien korelasi :

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

Dimana :

- a)  $r$  = besarnya korelasi atau hubungan antara variabel x dan y
- b)  $x$  = *independent variable* (Kepuasan kerja)
- c)  $y$  = *dependent variable* (Kinerja)
- d)  $n$  = jumlah sampel yang diobservasi

Besarnya  $r$  dapat dinyatakan dari  $-1 < r > 1$  , artinya :

- 1) Bila  $r = +1$  atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel x dan variabel y, dimana hubungan sangat kuat dan positif.
- 2) Bila  $r = 0$ , tidak ada hubungan antara variabel x dan variabel y atau sangat lemah.
- 3) Bila  $r = -1$  atau mendekati 1, ada hubungan antara variabel x variabel y, dimana hubungan sangat kuat dan negative.
- 4) Korelasi positif menunjukkan adanya hubungan searah antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y akan mengalami peningkatan pula. Korelasi negatif menunjukkan adanya hubungan berlawanan arah antara variabel X dan variabel Y. Artinya jika variabel X mengalami peningkatan, maka variabel Y akan berketerbalikan mengalami penurunan. Penafsiran akan besarnya koefisien korelasi yang umum digunakan, antara lain :
- 5) Interpretasi koefisien korelasi nilai  $r$  :

Interpretasi Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

**b. Analisis Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Setelah korelasi dihitung dapat dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi. Koefisien determinasi ini berfungsi untuk mengetahui besarnya pengaruh variable independent terhadap variable dependent. Dalam penggunaannya menurut Wiratna Sujarweni (2012):188) ini dinyatakan dalam rumus persentase (%) sebagai berikut :

$$\text{KD} = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD = koefisien Determinasi

r = koefisien korelasi X dan Y (yang dikuadratkan)

**c. Analisis Koefisien Regresi Linier Sederhana**

Menurut Sugiyono (2016:188), persamaan regresi sederhana dengan satu predictor dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y : Variabel tak bebas (Kinerja Karyawan)

X : Variabel bebas (Kepuasan Kerja)

a : Konstanta atau bila harga X = 0

b : Koefisien regresi

n : Jumlah sampel yang diobservasi

$$a = \frac{(\Sigma Y) (\Sigma X^2) - (\Sigma X) (\Sigma XY)}{n (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

$$b = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X) (\Sigma Y)}{n (\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2}$$

### 3. Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016:63), hipotesis adalah “jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”.

Untuk mengetahui apakah secara partial variable independent bermakna, dipergunakan uji t secara parsial dengan rumus :

$$t_{\text{hitung}} = \frac{\sqrt{r(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

- $t_{\text{hitung}}$  = nilai uji t
- r = koefisien korelasi
- $r^2$  = koefisien determinasi
- n = jumlah sampel yang diobservasi

Kriteria :

- 1)  $H_0$  = hipotesis nol, artinya tidak ada hubungan antara variable X dan Y
- 2)  $H_a$  = Hipotesis alternatif, artinya antara variable X dengan Y ada hubungan yang signifikan
- 3)  $H_0 : \rho = 0$ ,  $H_0$  diterima sedangkan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan antara X terhadap Y
- 4)  $H_a : \rho > 0$ ,  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima berarti ada hubungan antara X terhadap Y
- 5) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ , berarti tidak ada hubungan antara X terhadap Y
- 6) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , berarti ada hubungan antara X dan Y

Kesimpulan :

- 1) Jika  $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$  maka :  $H_0$  diterima, sedangkan  $H_a$  ditolak, berarti tidak ada hubungan antara X terhadap Y
- 2) Jika  $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ , maka :  $H_0$  ditolak, sedangkan  $H_a$  diterima, berarti ada hubungan antara X terhadap Y.

## **BAB IV**

### **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **A. DESKRIPSI DATA**

##### **1. Gambaran umum PT. Garuda Mahakam Pratama**

###### **a. Profil :**

PT. Garuda Mahakam Pratama adalah afiliasi (cabang) dari PT. Berlian Laju Tanker Tbk yang bergerak di bidang bisnis keagenan kapal yang berpusat di Jakarta dan memiliki kantor cabang sebagai tempat pelaksanaannya di Batam, Karimun dan Bojonegoro. Bisnis utamanya adalah maritime transportasi kargo curah cair. Perusahaan ini menawarkan berbagai transportasi laut dan layanan terkait termasuk, sewa kapal dan operasi kapal. Jenis muatan yang dibawa, kimia cair (organic dan anorganik), liquefied gas (LPG, LNG, gas kimia dan lainnya) dan memperluas bisnisnya secara sinergis meliputi bisnis keagenan, manajemen kru dan layanan manning. PT. Berlian Laju Tanker Tbk menjadi kantor pusatnya dan PT. Brotojoyo Maritime dan Gold Bridge Shipping Ltd sebagai subsidiaries (anak perusahaan) yang bergerak di bidang layanan manning dan PT. Dewi Sri Maritime yang bergerak di bidang manajemen kru. Untuk meningkatkan pelayanan keagenan kapal, PT. Garuda Mahakam Pratama mempunyai tempat lokasi perkantoran, yakni :

1. Di Jakarta (bagian pelayanan administrasi armada/fleet administration dan acoounting) mempunyai karyawan sebanyak 4 orang.
2. Batam (bagian pelayanan keagenan kapal asing) mempunyai karyawan sebanyak 10 orang.
3. Karimun (bagian pelayanan keagenan kapal tramper) mempunyai karyawan sebanyak 3 orang.
4. Bojonegoro (bagian pelayanan keagenan kapal tramper) mempunyai karyawan sebanyak 3 orang.

b. Visi dan Misi :

Visi dan Misi PT. Garuda Mahakam Pratama :

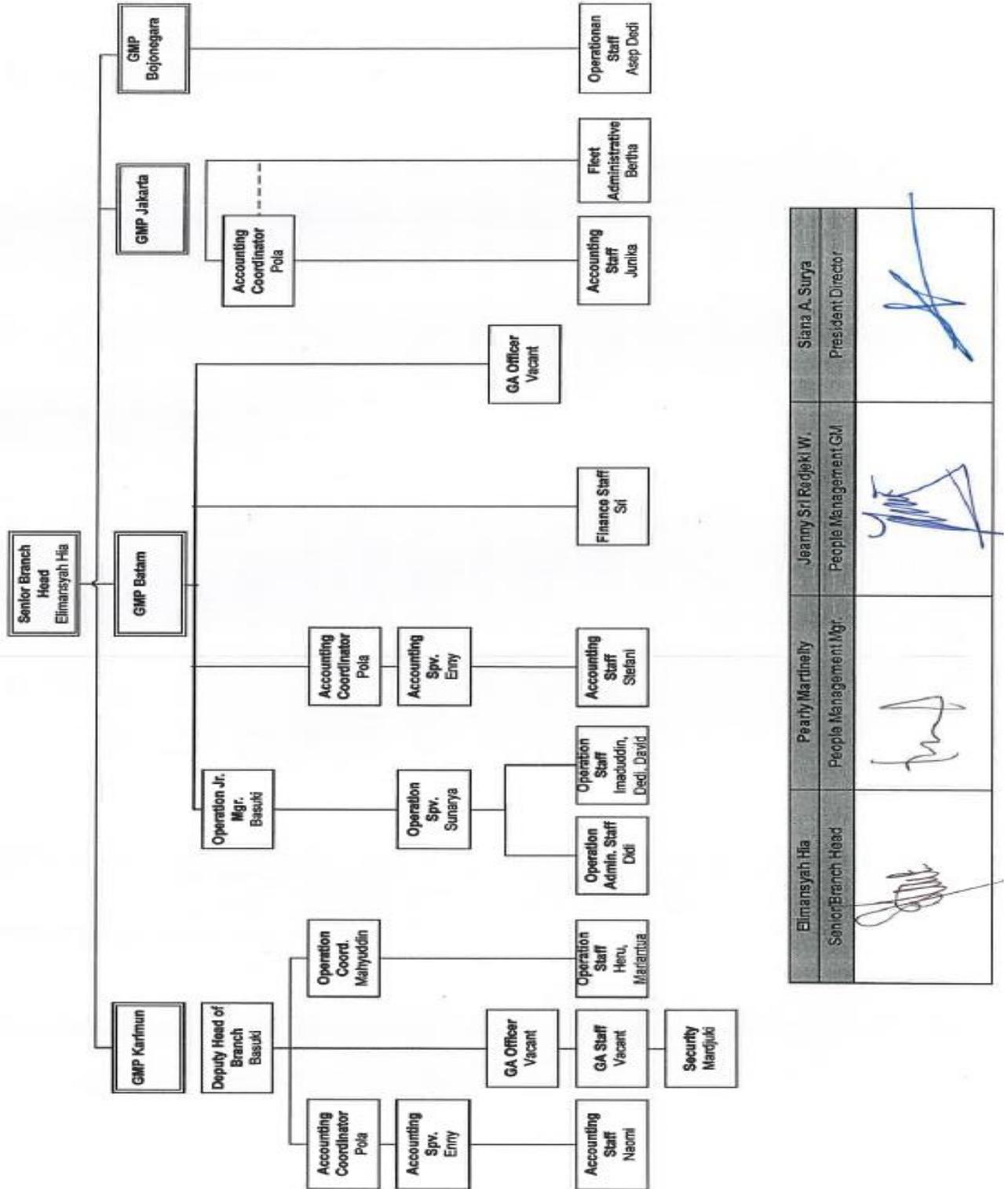
- 1) Visi : Keahlian, Pengetahuan dan Pengalaman
- 2) Misi : Mengelola dan mengendalikan biaya operasional kapal dan memutar kelancaran waktu dengan meminimalkan biaya dan pelayanan yang sangat baik

c. Budaya : Disiplin, kerja sama tim, kesadaran biaya, layanan berkualitas dan semangat belajar

d. Struktur organisasi PT. Garuda Mahakam Pratama

Bagan 4.1

Struktur Organisasi PT. Garuda Mahakam Pratama



Dari bagan di atas, departemen yang berperan terkait dalam sistem sumber daya manusia pada PT. Garuda Mahakam Pratama adalah Departemen SDM dan Umum.

Departemen SDM dan Umum mempunyai tugas :

- a. Merencanakan dan mengkoordinasikan tenaga kerja perusahaan yang hanya mempekerjakan karyawan yang berbakat
- b. Menjadi penghubung antara manajemen dengan karyawannya
- c. Melakukan pelayanan karyawan dan menangani isu-isu ketenagakerjaan, seperti memediasi pertikaian dan mengarahkan prosedur kedisiplinan
- d. Memberikan masukan kepada manajer mengenai kebijakan perusahaan, seperti kesempatan yang sama pada karyawan atau apabila terjadi pelecehan seksual
- e. Mengkoordinir dan mengawasi pekerjaan para pegawai khusus dan staff pendukung
- f. Mengawasi proses perekrutan, wawancara kerja, seleksi dan penempatan karyawan baru

## **B. ANALISIS DATA**

### **1. Uji validitas**

Pada penelitian ini, penulis menggunakan cara korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson). Item-item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan item-item tersebut mampu memberikan dukungan dalam mengungkap apa yang ingin diungkap. Validitas isi dilakukan dengan mengkonsultasikan daftar pertanyaan kepada para pakar yang mengetahui masalah yang sedang diteliti dalam hal ini dosen pembimbing dan validitas konstruksi dengan menggunakan rumus korelasi *product moment*, yaitu nilai  $r_{xy}$  dibandingkan dengan nilai  $r_{tabel}$  dengan signifikansi 5 % jika  $r_{xy}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  maka butir tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 4. 1**  
**Hasil Uji Validitas Variable Kepuasan Kerja**

<b>Jumlah Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel 5% (20)</b>	<b>Sig.</b>	<b>Hasil SPSS</b>
1	0.887	0.444	0.000	Valid
2	0.784	0.444	0.000	Valid
3	0.671	0.444	0.001	Valid
4	0.600	0.444	0.005	Valid
5	0.674	0.444	0.001	Valid
6	0.766	0.444	0.000	Valid
7	0.790	0.444	0.000	Valid
8	0.780	0.444	0.000	Valid
9	0.818	0.444	0.000	Valid
10	0.751	0.444	0.000	Valid
11	0.764	0.444	0.000	Valid
12	0.593	0.444	0.006	Valid
13	0.671	0.444	0.001	Valid
14	0.850	0.444	0.000	Valid
15	0.674	0.444	0.001	Valid
16	0.672	0.444	0.001	Valid
17	0.868	0.444	0.000	Valid
18	0.675	0.444	0.001	Valid
19	0.685	0.444	0.001	Valid
20	0.671	0.444	0.001	Valid
21	0.702	0.444	0.001	Valid
22	0.733	0.444	0.000	Valid
23	0.672	0.444	0.001	Valid
24	0.819	0.444	0.000	Valid
25	0.617	0.444	0.004	Valid

Pada table di atas didapat  $r_{table}$  sebesar 0.444 dengan  $\alpha = 0.05$  dan setelah dibandingkan dengan  $r_{hitung}$  dapat dibuktikan bahwa semua pernyataan valid.

**Table 4. 2**  
**Hasil Uji Validitas Variable Kinerja Karyawan**

<b>Jumlah Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table 5 % (20)</b>	<b>Sig.</b>	<b>Hasil SPSS</b>
1	0.797	0.444	0.000	Valid
2	0.587	0.444	0.006	Valid
3	0.898	0.444	0.000	Valid
4	0.491	0.444	0.028	Valid
5	0.923	0.444	0.000	Valid
6	0.861	0.444	0.000	Valid
7	0.665	0.444	0.001	Valid
8	0.845	0.444	0.000	Valid
9	0.839	0.444	0.000	Valid
10	0.576	0.444	0.008	Valid
11	0.898	0.444	0.000	Valid
12	0.499	0.444	0.025	Valid
13	0.585	0.444	0.007	Valid
14	0.875	0.444	0.000	Valid
15	0.905	0.444	0.000	Valid
16	0.778	0.444	0.000	Valid
17	0.893	0.444	0.000	Valid
18	0.933	0.444	0.000	Valid
19	0.764	0.444	0.000	Valid
20	0.824	0.444	0.000	Valid
21	0.912	0.444	0.000	Valid

Pada table di atas didapat  $r_{table}$  sebesar 0,444 dengan  $\alpha = 0,05$  dan setelah dibandingkan dengan  $r_{hitung}$  dapat dibuktikan bahwa semua pernyataan valid.

## 2. Uji reliabilitas

Untuk dapat menguji reabilitas terhadap butir-butir pernyataan disetiap variable perlu dilakukan pengujian dengan menggunakan computer dengan program SPSS versi 22 dengan rumus *Cronbach's Alpha*.

**Table 4. 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variable Kepuasan Kerja**

Reability Statistics	
<b>Cronbach's Alpha</b>	N of Items
<b>0.961</b>	25

Pada table di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.961, dengan  $r_{table}$  5% sebesar 0.444 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

**Table 4. 4**  
**Hasil Uji Reliabilitas Variable Kinerja Karyawan**

Reability Statistics	
<b>Cronbach's Alpha</b>	N of Items
<b>0.966</b>	21

Pada table di atas dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0.966, dengan  $r_{table}$  5% sebesar 0.444 maka kuesioner dinyatakan reliabel.

## 3. Analisis kuantitatif deskriptif

### a. Karakteristik responden

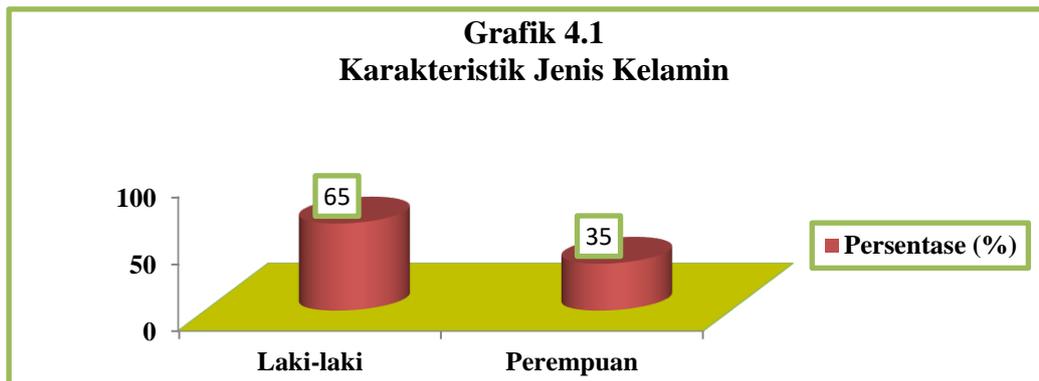
Gambaran umum responden yang bertujuan untuk mengetahui karakteristik-karakteristik karyawan yang menjadi responden berkaitan dengan objek penelitian adalah sebagai berikut :

1) Karakteristik jenis kelamin

**Table 4. 5**  
**Karakteristik Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Total	
	Orang	%
Laki-laki	13	65
Perempuan	7	35
Total	20	100

*Sumber : dari data kuesioner yang telah diolah*



*Sumber : dari data kuesioner yang telah diolah*

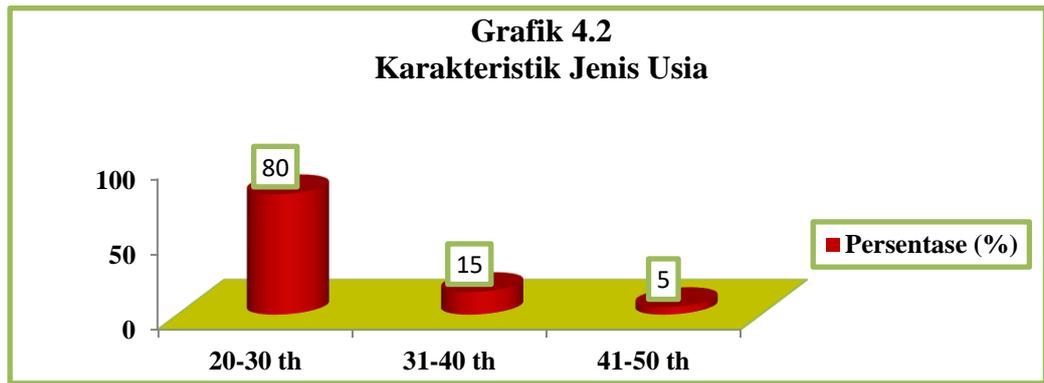
Berdasarkan data tabel di atas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 20 sampel dan menggambarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 65% dan perempuan sebanyak 35%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar jenis kelamin karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama adalah Laki-Laki.

2) Karakteristik jenis usia

**Table 4. 6**  
**Karakteristik Jenis Usia**

Usia (Tahun)	Total	
	Orang	%
20 - 30	16	80
31 - 40	3	15
41 - 50	1	5
Total	20	100

*Sumber : dari data kuesioner yang telah diolah*



*Sumber : dari data kuesioner yang telah diolah*

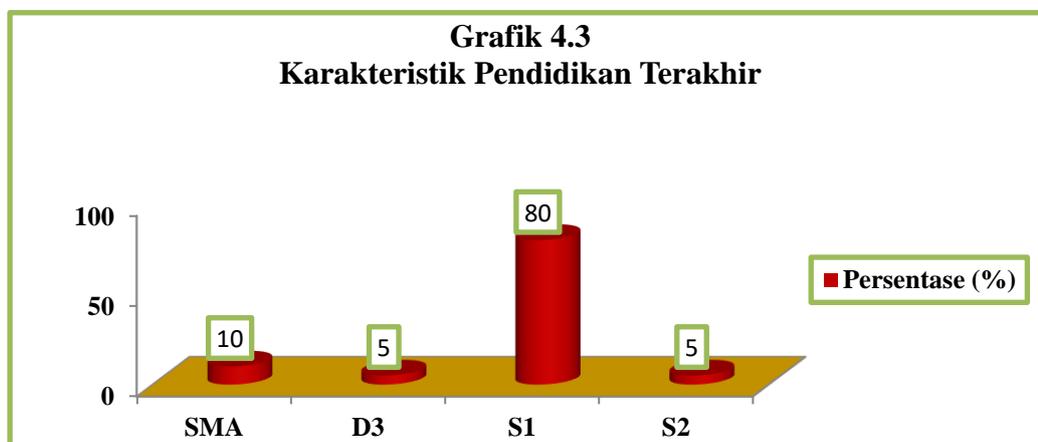
Berdasarkan data tabel di atas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 20 sampel dan menggambarkan jenis usia 20 – 30 tahun sebanyak 80%, usia 31 – 40 tahun sebanyak 15% dan usia 41 – 50 tahun sebanyak 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar usia karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama adalah 20 – 30 tahun.

3) Karakteristik pendidikan terakhir

**Table 4. 7**  
**Karakteristik Pendidikan Terakhir**

Pendidikan Terakhir	Total	
	Orang	%
SMA	2	10
D3	1	5
S1	16	80
S2	1	5
Total	20	100

*Sumber : dari data kuesioner yang telah diolah*



*Sumber : dari data kuesioner yang telah diolah*

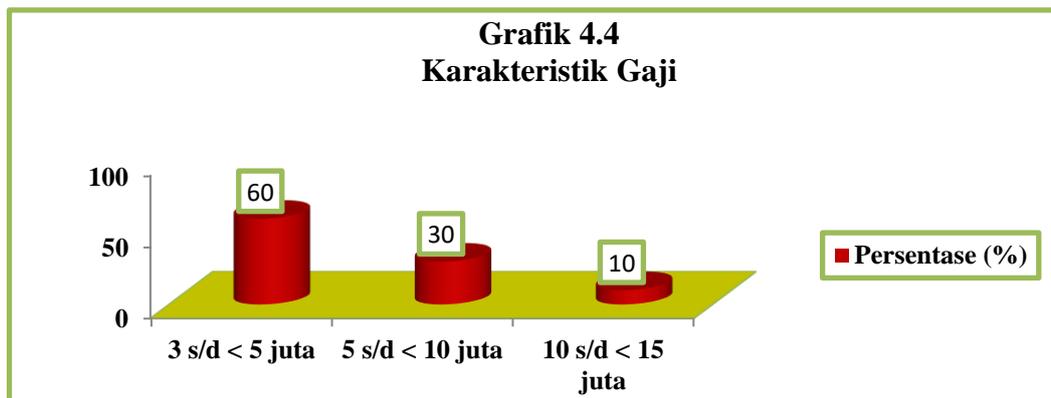
Berdasarkan data tabel di atas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 20 sampel dan menggambarkan tingkat pendidikan SMA sebanyak 10%, tingkat pendidikan diploma (D3) sebanyak 5%, tingkat pendidikan sarjana (S1) sebanyak 80%, dan tingkat pendidikan paska sarjana (S2) sebanyak 5%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar tingkat pendidikan karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama adalah sarjana (S1).

#### 4) Karakteristik gaji

**Table 4. 8**  
**Karakteristik Gaji**

Gaji (Rp)	Total	
	Orang	%
3 s/d < 5 juta	12	60
5 s/d < 10 juta	6	30
10 s/d < 15 juta	2	10
Total	20	100

*Sumber : dari data kuesioner yang telah diolah*



*Sumber : dari data kuesioner yang telah diolah*

Berdasarkan data tabel di atas penelitian ini menggunakan responden sebanyak 20 sampel dan menggambarkan gaji Rp 3 s/d < 5 juta sebanyak 60%, gaji Rp 5 s/d < 10 juta sebanyak 30% dan gaji Rp 10 s/d < 15 juta sebanyak 10%. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar gaji karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama adalah Rp 3 s/d < 5) juta.

#### b. Diskripsi tanggapan responden

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variable X berdasarkan indicator yang telah penulis tentukan.

Analisis penilaian responden pada pernyataan di tiap butir soal pada variable komitmen terdiri dari 25 butir pernyataan, Hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk table adalah sebagai berikut :

1) Kepuasan kerja terhadap pekerjaan (X1) :

**Table 4. 9**  
**Tanggapan Responden Terhadap Pekerjaan (X1)**

Pekerjaan		Jumlah										Jumlah Bobot
		SS		S		N		TS		STS		
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
a)	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	4	20	11	55	3	15	2	10	0	0	77
b)	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang	5	25	11	55	4	20	0	0	0	0	81
c)	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik	4	20	14	70	2	10	0	0	0	0	82
d)	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya	3	15	15	75	1	5	1	5	0	0	80
e)	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan	5	25	13	65	2	10	0	0	0	0	83

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

Berdasarkan data dari table diatas dapat dilihat :

- Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 10%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 77. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Normal (N) sebanyak 20%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 81.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju pekerjaan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- c) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel pekerjaan saya saat ini kurang menarik adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 10%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 82. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap pekerjaan saat ini kurang menarik di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- d) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 75%, menjawab Normal (N) sebanyak 5%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 5%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 80. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 75%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan responden di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- e) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberik saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 65%, menjawab Normal (N) sebanyak 10%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 83. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada responden memberi responden peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan di PT. Garuda Mahakam Pratama.

2) Kepuasan kerja terhadap gaji (X2) :

**Table 4. 10**  
**Tanggapan Responden Terhadap Gaji (X2)**

Gaji		Jumlah										Jumlah Bobot
		SS		S		N		TS		STS		
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
a)	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini	2	10	10	50	4	20	4	20	0	0	70
b)	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja	2	10	11	55	5	25	2	10	0	0	73
c)	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya	2	10	10	50	4	20	4	20	0	0	70
d)	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan	1	5	11	55	7	35	1	5	0	0	72
e)	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan	2	10	10	50	6	30	2	10	0	0	72

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

Berdasarkan data dari table diatas dapat dilihat :

- a) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 20%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 20%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 70. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- b) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Normal (N) sebanyak 25%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 10%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 73.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap gaji sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- c) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 20%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 20%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 70. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap gaji yang diterima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- d) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 5%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Normal (N) sebanyak 35%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 5%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 72. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- e) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 30%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 10%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 72. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini di tunjukkan di PT. Garuda Mahakam Pratama.

3) Kepuasan kerja terhadap supervisi atasan (X3) :

**Table 4. 11**  
**Tanggapan Responden Terhadap Supervisi Atasan (X3)**

Supervi Atasan		Jumlah										Jumlah Bobot
		SS		S		N		TS		STS		
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
a)	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan	4	20	14	70	2	10	0	0	0	0	82
b)	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya	3	15	10	50	5	25	2	10	0	0	74
c)	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan	4	20	14	70	2	10	0	0	0	0	82
d)	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas	3	15	13	65	4	20	0	0	0	0	79
e)	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan	5	25	13	65	2	10	0	0	0	0	83

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

Berdasarkan data tabel di atas dapat dilihat :

- Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 10%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 82. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 25%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 10%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 74.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap atasan konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi responden dan karyawan lainnya di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- c) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 10%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 82. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- d) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 65%, menjawab Normal (N) sebanyak 20%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 79. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- e) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel atasan bersedia memberikan bimbingan bila karyawan tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 65%, menjawab Normal (N) sebanyak 10%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 83. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap atasan bersedia memberikan bimbingan bila karyawan tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan di PT. Garuda Mahakam Pratama.

4) Kepuasan kerja terhadap rekan kerja :

**Table 4. 12**  
**Tanggapan Responden Terhadap Rekan Kerja (X4)**

Rekan Kerja		Jumlah										Jumlah Bobot
		SS		S		N		TS		STS		
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
a)	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik	7	35	10	50	3	15	0	0	0	0	84
b)	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya	3	15	14	70	3	15	0	0	0	0	80
c)	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja	1	5	13	65	6	30	0	0	0	0	75
d)	Seluruh rekan kerja bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan	4	20	13	65	3	15	0	0	0	0	81
e)	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi	4	20	13	65	3	15	0	0	0	0	81

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

Berdasarkan data dari table diatas dapat dilihat :

- a) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 35%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 84. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- b) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 80.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- c) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel tidaknya menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 5%, menjawab Setuju (S) sebanyak 65%, menjawab Normal (N) sebanyak 30%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 75. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap tidaknya menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- d) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 65%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 81. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- e) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 65%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 81. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi di PT. Garuda Mahakam Pratama.

5) Kepuasan kerja terhadap promosi :

**Table 4. 13**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kesempatan Promosi (X5)**

Kesempatan Promosi		Jumlah										Jumlah Bobot
		SS		S		N		TS		STS		
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
a)	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi	2	10	11	55	7	35	0	0	0	0	75
b)	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju	4	20	14	70	2	10	0	0	0	0	82
c)	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier	7	35	10	50	3	15	0	0	0	0	84
	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan	3	15	11	55	6	30	0	0	0	0	77
e)	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan	5	25	14	70	1	5	0	0	0	0	84

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

Berdasarkan data dari table diatas dapat dilihat :

- a) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Normal (N) sebanyak 35%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 75. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- b) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 10%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 82. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- c) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 35%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 84. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- d) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Normal (N) sebanyak 30%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 77. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- e) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 5%, dan responden menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 84. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan di PT. Garuda Mahakam Pratama.

c. Data variabel kinerja (Y)

Berikut ini adalah tanggapan dari analisis variable Y berdasarkan indicator yang telah penulis tentukan. Analisis penilaian responden pada pernyataan di tiap butir soal pada variable komitmen terdiri dari 21 butir pernyataan, Hasil jawaban responden yang telah dibuat dalam bentuk table adalah sebagai berikut :

1) Kinerja karyawan terhadap kuantitas :

**Table 4. 14**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kuantitas (Y1)**

Kuantitas		Jumlah										Jumlah Bobot
		SS		S		N		TS		STS		
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
a)	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan	4	20	16	80	0	0	0	0	0	0	84
b)	Saya meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan	3	15	14	70	3	15	0	0	0	0	71
c)	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu	3	15	13	65	4	20	0	0	0	0	79
d)	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan	3	15	10	50	6	30	1	5	0	0	75
e)	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan	4	20	9	45	7	35	0	0	0	0	77
f)	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan	3	15	10	50	5	25	2	10	0	0	74
g)	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan	3	15	14	70	3	15	0	0	0	0	80

Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis

Berdasarkan data dari table diatas dapat dilihat :

- a) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 80%, menjawab Normal (N) sebanyak 0%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 84. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 80%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- b) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 71. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- c) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel selama bekerja, hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 65%, menjawab Normal (N) sebanyak 20%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 79. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap selama bekerja, hasil pekerjaan lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- d) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 30%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 5%, dengan total bobot adalah 75. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- e) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 45%, menjawab Normal (N) sebanyak 35%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 77. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 45%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- f) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 25%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 10%, dengan total bobot adalah 74. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap menyelesaikan pekerjaan selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- g) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang di kerjakan setiap harinya di perusahaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 80. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang di kerjakan setiap harinya di perusahaan PT. Garuda Mahakam Pratama.

2) Kinerja karyawan terhadap kualitas :

**Table 4. 15**  
**Tanggapan Responden Terhadap Kualitas (Y2)**

Kualitas	Jumlah										Jumlah Bobot
	SS		S		N		TS		STS		
	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
a) Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti	4	20	14	70	2	10	0	0	0	0	82
b) Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan	5	25	14	70	1	5	0	0	0	0	84
c) Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer	4	20	12	60	4	20	0	0	0	0	80
d) Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan	3	15	13	65	4	20	0	0	0	0	79
e) Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan	8	40	10	50	2	10	0	0	0	0	86
f) Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh	5	25	12	60	3	15	0	0	0	0	82
g) Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan	4	20	12	60	4	20	0	0	0	0	80

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

Berdasarkan data dari table diatas dapat dilihat :

- a) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 10%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 82. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- b) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 70%, menjawab Normal (N) sebanyak 5%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 84. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 70%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- c) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel dalam bekerja saya menguasai penggunaan computer adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Normal (N) sebanyak 20%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 80. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 60%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap dalam bekerja saya menguasai penggunaan computer di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- d) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel mayoritas responden Setuju terhadap kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 65%, menjawab Normal (N) sebanyak 20%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 79. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 65%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- e) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 40%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 10%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 86. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- f) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 82. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 60%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- g) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Normal (N) sebanyak 20%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 80. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.

3) Kinerja karyawan terhadap ketepatan waktu :

**Table 4. 16**  
**Tanggapan Responden Terhadap Ketepatan Waktu (Y3)**

Ketepatan Waktu		Jumlah										Jumlah Bobot
		SS		S		N		TS		STS		
		Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	Org	%	
a)	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu	5	25	6	30	7	35	2	0	0	0	74
b)	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan	3	15	10	50	7	35	0	0	0	0	76
c)	Menurut atasan pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu	2	10	11	55	7	35	0	0	0	0	75
d)	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan	4	20	8	40	8	40	0	0	0	0	76
e)	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif	3	15	12	60	5	25	0	0	0	0	78
f)	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal	3	15	12	60	5	25	0	0	0	0	78
g)	Banyaknya hasil kerja yang saya selesaikan dapat dilihat dari waktu kerja	4	20	11	55	5	25	0	0	0	0	79

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

Berdasarkan data dari table diatas dapat dilihat :

- a) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel berdasarkan data absen, datang dan pulang kantor tepat waktu adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 25%, menjawab Setuju (S) sebanyak 30%, menjawab Normal (N) sebanyak 35%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 10%, dengan total bobot adalah 74. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Normal (N) dengan jawaban sebesar 35%, maka artinya bahwa mayoritas responden Normal terhadap berdasarkan data absen, datang dan pulang kantor tepat waktu di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- b) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 50%, menjawab Normal (N) sebanyak 35%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 76.

Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 50%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- c) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel menurut atasan pekerjaan yang responden lakukan tepat waktu adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 10%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Normal (N) sebanyak 35%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 75. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap menurut atasan pekerjaan yang responden lakukan tepat waktu di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- d) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel taat semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 40%, menjawab Normal (N) sebanyak 40%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 76. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dan Normal (N) dengan jawaban sebesar 40%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju dan Normal terhadap taat semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- e) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Normal (N) sebanyak 25%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 78. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 60%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif di PT. Garuda Mahakam Pratama.
- f) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 15%, menjawab Setuju (S) sebanyak 60%, menjawab Normal (N) sebanyak 15%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 78.

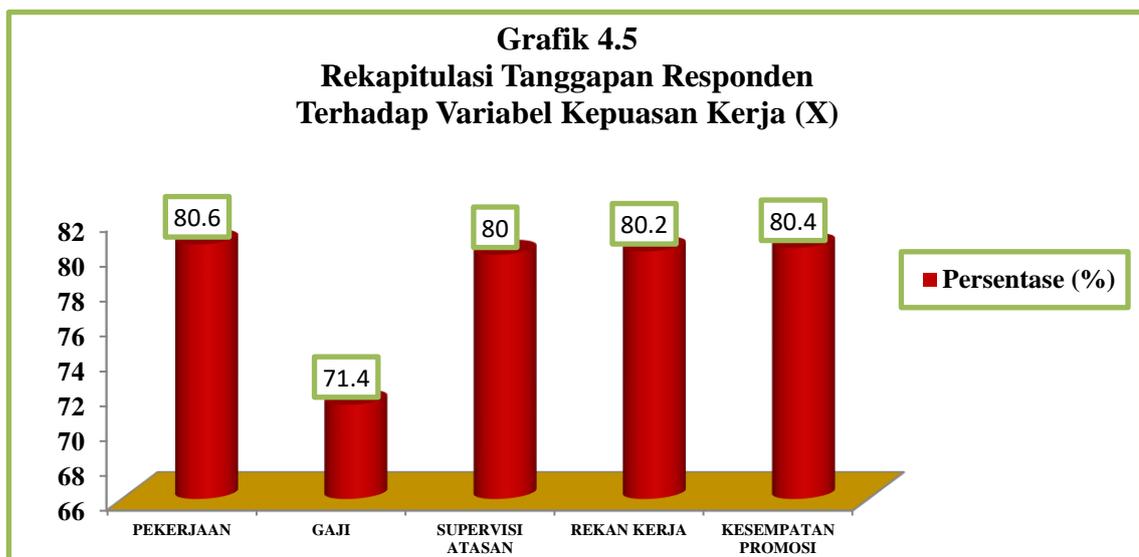
Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 60%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal di PT. Garuda Mahakam Pratama.

- g) Pernyataan responden yang menjawab terhadap variabel adalah Sangat Setuju (SS) sebanyak 20%, menjawab Setuju (S) sebanyak 55%, menjawab Normal (N) sebanyak 25%, dan menjawab Tidak setuju (TS) sebanyak 0%, dengan total bobot adalah 79. Dapat disimpulkan bahwa responden mayoritas menjawab Setuju (S) dengan jawaban sebesar 55%, maka artinya bahwa mayoritas responden Setuju terhadap banyaknya hasil kerja yang di selesaikan dapat dilihat dari waktu kerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.

**Tabel 4. 17**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variable Kepuasan Kerja (X)**

NO	PERTANYAAN	RATA - RATA	
		NILAI	%
A	Pekerjaan	4,03	80,6
B	Gaji	3,57	71,4
C	Supervisi atasan	4	80
D	Rekan kerja	4,01	80,2
E	Kesempatan promosi	4,02	80,4

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*



*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

Berdasarkan data grafik di atas dapat dilihat bahwa terdapat 5 variabel kepuasan kerja yang diteliti, maka jawaban responden secara rata pada variabel adalah :

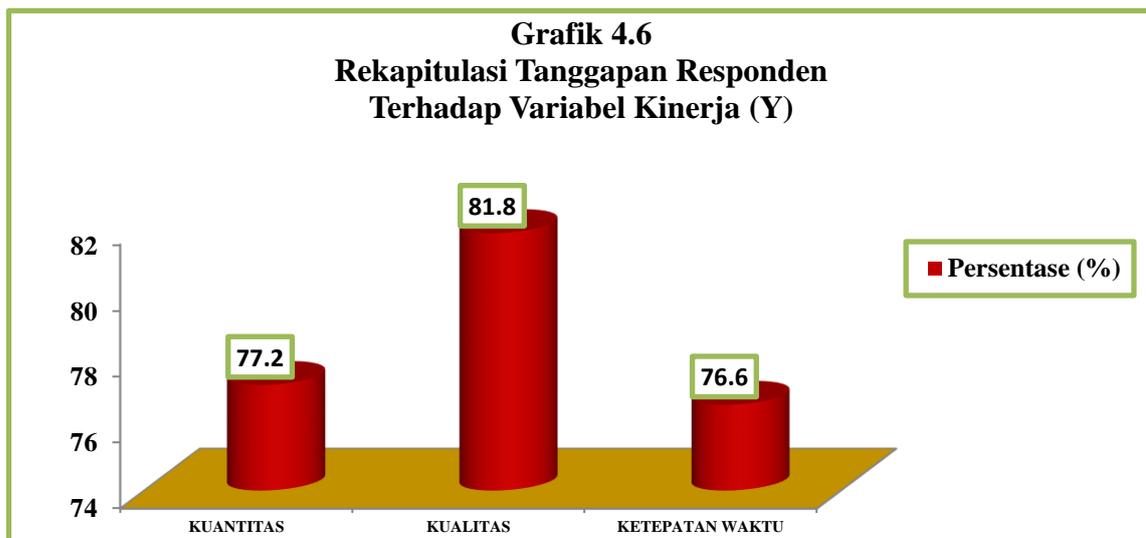
1. Kepuasan terhadap pekerjaan dengan secara rata-rata memiliki nilai 4,03 (80,6 %) artinya Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden Setuju merasa puas terhadap pekerjaan yang dijalani saat ini, yang akan memberikan peluang mempersiapkan kemajuan di masa yang akan datang, pekerjaan sangat menarik sesuai dengan kemampuan dan memberi peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan selama bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.
2. Kepuasan terhadap gaji dengan secara rata memiliki nilai 3,57 (71,4 %) artinya hampir Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden hampir Setuju merasa puas terhadap penghasilan yang diterima saat ini dan sudah sesuai dengan standar gaji di yang berlaku di pasar tenaga kerja serta sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan selama bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.
3. Kepuasan terhadap supervisi atasan dengan secara rata memiliki nilai 4 (80 %) artinya Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden Setuju merasa puas terhadap komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan, konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi semua karyawan, atasan selalu memberi pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan, atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas, atasan bersedia memberikan bimbingan bila tidak terpahami pekerjaan yang ditugaskan selama bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.
4. Kepuasan terhadap rekan kerja dengan secara rata memiliki nilai 4,01 (80,2 %) artinya Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden Setuju merasa puas terhadap hubungan dengan rekan kerja terjalin baik, bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya sehingga kebutuhan sosial untuk berinteraksi dengan rekan kerja terpenuhi selama bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.

5. Kepuasan terhadap kesempatan promosi dengan secara rata memiliki nilai 4,02 (80,4 %) artinya Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden Setuju merasa puas terhadap prestasi kerja yang baik akan diberikan kesempatan bagi semua karyawan untuk promosi, dengan adanya promosi yang dilakukan, maka memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju selama bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.

**Tabel 4. 18**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)**

NO	PERTANYAAN	RATA - RATA	
		NILAI	%
A	Kuantitas	3,86	77,2
B	Kualitas	4,09	81,8
C	Ketepatan waktu	3,83	76,6

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*



*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

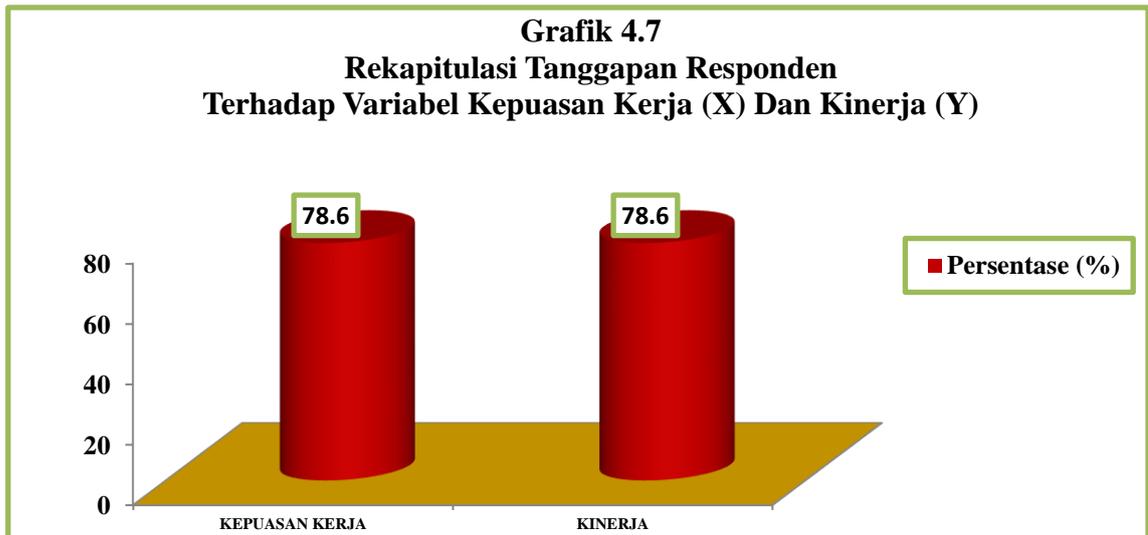
Berdasarkan data grafik di atas dapat dilihat bahwa terdapat 3 variabel kinerja karyawan yang diteliti, maka jawaban responden secara rata pada variabel adalah :

1. Kuantitas kinerja dengan secara rata-rata memiliki nilai 3,86 (77,2 %) artinya hampir Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden hampir Setuju merasa puas terhadap pencapaian target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien, fokus menyelesaikan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan, berinisiatif menyelesaikan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan, mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang dikerjakan setiap harinya selama bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.
2. Kualitas kinerja dengan secara rata memiliki nilai 4,09 (81,8 %) artinya Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden Setuju merasa puas terhadap mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti, pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan, menguasai penggunaan komputer, kualitas hasil pekerjaan dapat diterima oleh atasan, menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan, selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang diperoleh, menggunakan pengetahuan dalam mengatasi permasalahan selama bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.
3. Ketepatan waktu dengan secara rata memiliki nilai hampir 3,83 (76,6 %) artinya hampir Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden hampir Setuju merasa puas terhadap data absen datang dan pulang kantor tepat waktu, selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan, pekerjaan yang dilakukan tepat waktu, taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan, menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif, bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal dan banyaknya hasil kerja diselesaikan dapat dilihat dari waktu kerja selama bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.

**Tabel 4. 19**  
**Rekapitulasi Tanggapan Responden**  
**Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X) Dan Kinerja (Y)**

NO	PERTANYAAN	RATA - RATA	
		NILAI	%
A	Kepuasan kerja	3,93	78,6
B	Kinerja	3.93	78,6

*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*



*Sumber : SPSS versi 22 diolah oleh penulis*

1. Kepuasan kerja dengan secara rata memiliki nilai 3,93 (78,6 %) artinya hampir Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden hampir Setuju merasa puas selama bekerja di PT. Garuda Mahakam Pratama.
2. Kinerja dengan secara rata memiliki nilai 3,93 (78,6 %) artinya hampir Setuju (S). Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden hampir Setuju merasa puas terhadap kinerjanya di PT. Garuda Mahakam Pratama.

#### **4. Analisis kuantitatif inferensial**

##### **a) Koefisien Korelasi Product Moment**

Untuk mengetahui bagaimana hubungan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan maka dilakukan uji analisis korelasi, maka dapat diuji dengan analisis statistik sebagaimana tercantum dalam tabel dan perhitungan dibawah ini :

**Tabel 4. 21**  
**Hasil Analisis Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

NO.	X	Y	XY	X <sup>2</sup>	Y <sup>2</sup>
1	110	91	10010	12100	8281
2	124	105	13020	15376	11025
3	120	101	12120	14400	10201
4	88	70	6160	7744	4900
5	79	68	5372	6241	4624
6	89	92	8188	7921	8464
7	100	84	8400	10000	7056
8	100	84	8400	10000	7056
9	100	84	8400	10000	7056
10	100	84	8400	10000	7056
11	100	84	8400	10000	7056
12	118	101	11918	13924	10201
13	99	79	7821	9801	6241
14	92	71	6532	8464	5041
15	92	82	7544	8464	6724
16	77	69	5313	5929	4761
17	92	73	6716	8464	5329
18	98	84	8232	9604	7056
19	93	75	6975	8649	5625
20	92	77	7084	8464	5929
Total	1963	1658	165005	195545	139682

**Hasil Analisis Kepuasan Kerja (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

$$\begin{aligned}
 N &= 20 & \sum XY &= 165005 \\
 \sum X &= 1963 & \sum X^2 &= 195545 \\
 \sum Y &= 1658 & \sum Y^2 &= 139682
 \end{aligned}$$

Keseluruhan hasil tersebut dimasukkan ke dalam rumus korelasi *product moment*, maka dapat dilihat hasilnya sebagai berikut :

$$r = \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \cdot \sqrt{\{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$$\begin{aligned}
 r &= \frac{n \cdot (\sum xy) - (\sum x) \cdot (\sum y)}{\sqrt{\{(n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\}} \cdot \sqrt{\{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}} \\
 r &= \frac{(20 \cdot 165005) - (1963) \cdot (1658)}{\sqrt{\{(20 \cdot 195545) - (1963)^2\}} \cdot \sqrt{\{(20 \cdot 139682) - (1658)^2\}}}
 \end{aligned}$$

$$r = \frac{3300100 - 3254654}{\sqrt{\{3910900 - 3853369\}} \cdot \sqrt{\{2793640 - 2748964\}}}$$

$$r = \frac{45446}{\sqrt{57531} \cdot \sqrt{44676}}$$

$$r = \frac{45446}{\sqrt{2570254956}}$$

$$r = \frac{45446}{50697,68196}$$

$$r = 0,8964117933$$

$$r = 0,896$$

Correlations			
		X	Y
X	Pearson Correlation	1	0,896 **
	Sig (2-tailed)		0,000
	N	20	20
Y	Pearson Correlation	0,896**	1
	Sig (2-tailed)	0,000	
	N	20	20

**\*\* Correlations significant at the 0,01 level (2-tailed)**

*Perhitungan dengan SPSS*

Dari hasil perhitungan diatas dapat diketahui nilai  $r = 0,896$  berarti  $r$  mendekati 1, maka pengaruh atau hubungan antara variabel kepuasan kerja dengan variabel kinerja karyawan adalah sangat kuat artinya jika kepuasan kerja ditingkatkan maka kinerja karyawan akan meningkat.

#### b) Analisis Koefisien Penentu (*Coefficient Of Determination*)

Untuk mengukur besarnya kontribusi variabel X terhadap naik turunnya variabel Y dapat dicari dengan rumus :

$$KP = r^2 \times 100\%$$

$$KP = 0.8964117933^2 \times 100 \%$$

$$KP = 0,8035541032 \times 100 \%$$

$$KP = 80,35 \%$$

$$KP = 80,4 \%$$

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the estimate
1	0,896 <sup>a</sup>	0,804	0,793	4,938

Predictor : Constant, X  
*Penghitungan dengan SPSS*

Hasil perhitungan diatas menjelaskan bahwa kontribusinya atau pengaruh pemberian kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 80,4 % dan sisanya 19,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

### c) Analisis Regresi Linear Sederhana

Untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja (variabel X) dengan kinerja karyawan (variabel Y) akan dilakukan analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan rumus :

$$Y = a + b.X$$

Dimana untuk mengetahui nilai dari a dan b digunakan rumus :

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Maka akan didapatkan hasil sebagai berikut :

$$a = \frac{\sum y - b \sum x}{n}$$

$$a = \frac{1658 - (0,7899393371)(1963)}{20}$$

$$a = \frac{1658 - 1550,6509187273}{20}$$

$$a = \frac{107,3490812727}{20}$$

$$a = 5,367454063635$$

$$a = 5,367$$

$$b = \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(20)(165005) - (1963)(1658)}{(20)(195545) - (1963)^2}$$

$$b = \frac{(3300100) - (3254654)}{(3910900) - (3853369)}$$

$$b = \frac{45446}{57531}$$

$$b = 0,7899393371$$

$$b = 0,79$$

Pada perhitungan diatas nilai a adalah 5,367 sedangkan nilai b adalah 0,79 sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 5,367 + 0,79 X$$

a ... Dependent variable : Y

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5,367	9,103		0,590	0,563
X	0,790	0,092	0,896	8,581	0,000

Koefisien b dinamakan koefisien arah regresi dan menyatakan perubahan rata-rata variabel Y untuk setiap perubahan variabel X sebesar satu satuan. Perubahan ini merupakan penambahan bila b bertanda positif dan penurunan bila b bertanda negatif. Sehingga dari persamaan tersebut dapat diterjemahkan :

- ❖ Kostanta sebesar 5,367 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kepuasan Kerja maka nilai Kinerja Karyawan sebesar 5,367
- ❖ Koefisien regresi X sebesar 0,79 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 nilai Kepuasan Kerja, maka nilai Kinerja Karyawan bertambah sebesar 0,79

Yang artinya antara koefisien X dan Y berbanding lurus, yaitu apabila Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan akan meningkat.

**d) Pengujian Hipotesis**

Dilakukan dengan cara membandingkan nilai  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$ . Untuk mengetahui  $t_{hitung}$  digunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{\sqrt{r(n-2)}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.8964117933\sqrt{20-2}}{\sqrt{1-(0.8964117933)^2}}$$

$$t_{hitung} = \frac{0.8964117933\sqrt{18}}{\sqrt{1-0,8035541032}}$$

$$t_{hitung} = \frac{4,016890872}{0,4432221754}$$

$$t_{hitung} = 9,06292847$$

$$t_{hitung} = 9,06$$

Sedangkan hasil dari  $t_{tabel}$  :

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = n - 2)$$

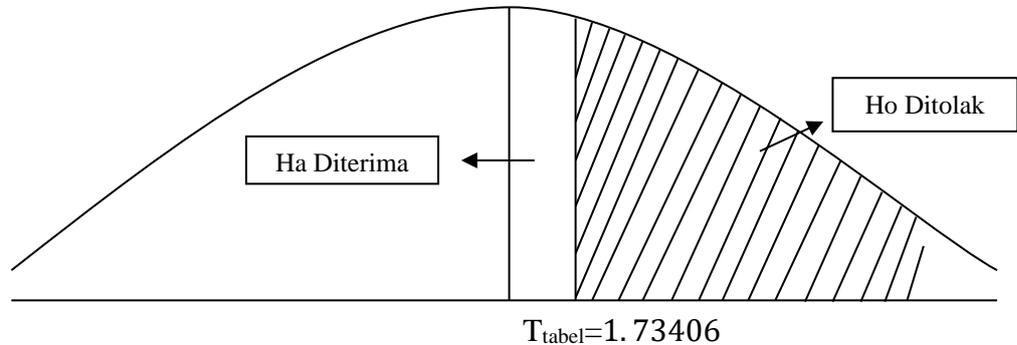
$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 20 - 2)$$

$$t_{tabel} = (\alpha = 0,05 ; df = 18)$$

$$t_{tabel} = 1,73406$$

Karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,06 > 1,73406$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat hubungan yang kuat antara Kepuasan Kerja (variabel X) terhadap Kinerja Karyawan (variabel Y).

**Bagan 4. 2**  
**Uji Daerah Penerimaan dan Penolakan Hipotesis**  
**Antara Variabel X terhadap Y**



$$T_{\text{hitung}} = 9,06$$

Dari gambar kurva hasil pengujian hipotesis diatas ternyata  $T_{\text{hitung}}$  berada pada daerah penolakan maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima jadi ada hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

### C. PEMECAHAN MASALAH

#### 1. Analisis kuantitatif deskriptif

Berdasarkan tanggapan responden ditemukan :

- a. Kepuasan kerja dengan rata-rata nilai 3,93 (78,6 %). Hal ini berarti karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama merasa puas selama bekerja.
- b. Kinerja dengan rata-rata nilai 3,93 (78,6 %). Hal ini berarti karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama merasa baik kinerjanya selama bekerja.

Hasil pembahasan tersebut sesuai dengan teori (Affandi, 2016:33) : Ketika karyawan merasa puas, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

#### 2. Analisis kuantitatif inferensial

- a. Analisis koefisien korelasi ditemukan  $r = 0,896$  (dalam tabel interpretasi = 0,80 – 1,00 ada hubungan sangat kuat). Hal ini berarti kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama.

- b. Analisis koefisien determinasi / penentu (KP) = 80,4%. Hasil ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan. Sisa 19,6% dipengaruhi oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh penulis. Hal ini berarti kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama.
- c. Analisis regresi linear sederhana,  $Y = 5,367 + 0,79 X$ . Jika terjadi peningkatan terhadap kepuasan kerja, maka akan terjadi peningkatan kerja. Hal ini berarti kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama.
- d. Analisis pengujian hipotesis : angka  $t_{hitung} (9,06) > t_{tabel} (1,73406)$ , sehingga  $H_0$  ditolak sedangkan  $H_a$  diterima. Hasil ini ada pengaruh signifikan. Hal ini berarti kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama.

Dari hasil pemecahan masalah tersebut menunjukkan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan teori (Affandi, 2016:33) : Ketika karyawan merasa puas, maka akan menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dalam bekerja.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka penulis menarik kesimpulan bahwa :

1. Gambaran tingkat kepuasan kerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama dengan rata-rata nilai = 3,93 (78,6 %) dan gambaran tingkat kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama dengan rata-rata nilai = 3,93 (78,6 %)
2. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama dengan  $r = 0,896$
3. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama dengan  $KP = 80,4 \%$
4. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama dengan regresi linear sederhana  $Y = 5,367 + 0,79X$
5. Kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Mahakam Pratama dengan angka  $t_{hitung} = 9,06$

#### **B. SARAN**

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang telah dibuat, maka saran-saran yang dapat diberikan dari penelitian adalah sebagai berikut :

1. PT. Garuda Mahakam Pratama  
Agar tercapainya tujuan atau target, maka diharapkan pimpinan PT. Garuda Mahakam Pratama mempertahankan :
  - a. Pekerjaan kepada karyawan sesuai dengan kompetensinya
  - b. Imbalan / gaji kepada karyawan sesuai dengan standard
  - c. Supervisi dari atasan dengan menggunakan komunikasi yang baik.
  - d. Hubungan baik dengan rekan kerja
  - e. Kesempatan promosi kepada karyawan.

## 2. Peneliti

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat membantu penelitian selanjutnya serta menjadi bahan referensi penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan kinerja, maupun sebagai bahan informasi atau kajian dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agus, D. (2004). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Dessler, G. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Penerbit Indeks.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Yogyakarta: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta.
- L. Mathis, R. &. (2011). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nawawi, H. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Rivai, V., Bachtiar, & Rafli. (2013). *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: RAJAWALI PERS.
- Robins, S. P. (2009). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosidah, A. T. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Santoso, S. (2012). *Statistik Parametrik, Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Universitas Indonesia.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumarsono, S. (2003). *Manajemen Koperasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

# LAMPIRAN



Pengukuhan SIUPAL PT. GARUDA  
MAHAKAM PRATAMA dikarenakan  
SIUPAL Asli dilaminating

**DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT**  
**SURAT IZIN USAHA PERUSAHAAN ANGKUTAN LAUT (SIUPAL)**

( Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 1999 tentang Angkutan di Perairan )

NOMOR : BXXU-1584/ALS

Berdasarkan surat permohonan Saudara No. 213/GMP-ADM/XII/2001 tanggal 27 Desember 2001  
diberikan Surat Izin Usaha Perusahaan Angkutan Laut (SIUPAL) kepada

Nama Perusahaan : **PT. GARUDA MAHAKAM PRATAMA**  
Alamat Kantor Perusahaan : **Wisma BSG Lt. 10 Jl. Abdul Muis No. 40  
Jakarta - 10160**  
Nama Direktur Utama / Penanggung Jawab : **SURJONO ABDULLAH SUHARSONO (Direktur Utama)**  
Alamat Direktur Utama / Penanggung Jawab : **Jl. Pulo Indah No. 16 RT. 06 RW. 04  
Cipondoh, Tangerang**  
Nomor Pokok Wajib Pajak (NPWP) : **1.302.483.1-028**

**Kewajiban Pemegang SIUPAL :**

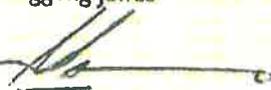
1. Mematuhi seluruh peraturan perundang-undangan yang berlaku dibidang angkutan laut, kepelabuhanan, keselamatan maritim dan lingkungan hidup.
2. Bertanggungjawab atas kebenaran laporan kegiatan operasional yang disampaikan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
3. Melaporkan secara tertulis kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut setiap terjadi perubahan maksud dan tujuan perusahaan, susunan Direksi/Komisaris, domisili perusahaan, NPWP perusahaan dan pengurangan serta penambahan kapal.
4. Setiap kapal yang dimiliki harus dilengkapi dengan spesifikasi kapal yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dengan SIUPAL ini.
5. Mengumumkan jadwal baik untuk pelayaran tetap dan teratur atau liner maupun pelayaran yang tidak tetap dan tidak teratur atau tramper melalui media massa ataupun organisasi yang mempertemukan kepentingan pengguna dan penyedia jasa angkutan laut.
6. Menyampaikan laporan tahunan kegiatan perusahaan kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.
7. Menyediakan fasilitas akomodasi untuk taruna/calon perwira yang akan melaksanakan praktek berlayar (Proyek Laut), bagi kapal yang berukuran GT. 750 keatas.
8. Menyediakan ruangan untuk angkutan pos.

SIUPAL ini dapat dicabut langsung tanpa melalui proses peringatan dalam hal melakukan kegiatan yang membahayakan keamanan negara, mengoperasikan kapal tidak laik laut yang mengakibatkan korban jiwa dan harta benda, memperoleh izin operasi secara tidak sah dan perusahaan menyatakan membubarkan diri berdasarkan keputusan dari instansi yang berwenang.

Surat Izin Usaha ini berlaku untuk seluruh wilayah Negara Republik Indonesia terhitung sejak tanggal dikeluarkan, selama perusahaan yang bersangkutan menjalankan kegiatan usahanya.

Dikeluarkan di : JAKARTA  
Pada tanggal : 22 APRIL 2002

Penanggung Jawab

  
**SURJONO ABDULLAH SUHARSONO**  
Direktur Utama



**PENGUKUHAN**  
**EVALUASI PEMEGANG IZIN SETIAP 2 (DUA) TAHUN**  
**PT. GARUDA MAHAKAM PRATAMA**

Dengan ini dinyatakan bahwa hasil evaluasi berkala telah sesuai dengan PERMENHUB No. PM. 93 tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut, Bab IV pasal 69 butir (6) tentang tata cara pemberian Izin Usaha Angkutan Laut.

<b>Evaluasi Dua Tahun Pertama</b>	<b>Evaluasi Dua Tahun Kedua</b>
Tempat : Jakarta..... Tanggal : 17-06-2015 Nama & TTD : DRA. SPI PEJENI, BR, MM	Tempat : JAKARTA..... Tanggal : 8 JUNI 2017 Nama & TTD : MUHAMMAD SYAIFUL, ST. M. MTR.
<b>Evaluasi Dua Tahun Ketiga</b>	<b>Evaluasi Dua Tahun Keempat</b>
Tempat : ..... Tanggal : ..... Nama & TTD : .....	Tempat : ..... Tanggal : ..... Nama & TTD : .....
<b>Evaluasi Dua Tahun Kelima</b>	<b>Evaluasi Dua Tahun Keenam</b>
Tempat : ..... Tanggal : ..... Nama & TTD : .....	Tempat : ..... Tanggal : ..... Nama & TTD : .....
<b>Evaluasi Dua Tahun Ketujuh</b>	<b>Evaluasi Dua Tahun Kedelapan</b>
Tempat : ..... Tanggal : ..... Nama & TTD : .....	Tempat : ..... Tanggal : ..... Nama & TTD : .....
<b>Evaluasi Dua Tahun Kesembilan</b>	<b>Evaluasi Dua Tahun Kesepuluh</b>
Tempat : ..... Tanggal : ..... Nama & TTD : .....	Tempat : ..... Tanggal : ..... Nama & TTD : .....



**KEMENTERIAN PERHUBUNGAN  
DIREKTORAT JENDERAL PERHUBUNGAN LAUT  
GEDUNG KARYA LANTAI 12 S.D 17**

JL. MEDAN MERDEKA BARAT No. 8  
JAKARTA - 10110

TEL. : 3811308, 3505006, 3813269, 3447017  
3842440  
PST. : 4213, 4227, 4209, 4135

TLX : 3844492, 3458540

FAX : 3811786, 3845430, 3507576

Nomor : PR.101/92/9/DA-2017  
Klasifikasi :  
Lampiran :  
Perihal : Pemberitahuan Kepemilikan  
Modal Badan Usaha Di Bidang  
Transportasi

Jakarta,

08 JUN 2017

Kepada

Yth. Direktur

**PT. GARUDA MAHAKAM PRATAMA**

di

**JAKARTA**

1. Sehubungan dengan terbitnya Peraturan Menteri Perhubungan No. 24 Tahun 2017 perihal Pencabutan Persyaratan Kepemilikan Modal Badan Usaha Di Bidang Pengusahaan Angkutan Laut, Keagenan Kapal, Pengusahaan Bongkar Muat dan Badan Usaha Pelabuhan.
2. Mengalir butir 1 (satu) di atas, dapat kami sampaikan hal-hal terkait persesbagai berikut :
  - a. Persyaratan administrasi pada pasal 69 ayat 2 huruf b dan c dalam Peraturan Menteri Perhubungan No. PM.93 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan dan Pengusahaan Angkutan Laut, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
  - b. Persyaratan pada Pasal 4 huruf a, Pasal 5 ayat 1 dan Pasal 6 pada Peraturan Menteri Perhubungan Nomor PM.45 Tahun 2015 tentang Persyaratan Kepemilikan Modal Badan Usaha di Bidang Transportasi, dicabut dan dinyatakan tidak berlaku.
  - c. Pemegang izin perusahaan angkutan laut dalam melakukan kegiatan usahanya, wajib menyampaikan laporan kinerja keuangan perusahaan paling lama 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut Cq. Direktur Lalu Lintas dan Angkutan Laut.
3. Mengalir butir 1 (satu) dan 2 (dua), maka direncanakan untuk dilakukan perubahan/revisi terhadap Peraturan Menteri Perhubungan No. 93 Tahun 2013 dan Peraturan Menteri Perhubungan No. 45 Tahun 2015.
4. Demikian disampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

A.n DIREKTUR LALU LINTAS DAN ANGKUTAN LAUT  
KASUBDIT PENGEMBANGAN USAHA ANGKUTAN LAUT

**MUHAMAD SYAIFUL, ST.M.MTr**

Perata Tk.I (III/d)

NIP. 19770915 200312 1 002

Tembusan :

1. Para Direktur di lingkungan Ditjen Hubla;
2. Para Kabag di Lingkungan Ditjen Hubla;
3. Para Kasubdit di Lingkungan Ditlala;
4. Kasubag TU;
5. DPP INSA.



T

PERSEROAN TERBATAS

P.T. "GARUDA MAHAKAM PRATAMA"---

Nomor 41.--

WA SUNGKAR ALURMEI S.H.  
NOTARIS JAKARTA  
HOHEL KEMAJAHT  
Jakarta 27 Telp. 356702-46573-376375

--Pada hari ini, hari Rabu, tanggal sembilan Juni seribu  
sembilanratus delapanpuluh dua.--

--Berhadapan dengan saya, WARDA SUNGKAR ALURMEI Sarjana  
Hukum, notaris di Jakarta, dengan hadirnya saksi-saksi  
yang saya, notaris, kenal dan akan disebutkan dalam  
akhir akte ini:-----

1. tuan Insinyur BOY HENDRA TJAHAJA SOFYAR, pengusaha,  
bertempat tinggal di Jakarta, Jalan Minangkabau no-  
mor 50;-----

--menurut keterangannya dalam hal ini bertindak:-----

- a. untuk diri sendiri;-----
- b. atas kekuatan Surat Kuasa dibawah tangan, ter-  
tanggal hari ini, bermeterai cukup dan dilekat-  
kan pada aseli akte ini selaku kuasa dari-- dan  
karenanya untuk dan atas nama nyonya SEKARTINI  
SOFYAR, partikular, bertempat tinggal di Jakarta
- c. sebagai Direktur Utama bersama-sama dengan peng-  
hadap yang akan disebut dibawah ini, karenanya  
untuk dan atas nama perseroan terbatas yang akan  
disebut dibawah ini,-----

2. tuan Insinyur IZEDRIK EMIR MOEIS, pengusaha, bertempa  
tinggal di Jakarta, Jalan Teuku Umar nomor 20;-----

menurut keterangannya dalam hal ini bertindak:-----

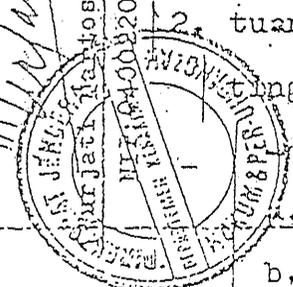
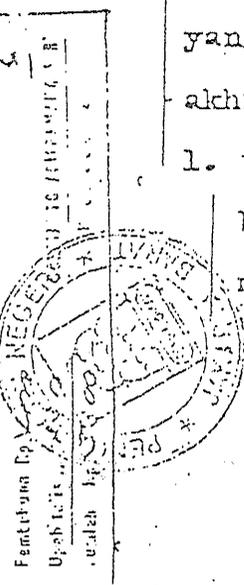
- a. untuk diri sendiri;-----
- b. atas kekuatan Surat Kuasa dibawah tangan, tertar  
gal hari ini, bermeterai cukup dan dilekatkan  
pada aseli akte ini, selaku kuasa dari-- dan ka-

Indonesia tertanggal 28 Oktober 1957 No.02-7121--EJOL.01--TIB3.--

Diketahui:  
Direktur Jenderal Hukum  
dan Perundang-Undangan.

u. b.  
Direktur Perbata

Wardasungkar Alurmei S.H.  
Notaris  
Kantor Notaris  
Jalan Kemajaya  
No. 10  
Jakarta



renanya untuk dan atas nama nyonya NOORAINI  
AISYA MOEIS, partikular, bertempat tinggal di  
Jakarta,

c. sebagai Direktur dari perseroan terbatas yang  
akan disebut dibawah ini, bersama-sama dengan  
penghadap Insinyur BOY HENDRA TJAHA SOFYAR  
dalam kedudukannya sub c seperti tersebut;

karenanya bersama-sama sebagai Direksi dari dan  
karenanya untuk dan atas nama perseroan terbatas:  
P.T. "GARUDA MAHAKAM PUTERA", berkedudukan di Ja-  
karta, yang anggaran dasarnya telah disahkan oleh  
yang berwajib pada tanggal limabelas Pebruari se-  
ribu sembilanratus tujuh puluh delapan nomor Y.A.5  
/43/13, karenanya berhak berdasarkan pasal 8 ayat  
pertama anggaran dasar perseroan terbatas tersebut

Para penghadap telah saya, notaris, kenal.

Para penghadap untuk diri sendiri dan/atau dalam kedu-  
an-kedudukan mereka seperti tersebut menerangkan dengan  
ini mendirikan suatu perseroan terbatas dan dengan tidak  
mengurangi idzin dari yang berwajib dan dengan memakai  
peraturan-peraturan atau anggaran dasar sebagai berikut

Nama dan tempat kedudukan.

Pasal 1.

Perseroan ini dinamakan: P.T. "GARUDA MAHAKAM PRATAMA"  
dan bertempat kedudukan di Jakarta, dengan cabang-caban-  
/perwakilan-perwakilan ditempat-tempat lain yang diteta-  
kan oleh Direksi.

Maksud dan tujuan.

Pasal 2.

1. Maksud dan tujuan perseroan ini, ialah:



RDA SUGKAR ALUKMBI S.H.  
NOTARIS JAKARTA  
HOTEL MAJAPAHIT  
Majapahit 27 Telp. 356702-366573-376875

—menyelenggarakan dan mengusahakan pelayaran khusus —  
angkutan muatan cair; —

—satu dan lain dalam arti kata seluas-luasnya. —

2. Perseroan hendak mencapai maksud tersebut baik atas usaha sendiri maupun dengan kerjasama atau turut serta dalam perusahaan-perusahaan/perseroan-perseroan lain, dan selanjutnya menjalankan sesuatu yang dalam arti luas bersangkutan dengan usaha-usaha tersebut, dengan mengindahkan peraturan-peraturan yang berlaku. —

— W a k t u. —

— Pasal 3. —

—Perseroan ini dimulai pada waktu anggaran dasar ini disetujui dan disahkan oleh yang berwajib, dengan mengindahkan ketentuan-ketentuan yang tercantum dalam pasal 51 Kitab Undang-Undang-Hukum Perniagaan dan didirikan untuk tujuh puluh lima tahun lamanya. —

— M o d a l. —

— Pasal 4. —

1. Modal dasar perseroan berjumlah Rp. 2.500.000.000.— (dua milyar limaratus juta rupiah) terbagi atas 2.500 (dua ribu limaratus) saham, masing-masing sebesar Rp.1.000.000.— (satu juta rupiah). —

2. Dari modal tersebut telah diambil bagian dan disetor penuh dengan uang tunai 500 (limaratus) saham atau sebesar Rp.500.000.000.— (limaratus juta rupiah) yang diperinci lebih lanjut dalam pasal 26. —

3. Saham-saham lainnya akan dikeluarkan menurut keperluan modal bekerja, pada waktu dan dengan syarat-syarat yang ditetapkan oleh Direksi dan Dewan Komisaris, dengan mengindahkan peraturan-peraturan yang tersebut

dalam anggaran dasar ini, asal saja penjualan itu tidak-dengan harga dibawah pari.

4. Jikalau hendak dikeluarkan-saham-saham yang masih dalam simpanan, maka para pemegang saham diberi kesempatan untuk membeli terlebih dahulu saham-saham yang akan dikeluarkan dalam tempoh satu bulan, setelah Direksi menyiarkan keputusan tentang pengeluaran itu se-dapat mungkin menurut perbandingan saham-saham yang dimiliki oleh mereka.

5. Sisa saam-seluruhnya-harus sudah dijual habis dalam tempoh-sepuluh-tahun; terhitung dari hari dimulainya perseroan ini, kecuali jikalau tempoh itu diperpanjang oleh yang berwajib, apabila masih diperlukan atas permintaan Direksi.

S a h a m - S a h a m.

Pasal 5.

1. Semua saham-dikeluarkan atas nama pemiliknya. Nama pemiliknya dicatat pada-surat-surat saham oleh Direksi.

2. Untuk tiap-tiap saham diberi satu surat yang disertai seperangkat tanda dipiden berikut satu talon untuk menerima seperangkat tanda dipiden baru.

3. Surat-surat saham diberi nomor urut dan ditanda-tangani oleh salah seorang anggota Direksi dan seorang anggota Dewan Komisaris, sedang tanda-tanda dipiden dan talon harus mempunyai nomor sama dengan saham yang disertainya.

4. Saham-saham tidak dapat dibagi.

-Kepada setiap pemegang saham yang memiliki 2 (dua) saham atau lebih dapat diberikan suatu surat kolektip sebagai bukti pemilikannya dan dalam surat kolektip



RDA SUNGKAR ALHUMBI S.H.  
NOTARIS JAKARTA  
HOTEL MAJAPAHIT  
Jl. Paksi 27 Telp. 356702-366571-376675

~~mana disebutkan jumlah dan nomor-nomor daripada saham-sahamnya.~~

~~Perseoran hanya mengakui seorang sebagai pemilik dari satu saham; jikalau suatu saham pindah tangan karena warisan atau dari sebab-sebab lain menjadi kepunyaan beberapa orang, maka mereka yang mempunyai bersama-sama diwajibkan menunjuk seorang diantara mereka atau seorang lain sebagai wakil mereka bersama, dan hanya wakil itu sajalah berhak mempergunakan hak-hak yang diberikan oleh hukum kepada saham tersebut.~~

~~5. Seorang pemegang saham menurut hukum harus tunduk kepada anggaran dasar ini dan kepada semua keputusan yang diambil dengan sah dalam rapat umum para pemegang saham.~~

~~Pasal 6.~~

~~1. Jikalau surat-surat saham, surat kolektip, tanda-tanda dipiden dan/atau talon rusak dan tidak dapat dipakai lagi, maka atas permintaan yang berkepentingan kepadanya oleh Direksi diberikan duplikat-duplikatnya.~~

~~2. Surat-surat aselinya kemudian dihapuskan dan dari kejadian ini dibuat proses perbal oleh Direksi dan dilaporkan dalam rapat umum para pemegang saham yang berikut.~~

~~3. Jikalau surat-surat saham, surat kolektip, tanda-tanda dipiden dan/atau talon hilang, maka atas permintaan yang berkepentingan kepadanya oleh Direksi diberikan duplikat-duplikatnya dari surat-surat yang hilang itu, setelah menurut pertimbangan Direksi kehilangan itu cukup dibuktikan dan dengan jaminan-jaminan yang dipandang perlu oleh Direksi, untuk tiap-tiap peristiwa~~

yang khusus.

4. Setelah duplikat-duplikat tersebut dikeluarkan, maka surat-surat aselinya tidak berlaku lagi terhadap perseroan.

5. Dari pengeluaran duplikat-duplikat karena surat-surat aselinya hilang, harus diumumkan dalam sebuah surat kabar harian atau lebih yang terbit ditempat kedudukan perseroan.

6. Segala ongkos yang bersangkutan paut dengan pengeluaran duplikat-duplikat itu harus dipikul oleh yang berkepentingan.

#### Pasal 7.

1. Untuk saham-saham oleh Direksi diselenggarakan buku-buku-daftar-saham-dikantor perseroan dalam mana dicatat nama-dan-tempat-tinggal-dari para pemegang saham, dan lain keterangan yang dianggap perlu.

2. Tiap-tiap pindah tempat tinggal dari seorang pemegang saham harus diberitahukan dengan surat kepada Direksi.

Selama pemberitahuan ini belum dilakukan, maka segala panggilan dan pemberitahuan dapat dilakukan dengan sah pada tempat tinggal yang terakhir tercatat dalam buku-daftar-saham.

3. Pemindahan nama saham-saham dilakukan dengan suatu catatan dari penyerahan itu, yang ditulis didalam buku daftar saham dan diatas surat sahamnya yang dipindahkan yang diberi tanggal dan ditanda-tangani oleh seorang anggota Direksi dan seorang anggota Dewan Komisaris.

4. Pemindahan tersebut harus berdasarkan surat ketera-



WAHIDHAR ALIRAWI S.H.  
NOTARIS JAKARTA  
HOTEL MAJAPAHIT  
Japahit 27 Telp. 356702-366573-376875

ngan yang ditanda-tangani oleh yang memindahkan dan yang menerima pemindahan atau wakil-wakilnya atau didasarkan surat-surat lain yang menurut pertimbangan Direksi dapat dipandang sebagai alasan sah untuk pemindahan itu.

5. Pemindahan nama suatu saham hanya diperbolehkan jika kalau syarat-syarat untuk pemindahan itu yang tersebut dalam anggaran dasar ini telah dipenuhi.

6. Mulai hari panggilan rapat umum para pemegang saham sampai dengan hari rapat itu; pemindahan nama saham tidak diperbolehkan.

7. Direksi diwajibkan memegang buku daftar saham dengan sebaik-baiknya.

8. Tiap-tiap pemegang saham ada hak untuk melihat buku buku daftar tersebut pada waktu kantor perseroan dibuka.

#### Pasal 8.

1. Yang boleh memiliki dan mempergunakan hak-hak atas suatu saham, hanyalah

- a. seorang Warga Negara Indonesia, atau
- b. suatu badan hukum yang berkedudukan di Indonesia, didirikan menurut Undang-Undang yang berlaku di Indonesia dan para anggotanya atau para pemegang sahamnya dan para anggota-pengurusnya memenuhi ketentuan yang tersebut sub a diatas ini.

2. Pada tiap-tiap surat saham dimuat kutipan dari ketentuan tersebut.

3. Jika suatu saham oleh karena warisan, perkawinan atau sebab-sebab lain pindah haknya dan tidak lagi menjadi milik seorang atau suatu badan hukum yang dimaksud dalam ayat 1 dari pasal ini, maka orang/badan hukum ini

diwajibkan menyerahkan saham itu kepada seorang atau suatu badan hukum yang dimaksud diatas dalam waktu satu tahun setelah terjadinya peristiwa tersebut dengan mengindahkan pasal 9.

Selama ketentuan ini belum terlaksana, maka suara yang dikeluarkan dalam rapat untuk saham tersebut dianggap tidak sah dan pembayaran dipiden atas saham itu dibatalkan.

#### Pasal 9.

1. Pemindahan hak dan penyerahan serta penggadaian saham-saham hanya diperbolehkan kepada pemegang-pemegang saham lainnya, atau kepada orang lain yang ditunjuk atau disetujui oleh rapat umum para pemegang saham kecuali yang disebabkan karena warisan.

2. Tindakan-tindakan yang bertentangan dengan ketentuan tersebut tidak sah terhadap perseroan.

#### Pengurusan Dan Pengawasan.

#### Pasal 10.

1. Perseroan ini diurus oleh suatu Direksi yang terdiri dari sedikit-dikitnya seorang Direktur; jikalau ada lebih dari seorang Direktur, maka seorang diantara mereka diangkat sebagai Direktur Utama, dibawah pengawasan Dewan Komisaris yang terdiri dari sedikit-dikitnya seorang Komisaris, jikalau ada lebih dari seorang Komisaris, maka seorang diantara mereka diangkat sebagai Komisaris Utama.

2. Yang boleh diangkat sebagai anggota Direksi dan Dewan Komisaris, hanyalah Warga Negara Indonesia; dalam hal kehilangan kewarganegaraannya Indonesia, maka yang bersangkutan dianggap dengan sendirinya telah meleto



RDA SUGKAR ALUMBI S.H.  
NOTARIS JAKARTA  
HOTEL MAJAPAHIT  
Jl. Raya 27 Telp. 356702-366573-376875

kan jabatannya.

Sebagai anggota Direksi dan Dewan Komisaris dapat juga diangkat badan-badan hukum yang dimaksud dalam pasal 8 ayat 1 b.

3. Para anggota Direksi dan Dewan Komisaris diangkat oleh rapat umum para pemegang saham untuk waktu yang lamanya tidak ditentukan dan dapat diberhentikan setiap waktu oleh rapat tersebut.

4. Kepada para anggota Direksi dan Dewan Komisaris dapat diberi gaji dan/atau tunjangan-tunjangan yang besarnya ditentukan oleh rapat umum para pemegang saham.

5. Jikalau oleh suatu sebab terjadi lowongan anggota Direksi dan/atau Dewan Komisaris, maka dalam satu bulan sesudah terjadinya lowongan harus diselenggarakan rapat umum para pemegang saham untuk mengisi lowongan itu.

#### Pasal II.

1. Anggota Direksi baik bersama-sama maupun masing-masing mewakili perseroan didalam dan diluar pengadilan, tentang segala hal dan dalam segala kejadian dan berhak mengikat perseroan pada pihak lain atau pihak lain pada perseroan, serta menjalankan segala tindakan baik yang mengenai pengurusan maupun yang mengenai pemilikan, akan tetapi dengan ketentuan, bahwa untuk:

- a. meminjam atau meminjamkan uang atas nama perseroan (dalam hal ini tidak termasuk pengambilan uang dari kredit yang telah dibuka);
- b. mengikat perseroan sebagai penanggung/penjamin;
- c. membeli, menjual atau dengan alasan lain mendapat-

kan atau melepaskan hak atas barang-barang tidak bergerak, termasuk bangunan-bangunan dan hak-hak atas tanah serta perusahaan-perusahaan;

d. menggadaikan atau memberatkan barang-barang kekayaan perseroan;

haruslah mendapat persetujuan tertulis terlebih dahulu dari salah seorang anggota Direksi dan Komisaris.

2. Pembagian pekerjaan didalam perseroan antara para anggota Direksi akan diatur dan ditentukan lebih lanjut oleh mereka bersama. Para anggota Direksi diwajibkan mengadakan musyawarah terlebih dahulu diantara mereka-untuk segala hal yang menurut lazimnya dalam dunia perdagangan, termasuk hal-hal yang penting bagi perseroan;

setu dan lain tidak perlu dibuktikan terhadap pihak lain.

3. Anggota Direksi baik bersama-sama maupun masing-masing dengan tidak mengurangi tanggung jawabnya berhak mengangkat seorang atau lebih sebagai kuasa dan memberikan dengan tertulis kekuasaan-kekuasaan yang tertentu.

#### Pasal 12.

1. Direksi mengadakan rapat setiap waktu, apabila dipandang perlu oleh Direktur Utama.

2. Dalam hal Direktur Utama berhalangan hadir untuk memimpin rapat, maka salah seorang anggota Direksi lainnya yang memimpin rapat Direksi.

3. Rapat Direksi harus diadakan jikalau ada sesuatu hal yang menurut anggaran dasar ini harus diputuskan olehnya atau jikalau salah seorang anggotanya mengundangnya karena sebab-sebab yang dipandang penting olehnya.



RDA SUGKAM ALUMKRI S.H.  
NOTARIS JAKARTA  
HOTEL MAJAPAHIT  
Jl. Jendral Sudirman 27 Telp. 356702-366573-376875

4. Rapat Direksi hanya dapat mengambil keputusan-keputusan yang sah jikalau sedikit-dikitnya  $\frac{2}{3}$  (dua pertiga) dari jumlah anggotanya hadir atau diwakili.
5. Perwakilan harus dilakukan dengan tertulis kepada salah seorang anggota lainnya.
6. Segala keputusan diambil dengan suara yang terbanyak seperti biasa.
7. Direksi dapat mengambil keputusan diluar rapat, jikalau semua anggotanya telah mengetahui usul yang berkenaan dan menyetujuinya dan menyatakan hal ini dengan surat yang ditanda-tangani oleh mereka masing-masing.
8. Rapat-rapat Direksi dapat diadakan dimana saja, dan Direksi akan membuat peraturan-peraturan yang dianggap perlu tentang undangan dan pimpinan rapat serta pemungutan suara.

Pasal 13.

1. Dewan Komisaris mempunyai kewajiban mengawasi pekerjaan Direksi.
2. Dewan Komisaris bersama-sama atau masing-masing setiap waktu kerja berhak memasuki bangunan-bangunan, halaman-halaman dan tempat-tempat lain yang digunakan dan /atau dikuasai oleh perseroan, dan berhak memeriksa buku-buku, bukti-bukti, surat-surat, memeriksa dan mencocokkan keadaan uang kas dan lain sebagainya serta mengetahui segala tindakan yang telah dijalankan.
3. Dewan Komisaris berhak atas biaya perseroan meminta bantuan ahli-ahli untuk melakukan pemeriksaan tersebut.
4. Direksi diwajibkan memberi penjelasan tentang hal-hal yang ditanyakan yang perlu untuk pengawasan dan pemeriksaan.

5. Dewan Komisaris dengan suara yang terbanyak setiap waktu berhak membebaskan untuk sementara dari tugas seorang atau para anggota Direksi, jikalau ia/mereka ini bertindak bertentangan dengan anggaran dasar ini, atau melalaikan kewajibannya atau karena hal-hal lain yang penting. Pembebasan tugas ini harus diberitahukan dengan surat kepada yang bersangkutan disertai alasan yang menyebabkan tindakan itu.

6. Dalam tempoh satu bulan sesudah dilakukan pembebasan tugas tersebut Dewan Komisaris diwajibkan menyelenggarakan rapat umum para pemegang saham, rapat mana yang akan menentukan apakah anggota Direksi yang bersangkutan di-berhentikan atautkah pembebasan tugas itu dibatalkan, sedang yang bersangkutan diberi kesempatan untuk hadir dan membela diri.

Rapat ini diketuai oleh salah seorang anggota Dewan Komisaris, dan jikalau tidak seorang Komisaris pun ada yang hadir, oleh seorang yang dipilih oleh dan dari antara mereka yang hadir.

7. Jikalau rapat umum para pemegang saham itu tidak diadakan dalam satu bulan sehabis pembebasan tugas tersebut, maka pembebasan tugas ini menurut hukum menjadi batal.

8. Jikalau para anggota Direksi dibebaskan dari tugas mereka atau karena sebab-sebab lain tidak mungkin dapat menjalankan tugas mereka atau oleh karena perseroan tidak mempunyai Direksi, maka Dewan Komisaris untuk sementara diwajibkan mengurus perseroan. Dalam hal ini Dewan Komisaris berhak memberikan kekuasaan sementara kepada seorang atau lebih diantara mereka atas tanggu-

ngan mereka.

9. Didalam hal hanya ada seorang Komisaris, maka segala hak dan kewajiban untuk Dewan Komisaris yang tersebut dalam anggaran dasar ini berlaku pula baginya.

Pasal 14.

1. Dewan Komisaris mengadakan rapat setiap waktu jika-lau dianggap perlu oleh salah seorang diantara para anggotanya atau Direksi.

2. Panggilan rapat Dewan Komisaris dilakukan dengan surat undangan oleh mereka yang menganggap perlu akan adanya rapat itu, sekurang-kurangnya tujuh hari sebelum nya atau jikalau hal-hal yang hendak dibicarakan itu menurut pertimbangan yang mengundang harus segera diselesaikan, tempoh itu dapat dipersingkat sekurang-kurangnya lima hari sebelumnya.

3. Rapat Dewan Komisaris diketuai oleh Komisaris Utama, jikalau Komisaris-Utama-tidak-hadlir oleh salah seorang Komisaris lainnya.

4. Rapat Dewan Komisaris hanya dapat mengambil keputusan yang sah, jikalau sekurang-kurangnya  $\frac{2}{3}$  (dua per-tiga) dari jumlah anggotanya hadlir atau diwakili.

Perwakilan harus dilakukan dengan tertulis.

5. Masing-masing para anggota Dewan Komisaris mempunyai hak untuk mengeluarkan satu suara.

6. Semua keputusan diambil dengan suara yang terbanyak seperti biasa. Apabila jumlah suara yang setuju dan tidak setuju sama banyaknya, maka undian yang menentukan jikalau mengenai diri orang, dan dianggap sebagai ditolak jikalau mengenai hal-hal lain.

7. Dari apa yang dibicarakan dan diputuskan dalam rapat itu dibuat notulen atas usaha Ketua yang sebagai penetapan ditanda-tangani olehnya dan sedapat mungkin dengan seorang diantara yang hadir.

Penanda-tanganan ini tidak perlu jikalau notulen itu dibuat dengan proses-perbal notaris.

8. Keputusan Dewan Komisaris dapat juga diambil diluar rapat, yaitu dengan jalan surat, asal saja yang menyetujui sedikit-dikitnya sama dengan suara yang diperlukan untuk memutuskan hal-hal yang berkenaan dengan rapat Dewan Komisaris, dimana dihadiri oleh semua anggotanya.

9. Dalam rapat Dewan Komisaris, para anggota Direksi sedapat mungkin turut diundang dan hadir untuk memberi pertimbangan dan penjelasan dimana perlu.

Neraca dan perhitungan laba-rugi.

Pasal 15.

1. Tahun buku perseroan berjalan dari satu Januari sampai dengan tigapuluh satu Desember. Pada akhir bulan Desember tiap-tiap tahun, untuk pertama kali pada akhir bulan Desember seribu sembilanratus delapanpuluh dua, maka buku-buku perseroan ditutup.

2. Dari penutupan buku-buku tersebut oleh Direksi dibuat neraca dan perhitungan laba-rugi yang setelah diperiksa oleh para anggota Dewan Komisaris berikut surat-surat pertanggung jawaban tahunan lainnya, harus sudah disediakan dikantor perseroan, sekurang-kurangnya empat belas hari sebelum rapat umum tahunan yang dimaksud dalam pasal 16 dimulai untuk dapat diperiksa oleh para pemegang saham.

3. Pengesahan neraca dan perhitungan laba-rugi oleh rapat umum para pemegang saham berarti memberikan peng- lunasan dan pembebasan sepenuhnya kepada Direksi atas tindakannya dalam tahun buku yang bersangkutan, yang mengenai pekerjaan-pekerjaan tersebut dalam surat- surat tahunan itu dan memberikan pembebasan sepenuhnya kepada Dewan Komisaris atas pengawasan mereka.-----

-----Rapat umum para pemegang saham.-----

-----Pasal 16.-----

1. Tiap-tiap tahun, selambat-lambatnya dalam bulan Ju- ni, untuk pertama kali dalam tahun seribu sembilanra- tus delapanpuluh tiga, oleh Direksi harus diselenggara- kan rapat umum tahunan para pemegang saham.-----

2. Dalam rapat umum tahunan yang dimaksudkan itu Direk- si memberikan laporan tentang keadaan perseroan dan ha- sil-hasil yang telah dicapai dalam tahun buku yang lalu teristimewa mengenai pengurusannya.-----

3. Dalam rapat umum itu diajukan neraca dan perhitung- an laba-rugi yang tersebut dalam pasal 15 untuk disah- kan dan ditetapkan pembagian/keuntungan dan besarnya dipiden.-----

-----Pasal 17.-----

1. Rapat umum luar biasa para pemegang saham diadakan tiap-tiap kali, jikalau dianggap perlu oleh Direksi.-----

2. Direksi diwajibkan memanggil dan menyelenggarakan rapat umum luar biasa atas permintaan dengan surat dari seorang Komisaris atau dari seorang pemegang sa- ham atau lebih yang mewakili sedikit-dikitnya 1/4 ----- (satu perempat) dari modal yang telah dikeluarkan oleh perseroan, didalam surat permintaan mana harus dengan

Jelas disebutkan hal-hal yang hendak dibicarakan.-----  
3. Jikalau Direksi lalai untuk menyelenggarakan rapat tersebut dalam satu bulan setelah surat permintaannya diterima, maka yang menanda-tangani surat permintaan berhak untuk memanggil sendiri rapat atas perongkosan perseroan dengan mengindahkan peraturan-peraturan yang tersebut dalam anggaran dasar ini, dalam rapat mana Ketua dipilih oleh dan dari- antara mereka yang hadir, dan semua keputusan yang diambil dalam rapat itu mengikat perseroan, asal saja tidak bertentangan dengan anggaran dasar ini.-----

-----Pasal 18.-----

1. Rapat umum para pemegang saham diadakan ditempat kedudukan perseroan.-----
2. Panggilan rapat umum para pemegang saham dilakukan dengan iklan dalam sebuah surat kabar harian atau lebih yang terbit ditempat kedudukan perseroan sekurang-kurangnya empatbelas hari sebelum rapat diadakan dan jikalau hal-hal yang hendak dibicarakan itu menurut pertimbangan yang mengundang harus segera diselesaikan tujuh hari sebelumnya.-----
3. Dalam panggilan itu harus diberitahukan hari, tanggal, jam dan tempat rapat dan dengan singkat hal-hal yang akan dibicarakan.-----
4. Jikalau semua pemegang saham hadir atau diwakili, maka panggilan terlebih dahulu seperti tersebut diatas ini tidak menjadi syarat dan didalam rapat itu dapat diambil keputusan yang sah mengenai semua hal yang dibicarakan, sedang rapat juga dapat diadakan disegala tempat.-----

al sajan didalam  
layah Republik  
onesia.-  
Appr.-



-----Pasal 19.-----

1. Jikalau dalam anggaran dasar ini tidak ditentukan cara lain, maka segala rapat diketuai oleh Direktur Utama, jikalau Direktur Utama tidak hadir oleh seorang anggota Direksi lainnya, jikalau para anggota Direksi tidak ada yang hadir oleh Komisaris Utama, jikalau Komisaris Utama tidak hadir, oleh seorang Komisaris lainnya, dan jikalau inipun tidak ada yang hadir oleh seorang yang dipilih oleh dan dari antara mereka yang hadir.-----

2. Dari apa yang dibicarakan-dan diputuskan dalam rapat itu dibuat notulen atas usaha Ketua yang sebagai penetapan ditanda-tangani olehnya dan sedapat mungkin dengan seorang pemegang saham yang ditunjuk oleh rapat dari antara mereka yang hadir-dan isinya menjadi bukti yang nyata-terhadap-semua-pemegang saham.-----

3. Penanda-tanganan ini tidak perlu, jikalau notulen itu dibuat dengan proses-perbal notaris.-----

-----Pasal 20.-----

1. Kecuali jikalau dalam anggaran dasar ini ditentukan cara lain, maka segala keputusan diambil dengan suara yang terbanyak seperti biasa. Apabila jumlah suara yang setuju dan tidak setuju sama banyaknya, maka undian yang-menentukan jikalau mengenai diri orang dan dianggap sebagai ditolak jikalau mengenai hal-hal lain.-----

2. Dalam rapat umum para pemegang saham, tiap-tiap saham memberikan hak kepada pemiliknya untuk mengeluarkan satu suara.-----

3. Seorang pemegang saham hanya boleh diwakili oleh seorang pemegang saham lainnya atau seorang lain dengan

surat.

4. Para anggota Direksi dan Dewan Komisaris dan pada umumnya para pegawai dari perseroan ini tidak boleh bertindak selaku kuasa dalam rapat umum para pemegang saham dan dalam pemungutan suara; suara-suara yang dikeluarkan oleh mereka sebagai kuasa dianggap tidak sah.

5. Ketua rapat berhak meminta supaya surat-surat kuasa tersebut ditunjukkan kepadanya pada waktu berapat.

6. Kecuali jikalau rapat menentukan cara lain, maka pemungutan-suara tentang diri orang dilakukan dengan surat-surat tertutup yang tidak ditanda-tangani dan tentang hal-hal lain dengan lisan.

7. Suara blangko atau suara yang tidak berharga dianggap sebagai suara yang tidak dikeluarkan.

#### Pembagian Keuntungan.

#### Pasal 21.

1. Keuntungan bersih tiap-tiap tahun, seperti yang tersebut dalam neraca dan perhitungan laba-rugi yang telah disahkan, dibagi menurut cara yang ditentukan oleh rapat umum tahunan para pemegang saham.

2. Rapat itu juga yang akan menentukan bagian dari keuntungan yang dipisahkan untuk dana cadangan dan menetapkan batas jumlah yang terbesar.

3. Jikalau perhitungan laba-rugi pada suatu tahun menunjukkan kerugian yang tidak dapat ditutup dengan dana cadangan, maka kerugian itu akan tinggal dicatat dan dimasukkan dalam perhitungan laba-rugi dan dalam tahun-tahun yang akan datang perseroan dianggap tidak mendapat keuntungan, selama kerugian yang tercatat dan dimasukkan dalam perhitungan laba-rugi itu belum sama se-

kali ditutup.

4. Dipiden-dipiden yang tidak diambil dalam lima tahun setelah disediakan untuk dibayar jatuh pada perseroan.

D a n a    C a d a n g a n.

Pasal 22.

1. Dana cadangan digunakan untuk menutup kerugian yang diderita akan tetapi rapat umum para pemegang saham dapat menentukan supaya dana itu seluruhnya atau sebagian digunakan untuk modal bekerja atau keperluan lain.

2. Direksi mengurus dan menyimpan serta memperbungakan dana cadangan menurut cara yang dipandang baik olehnya dengan persetujuan Dewan Komisaris.

3. Laba yang diperoleh dari dana cadangan itu dimasukkan dalam perhitungan laba-rugi.

Perubahan anggaran dasar dan pembubaran.

Pasal 23.

1. Perubahan atas ketetapan-ketetapan dalam anggaran dasar ini, termasuk pula merubah nama, tempat kedudukan dan tujuan perseroan, membubarkan perseroan sebelum waktu yang ditentukan atau dikemudian hari diperpanjang lagi, memperbesar atau memperkecil modal perseroan (usul mengenai memperkecil modal yang telah dikeluarkan wajib diumumkan oleh Direksi dalam sebuah surat-kabar harian atau lebih yang terbit ditempat kedudukan perseroan dan Berita Negara untuk kepentingan para kreditur) hanya dapat terjadi dengan keputusan dari suatu rapat umum luar biasa para pemegang saham yang sengaja dipanggil untuk keperluan itu, rapat mana harus diwakili oleh sedikit-dikitnya  $\frac{3}{4}$  (tiga perempat) dari modal yang telah dikeluarkan oleh perseroan dan

usul itu harus disetujui oleh sekurang-kurangnya  $\frac{3}{4}$   
(tiga perempat) dari jumlah suara yang dikeluarkan de-  
ngan sah.

2. Jikalau dalam rapat yang tersebut dalam ayat yang  
dimuka ini banyaknya modal yang diwakili tidak cukup  
seperti yang ditentukan, maka secepat-cepatnya tujuh  
hari sesudah rapat itu dapat diadakan rapat kedua de-  
ngan syarat-syarat yang sama seperti yang dibutuhkan  
untuk rapat pertama, didalam rapat mana dapat diambil  
keputusan yang sah mengenai usul-usul dalam rapat per-  
tama, asal saja disetujui oleh sekurang-kurangnya  $\frac{3}{4}$   
(tiga perempat) dari jumlah suara yang dikeluarkan de-  
ngan sah.

3. Satu dan lain dengan tidak mengurangi idzin dari  
yang berwajib, seberapa masih diperlukan.

Pasal 24.

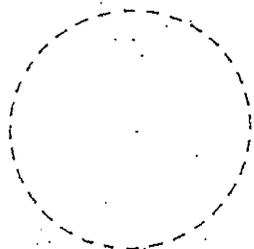
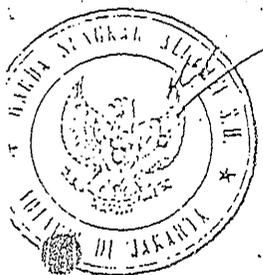
1. Jikalau perseroan ini dibubarkan, maka harus diada-  
kan likwidasi oleh Direksi, dibawah pengawasan Dewan  
Komisaris, kecuali jikalau rapat umum para pemegang  
saham menentukan cara lain.

2. Didalam rapat umum itu ditentukan juga upah kepada  
para likwidatur.

3. Keputusan pembubaran harus didaftarkan pada Kantor  
Panitera Pengadilan Negeri dimana perseroan ini berke-  
dudukan dan diumumkan dalam surat kabar harian yang ter-  
bit ditempat kedudukan perseroan dan Berita Negara,  
disertai panggilan untuk para kreditur.

4. Sisa lebih dari perhitungan likwidasi sedapat mung-  
kin dibagikan terlebih dahulu kepada para pemegang sa-  
ham jumlah pokok dari besarnya saham masing-masing dan

tu atau lebih  
Appr.--



sisanya dibagi menurut cara yang ditentukan oleh rapat umum para pemegang saham.

5. Anggaran dasar ini seperti yang tersebut dalam akte ini atau mungkin dengan perubahan-perubahannya tetap berlaku sampai dengan hari disahkannya perhitungan likwidasi oleh rapat umum para pemegang saham dan diberikannya penglunasan dan pembebasan sepenuhnya kepada para likwidatur.

Peraturan Penutup.

Pasal 25.

Segala hal yang tidak atau tidak cukup diatur dalam anggaran dasar ini, akan diputuskan oleh rapat umum para pemegang saham.

Pasal 26.

1. Menyimpang dari peraturan yang ditentukan dalam pasal 10 tentang cara pengangkatan para anggota Direksi dan Dewan Komisaris, maka untuk pertama kali diangkat sebagai:

--Direktur Utama : penghadap Insinyur BOY HENDRA TJAJE SOFYAR;

--Direktur-Direktur: 1. nyonya SEKARTINI SOFYAR tersebut  
2. penghadap Insinyur IZEDRIK EMIR MOEIS;

--Komisaris Utama : nyonya NOORAINI AISYA MOEIS tersebut

--K o m i s a r i s: P.T. GARUDA MAHAJAM PUTERA tersebut  
--pengangkatan-pengangkatan mana juga telah disetujui oleh masing-masing yang bersangkutan dan akan dikuatkan dalam rapat umum para pemegang saham yang pertama diadakan.

2. Direksi dan tuan THOMAS HARTONO,

partikular, bertempat tinggal di Jakarta, serta

baik bersama-sama maupun masing-masing dengan hak untuk memindahkan kekuasaan ini kepada pihak lain dikuasakan untuk memohon pengesahan atas anggaran dasar ini dari yang berwajib serta menyatakan dan menyusun perubahan-perubahan dan/atau penambahan-penambahannya dengan akte resmi; jikalau pengesahannya tergantung pada perubahan-perubahan dan/atau penambahan-penambahan itu, untuk keperluan-keperluan mana; menghadap dimana perlu, memberikan keterangan-keterangan, membuat, suruh membuat dan menanda-tangani semua akte/surat yang diperlukan dan selanjutnya mengerjakan segala sesuatu yang dianggap baik dan berguna untuk menyelesaikan hal-hal tersebut.

3. Akhirnya para penghadap untuk diri sendiri dan/atau dalam kedudukan-kedudukannya seperti tersebut, menerangkan bahwa dari saham-saham yang telah dikeluarkan telah diambil bagian dan disetor penuh dengan uang tunai oleh pendiri-pendiri:

-Insinyur BOY HENDRA TIAHJA SOFYAR: 175 (seratus tujuh-puluh lima) saham atau seratus tujuh puluh lima juta rupiah.....Rp. 175.000.000.-

-SEKARTINI SOFYAR: 50 (limapuluh) saham atau limapuluh juta rupiah.....Rp. 50.000.000.-

-NOORAINI AISYA MOEIS: 50 (limapuluh) saham atau limapuluh juta rupiah.....Rp. 50.000.000.-

-Insinyur IZEDRIK EMIR MOEIS: 175 (seratus tujuh puluh lima) saham atau seratus tujuh puluh lima juta rupiah.....Rp. 175.000.000.-

-P.T. GARUDA MAHAKAM FUTERA: 50 (lima-  
puluh) saham atau limapuluh juta rupiah..Rp. 50.000.000.

-Jumlah: limaratus juta rupiah.....Rp.500.000.000.

-----Sebagai yang telah diuraikan.-----

-Dibuat dan dilangsungkan di Jakarta, pada hari- dan  
tanggal tersebut diatas, dengan dihadliri oleh nyonya  
MITHA MINTARSIH dan tuan DJADJA PRADJA, kedua-duanya  
pegawai notaris, bertempat tinggal di Jakarta, sebagai  
saksi-saksi.-----

-Akte ini dengan segera setelah saya, notaris, bacakan  
kepada para penghadap dan saksi-saksi, ditanda-tangani  
oleh para penghadap, kemudian oleh saksi-saksi dan saya,  
notaris.-----

-Dibuat dengan memakai empat perubahan, ialah karena  
coretan dengan memakai gantinya.-----

-Akte aselinya ditanda-tangani secukupnya.-----

-Dikeluarkan sebagai salinan.-----



14 JUN 1982

-toy-

MENTERI KEHAKIMAN

- Membaca : I. Surat permohonan tertanggal 12 Agustus 1982 No.176/UM/1982 dari Notaris Warda Sungkar Alumei SH dalam hal ini selaku kuasa dari perseroan terbatas tersebut dibawah ini;
- II. Surat dari Direktorat Jenderal Perhubungan Laut tanggal 18 Juli 1983 No.B.XXVII-665/DAL.100 kepada PT.GARUDA MAHAKAM PRATAMA.-

- Menimbang : Bahwa dalam akta pendirian tidak terdapat hal-hal yang bertentangan dengan syarat-syarat yang biasa diperlukan untuk persetujuan pendirian perseroan terbatas, sehingga tidak ada keberatan untuk memberikan persetujuan atas akta pendirian perseroan terbatas yang dimaksud;

MEMUTUSKAN :

- Menetapkan : Berdasarkan Hukum yang berlaku untuk perseroan terbatas memberikan persetujuan atas akta pendirian Perseroan Terbatas :

PT.GARUDA MAHAKAM PRATAMA

berkedudukan di Jakarta yang dibuat pada tanggal 9 Juni 1982 nomor 41 dihadapan Notaris Warda Sungkar Alurmei SH yang berkedudukan di Jakarta.-

KUTIPAN dari Daftar Keputusan ini dikirim kepada pemohon untuk diketahui dan dijalankan sebagaimana mestinya.

Revised 12.1.84  
KUTIPAN dari Daftar Keputusan ini dikirim kepada pemohon untuk diketahui dan dijalankan sebagaimana mestinya.  
Nomor : 044/1983/HT  
Panglima Kepala  
SOMIA TO ARIPRANAMA S H  
NIP. 040002031

Sesuai dengan Daftar tersebut  
Direktur Jenderal  
Hukum Dan Per-Undang<sup>2</sup>-an  
u.b.  
Direktur Perdata



Kepada Yth:  
Notaris Warda Sungkar Alurmei SH  
Kuasa dari PT.GARUDA MAHAKAM PRATAMA  
Jln.Majapahit 27  
J A K A R T A .-

(Jati Martosewojo SH)  
NIP: 040022031.-  
Meterai berjumlah Rp.500.000.-  
(lima ratus ribu rupiah) telah di  
lunaskan sebagaimana mestinya.-



X15	Pearson Correlation	.558	.633	.600	.414	1.000	.426	.447	.332	.421	.349	.276	.197	.600	.763	1	.438	.798	.611	.719	.274	.246	.438	.438	.461	.240	.674
	Sig. (2-tailed)	.011	.003	.005	.069	0.000	.061	.048	.153	.064	.131	.239	.405	.005	.000		.053	.000	.004	.000	.242	.297	.053	.053	.041	.308	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X16	Pearson Correlation	.484	.419	.493	.233	.438	.480	.503	.480	.511	.516	.767	.542	.493	.400	.438	1	.538	.275	.475	.350	.355	.493	1.000	.293	.173	.672
	Sig. (2-tailed)	.031	.066	.027	.323	.053	.032	.024	.032	.021	.020	.000	.013	.027	.080	.053		.014	.241	.034	.130	.124	.027	0.000	.210	.464	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X17	Pearson Correlation	.749	.819	.848	.433	.798	.495	.576	.495	.550	.456	.509	.542	.848	.929	.798	.538	1	.681	.619	.465	.587	.678	.538	.698	.537	.868
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.057	.000	.026	.008	.026	.012	.043	.022	.014	.000	.000	.000	.014		.001	.004	.039	.007	.001	.014	.001	.015	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X18	Pearson Correlation	.574	.732	.433	.590	.611	.354	.383	.354	.562	.466	.433	.166	.433	.751	.611	.275	.681	1	.672	.514	.712	.260	.275	.606	.183	.675
	Sig. (2-tailed)	.008	.000	.057	.006	.004	.126	.096	.126	.010	.038	.057	.484	.057	.000	.004	.241	.001		.001	.020	.000	.269	.241	.005	.440	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X19	Pearson Correlation	.612	.628	.457	.536	.719	.506	.466	.322	.563	.573	.457	.131	.457	.583	.719	.475	.619	.672	1	.281	.307	.457	.475	.409	.299	.685
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.043	.015	.000	.023	.038	.166	.010	.008	.043	.582	.043	.007	.000	.034	.004	.001		.231	.189	.043	.034	.074	.200	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X20	Pearson Correlation	.612	.628	.299	.671	.274	.414	.359	.506	.435	.467	.772	.332	.299	.583	.274	.350	.465	.514	.281	1	.715	.299	.350	.798	.632	.671
	Sig. (2-tailed)	.004	.003	.200	.001	.242	.070	.120	.023	.055	.038	.000	.152	.200	.007	.242	.130	.039	.020	.231		.000	.200	.130	.000	.003	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X21	Pearson Correlation	.589	.630	.373	.508	.246	.392	.431	.479	.605	.502	.671	.429	.373	.647	.246	.355	.587	.712	.307	.715	1	.522	.355	.768	.473	.702
	Sig. (2-tailed)	.006	.003	.105	.022	.297	.087	.058	.033	.005	.024	.001	.069	.105	.002	.297	.124	.007	.000	.189	.000		.018	.124	.000	.035	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X22	Pearson Correlation	.686	.541	.483	.440	.438	.504	.551	.504	.672	.557	.483	.507	.483	.646	.438	.493	.678	.260	.457	.299	.522	1	.493	.611	.656	.733
	Sig. (2-tailed)	.001	.014	.031	.052	.053	.024	.012	.024	.001	.011	.031	.023	.031	.002	.053	.027	.001	.269	.043	.200	.018		.027	.004	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X23	Pearson Correlation	.484	.419	.493	.233	.438	.480	.503	.480	.511	.516	.767	.542	.493	.400	.438	1.000	.538	.275	.475	.350	.355	.493	1	.293	.173	.672
	Sig. (2-tailed)	.031	.066	.027	.323	.053	.032	.024	.032	.021	.020	.000	.013	.027	.080	.053	0.000	.014	.241	.034	.130	.124	.027		.210	.464	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X24	Pearson Correlation	.856	.703	.469	.605	.461	.539	.574	.622	.669	.554	.611	.463	.469	.759	.461	.293	.698	.606	.409	.798	.768	.611	.293	1	.690	.819
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.037	.005	.041	.014	.008	.003	.001	.011	.004	.040	.037	.000	.041	.210	.001	.005	.074	.000	.000	.004	.210		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
X25	Pearson Correlation	.644	.557	.473	.465	.240	.425	.421	.425	.384	.319	.473	.489	.473	.532	.240	.173	.537	.183	.299	.632	.473	.656	.173	.690	1	.617
	Sig. (2-tailed)	.002	.011	.035	.039	.308	.061	.065	.061	.094	.171	.035	.029	.035	.016	.308	.464	.015	.440	.200	.003	.035	.002	.464	.001		.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.887	.784	.671	.600	.674	.766	.790	.780	.818	.751	.764	.593	.671	.850	.674	.672	.868	.675	.685	.671	.702	.733	.672	.819	.617	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.005	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.001	.000	.001	.001	.000	.001	.001	.001	.001	.001	.000	.001	.000	.004
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.456 <sup>**</sup>	.679 <sup>**</sup>	.163	.620 <sup>**</sup>	.623 <sup>**</sup>	.456 <sup>**</sup>	.836 <sup>**</sup>	.784 <sup>**</sup>	.395	.679 <sup>**</sup>	.547 <sup>**</sup>	.721 <sup>**</sup>	.791 <sup>**</sup>	.681 <sup>**</sup>	.516 <sup>**</sup>	.602 <sup>**</sup>	.635 <sup>**</sup>	.681 <sup>**</sup>	.681 <sup>**</sup>	.785 <sup>**</sup>	.797 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)		.043	.001	.492	.004	.003	.043	.000	.000	.085	.001	.013	.000	.000	.001	.020	.005	.003	.001	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y2	Pearson Correlation	.456 <sup>**</sup>	1	.465 <sup>**</sup>	0.000	.503 <sup>**</sup>	.433	.333	.509 <sup>**</sup>	.358	.433	.465 <sup>**</sup>	0.000	.439	.577 <sup>**</sup>	.383	.673 <sup>**</sup>	.733 <sup>**</sup>	.488 <sup>**</sup>	.292	.731 <sup>**</sup>	.546 <sup>**</sup>	.587 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.043		.039	1.000	.024	.056	.151	.022	.121	.057	.039	1.000	.053	.008	.096	.001	.000	.029	.211	.000	.013	.006
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y3	Pearson Correlation	.679 <sup>**</sup>	.465 <sup>**</sup>	1	.415	.800 <sup>**</sup>	.876 <sup>**</sup>	.465 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>	.699 <sup>**</sup>	.671 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.437	.285	.805 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.783 <sup>**</sup>	.771 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.881 <sup>**</sup>	.898 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.039		.069	.000	.000	.039	.000	.001	.001	0.000	.054	.223	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y4	Pearson Correlation	.163	0.000	.415	1	.561 <sup>**</sup>	.426	.595 <sup>**</sup>	.303	.384	.206	.415	.255	.157	.309	.513 <sup>**</sup>	.289	.288	.523 <sup>**</sup>	.261	.261	.366	.491 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.492	1.000	.069		.010	.061	.006	.194	.095	.383	.069	.279	.509	.184	.021	.217	.218	.018	.266	.266	.113	.028
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y5	Pearson Correlation	.620 <sup>**</sup>	.503 <sup>**</sup>	.800 <sup>**</sup>	.561 <sup>**</sup>	1	.743 <sup>**</sup>	.628 <sup>**</sup>	.678 <sup>**</sup>	.756 <sup>**</sup>	.544	.800 <sup>**</sup>	.419	.584 <sup>**</sup>	.762 <sup>**</sup>	.873 <sup>**</sup>	.751 <sup>**</sup>	.802 <sup>**</sup>	.957 <sup>**</sup>	.628 <sup>**</sup>	.739 <sup>**</sup>	.808 <sup>**</sup>	.923 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.004	.024	.000	.010		.000	.003	.001	.000	.013	.000	.066	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y6	Pearson Correlation	.623 <sup>**</sup>	.433	.876 <sup>**</sup>	.426	.743 <sup>**</sup>	1	.542 <sup>**</sup>	.617 <sup>**</sup>	.605 <sup>**</sup>	.469 <sup>**</sup>	.876 <sup>**</sup>	.445 <sup>**</sup>	.247	.657 <sup>**</sup>	.883 <sup>**</sup>	.770 <sup>**</sup>	.810 <sup>**</sup>	.777 <sup>**</sup>	.608 <sup>**</sup>	.703 <sup>**</sup>	.772 <sup>**</sup>	.861 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.003	.056	.000	.061	.000		.014	.004	.005	.037	.000	.049	.294	.002	.000	.000	.000	.000	.004	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y7	Pearson Correlation	.456 <sup>**</sup>	.333	.465 <sup>**</sup>	.595 <sup>**</sup>	.628 <sup>**</sup>	.542 <sup>**</sup>	1	.509 <sup>**</sup>	.716 <sup>**</sup>	0.000	.465 <sup>**</sup>	.428	.439	.577 <sup>**</sup>	.670 <sup>**</sup>	.269	.587 <sup>**</sup>	.610 <sup>**</sup>	.585 <sup>**</sup>	.439	.546 <sup>**</sup>	.665 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.043	.151	.039	.006	.003	.014		.022	.000	1.000	.039	.060	.053	.008	.001	.251	.007	.004	.007	.053	.013	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y8	Pearson Correlation	.836 <sup>**</sup>	.509 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>	.303	.678 <sup>**</sup>	.617 <sup>**</sup>	.509 <sup>**</sup>	1	.838 <sup>**</sup>	.587 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>	.493	.565 <sup>**</sup>	.881 <sup>**</sup>	.642 <sup>**</sup>	.465 <sup>**</sup>	.671 <sup>**</sup>	.670 <sup>**</sup>	.773 <sup>**</sup>	.624 <sup>**</sup>	.847 <sup>**</sup>	.845 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.022	.000	.194	.001	.004	.022		.000	.006	.000	.027	.009	.000	.002	.039	.001	.001	.000	.003	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y9	Pearson Correlation	.784 <sup>**</sup>	.358	.699 <sup>**</sup>	.384	.756 <sup>**</sup>	.605 <sup>**</sup>	.716 <sup>**</sup>	.838 <sup>**</sup>	1	.465 <sup>**</sup>	.699 <sup>**</sup>	.735 <sup>**</sup>	.565 <sup>**</sup>	.775 <sup>**</sup>	.740 <sup>**</sup>	.405	.630 <sup>**</sup>	.760 <sup>**</sup>	.691 <sup>**</sup>	.534 <sup>**</sup>	.762 <sup>**</sup>	.839 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.000	.121	.001	.095	.000	.005	.000	.000		.039	.001	.000	.009	.000	.000	.077	.003	.000	.001	.015	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y10	Pearson Correlation	.395	.433	.671 <sup>**</sup>	.206	.544 <sup>**</sup>	.469 <sup>**</sup>	0.000	.587 <sup>**</sup>	.465 <sup>**</sup>	1	.671 <sup>**</sup>	.494 <sup>**</sup>	.127	.375	.331	.583 <sup>**</sup>	.508 <sup>**</sup>	.528 <sup>**</sup>	.253	.380	.473 <sup>**</sup>	.576 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.085	.057	.001	.383	.013	.037	1.000	.006	.039		.001	.027	.595	.103	.153	.007	.022	.017	.281	.099	.035	.008
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y11	Pearson Correlation	.679 <sup>**</sup>	.465 <sup>**</sup>	1.000 <sup>**</sup>	.415	.800 <sup>**</sup>	.876 <sup>**</sup>	.465 <sup>**</sup>	.803 <sup>**</sup>	.699 <sup>**</sup>	.671 <sup>**</sup>	1	.437	.285	.805 <sup>**</sup>	.774 <sup>**</sup>	.725 <sup>**</sup>	.783 <sup>**</sup>	.771 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.666 <sup>**</sup>	.881 <sup>**</sup>	.898 <sup>**</sup>
	Sig. (2-tailed)	.001	.039	0.000	.069	.000	.000	.039	.000	.001	.001		.054	.223	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y12	Pearson Correlation	.547 <sup>**</sup>	0.000	.437	.255	.419	.445 <sup>**</sup>	.428	.493 <sup>**</sup>	.735 <sup>**</sup>	.494 <sup>**</sup>	.437 <sup>**</sup>	1	.175	.247	.475 <sup>**</sup>	.138	.314	.438	.325	.075	.385	.499 <sup>**</sup>

	Sig. (2-tailed)	.013	1.000	.054	.279	.066	.049	.060	.027	.000	.027	.054		.460	.294	.034	.561	.178	.053	.162	.753	.093	.025
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y13	Pearson Correlation	.721**	.439	.285	.157	.584**	.247	.439	.565**	.565**	.127	.285	.175	1	.633**	.470*	.401	.450*	.578**	.538*	.667**	.491*	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.053	.223	.509	.007	.294	.053	.009	.009	.595	.223	.460		.003	.037	.079	.046	.008	.014	.001	.028	.007
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y14	Pearson Correlation	.791**	.577**	.805**	.309	.762**	.657**	.577**	.881**	.775**	.375	.805**	.247	.633**	1	.746**	.583**	.762**	.740**	.760**	.760**	.945**	.875**
	Sig. (2-tailed)	.000	.008	.000	.184	.000	.002	.008	.000	.000	.103	.000	.294	.003		.000	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y15	Pearson Correlation	.681**	.383	.774**	.513*	.873**	.883**	.670**	.642**	.740**	.331	.774**	.475*	.470*	.746**	1	.680**	.800**	.897**	.705**	.705**	.838**	.905**
	Sig. (2-tailed)	.001	.096	.000	.021	.000	.000	.001	.002	.000	.153	.000	.034	.037	.000		.001	.000	.000	.001	.001	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y16	Pearson Correlation	.516*	.673**	.725**	.289	.751**	.770**	.269	.465*	.405	.583**	.725**	.138	.401	.583**	.680**	1	.829**	.808**	.425	.897**	.639**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.020	.001	.000	.217	.000	.000	.251	.039	.077	.007	.000	.561	.079	.007	.001		.000	.000	.062	.000	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y17	Pearson Correlation	.602**	.733**	.783**	.288	.802**	.810**	.587**	.671**	.630**	.508*	.783**	.314	.450*	.762**	.800**	.829**	1	.859**	.707**	.836**	.810**	.893**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.218	.000	.000	.007	.001	.003	.022	.000	.178	.046	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y18	Pearson Correlation	.635**	.488*	.771**	.523*	.957**	.777**	.610**	.670**	.760**	.528*	.771**	.438	.578**	.740**	.897**	.808**	.859**	1	.706**	.813**	.779**	.933**
	Sig. (2-tailed)	.003	.029	.000	.018	.000	.000	.004	.001	.000	.017	.000	.053	.008	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y19	Pearson Correlation	.681**	.292	.666**	.261	.628**	.608**	.585**	.773**	.691**	.253	.666**	.325	.538*	.760**	.705**	.425	.707**	.706**	1	.615**	.706**	.764**
	Sig. (2-tailed)	.001	.211	.001	.266	.003	.004	.007	.000	.001	.281	.001	.162	.014	.000	.001	.062	.000	.001		.004	.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y20	Pearson Correlation	.681**	.731**	.666**	.261	.739**	.703**	.439	.624**	.534*	.380	.666**	.075	.667**	.760**	.705**	.897**	.836**	.813**	.615**	1	.706**	.824**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.266	.000	.001	.053	.003	.015	.099	.001	.753	.001	.000	.001	.000	.000	.000	.004		.001	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
Y21	Pearson Correlation	.785**	.546*	.881**	.366	.808**	.772**	.546*	.847**	.762**	.473*	.881**	.385	.491*	.945**	.838**	.639**	.810**	.779**	.706**	.706**	1	.912**
	Sig. (2-tailed)	.000	.013	.000	.113	.000	.000	.013	.000	.000	.035	.000	.093	.028	.000	.000	.002	.000	.000	.001	.001		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
TOTAL	Pearson Correlation	.797**	.587**	.898**	.491*	.923**	.861**	.665**	.845**	.839**	.576**	.898**	.499	.585**	.875**	.905**	.778**	.893**	.933**	.764**	.824**	.912**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.000	.028	.000	.000	.001	.000	.000	.008	.000	.025	.007	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

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

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.896 <sup>a</sup>	.804	.793	4.938

a. Predictors: (Constant), X

No.	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13
1	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4
2	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5
4	3	4	4	4	5	3	3	2	3	3	3	2	4
5	2	3	3	4	3	2	2	2	3	3	4	3	3
6	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	4	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	5	2	4	3	4	3	3	3	4	5	5
15	4	4	4	4	4	2	3	2	3	3	4	3	4
16	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4
17	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
19	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	3	4
20	4	5	4	4	4	2	2	2	3	2	4	4	4



No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
1	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	2	3	4	4	5	3	5	4
5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
6	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	3	4	5
7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	2	5	5	4	5	5	5	5	5	5
13	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
14	4	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	3	5
15	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
16	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	5	4
17	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
19	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3
20	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4



## KUESIONER PENELITIAN

Bapak/ibu/saudara/saudari yang kami hormati,  
Kuesioner ini adalah dalam rangka penelitian yang bertujuan untuk penyusunan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Garuda Pratama”. Oleh karena itu, kami mohon kiranya bapak/ibu/saudara/saudari untuk mengisi kuesioner ini. Atas kesediaan mengisi kuesioner ini kami ucapkan banyak terimakasih.

Petunjuk pengisian :

Berilah tanda silang (X) pada salah satu kolom menurut apa yang anda rasakan dalam menyelesaikan pekerjaan sehari-hari.

Identitas responden

No. Responden : ..... (diisi oleh peneliti)  
Nama : .....  
Jenis kelamin : .....  
Umur : .....  
Pendidikan terakhir : .....

Keterangan :

KRITERIA JAWABAN	SKOR PENILAIAN
SS = Sangat Setuju	5
S = Setuju	4
N = Normal	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

NO	PERTANYAAN	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
	<b>KEPUASAN TERHADAP PEKERJAAN</b>					
1	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini					
2	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang					
3	Pekerjaan saya saat ini kurang menarik					
4	Tugas pekerjaan yang diberikan saat ini sesuai dengan kemampuan saya					
5	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberi saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri, menimbulkan kebebasan dan ketidaktergantungan					
	<b>KEPUASAN TERHADAP GAJI</b>					
6	Saya sudah merasa puas dengan gaji pokok yang diterima saat ini					
7	Gaji saya sudah sesuai dengan standar gaji yang berlaku di pasar tenaga kerja					
8	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
9	Saya sudah merasa puas dengan penghasilan yang diberikan oleh pihak perusahaan					
10	Sebagai karyawan di perusahaan ini, saya merasa puas dengan pendapatan yang diterima bila dibandingkan dengan prestasi kerja yang selama ini saya tunjukkan					
	<b>KEPUASAN TERHADAP SUPERVISI ATASAN</b>					
11	Komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik dalam menyelesaikan masalah-masalah pekerjaan					
12	Atasan saya konsisten dalam menerapkan aturan-aturan bagi saya dan karyawan lainnya					
13	Atasan selama ini selalu memberikan pengarahan kepada bawahan dalam setiap pekerjaan					
14	Atasan ikut berpartisipasi dalam penentuan tugas					
15	Pada saat bekerja, atasan saya bersedia memberikan bimbingan bila saya tidak memahami pekerjaan yang ditugaskan					
	<b>KEPUASAN TERHADAP REKAN KERJA</b>					
16	Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik					
17	Bilamana dibutuhkan rekan kerja memberikan bantuan langsung dalam upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya					

18	Saya tidak menemukan kesulitan dalam bekerjasama dengan rekan kerja					
19	Seluruh rekan kerja bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan					
20	Kebutuhan sosial saya untuk berinteraksi dengan rekan kerja di kantor terpenuhi					
	<b>KESEMPATAN PROMOSI</b>					
21	Semua karyawan di perusahaan ini diberikan kesempatan yang sama untuk promosi					
22	Adanya promosi yang dilakukan oleh perusahaan memotivasi karyawan untuk lebih berkembang dan maju					
23	Tidak ada kesempatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan karier					
24	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawan untuk dapat naik jabatan					
25	Prestasi kerja yang baik menghasilkan adanya promosi jabatan untuk karyawan					

NO	PERTANYAAN	SS 5	S 4	N 3	TS 2	STS 1
	<b>KUANTITAS</b>					
1	Saya selalu berusaha mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
2	Saya meminta petunjuk dalam penyelesaian pekerjaan					
3	Selama bekerja, hasil pekerjaan saya lebih baik bila dibandingkan dengan waktu yang lalu					
4	Saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan efektif dan efisien sehingga tidak perlu banyak bertanya kepada atasan					
5	Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun atasan sedang tidak ada di perusahaan					
6	Dalam menyelesaikan pekerjaan saya selalu berinisiatif tanpa menunggu perintah dari atasan					
7	Saya mampu dan memahami tugas-tugas rutin yang saya kerjakan setiap harinya di perusahaan					
	<b>KUALITAS</b>					
8	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan, cermat dan teliti					
9	Saya menyadari akan pentingnya akurasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
10	Dalam bekerja saya menguasai penggunaan komputer					
11	Kualitas hasil pekerjaan saya dapat diterima oleh atasan					
12	Saya menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kualitas hasil pekerjaan					
13	Saya selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh					
14	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam mengatasi permasalahan yang muncul pada saat bekerja					
	<b>KETEPATAN WAKTU</b>					
15	Berdasarkan data absen, saya datang dan pulang kantor tepat waktu					

16	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan					
17	Menurut atasan pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu					
18	Saya taat terhadap semua aturan dan prosedur kerja yang ditetapkan dalam suatu pekerjaan					
19	Saya mampu menentukan dan mengatur prioritas kerja secara efektif					
20	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal					
21	Banyaknya hasil kerja yang saya selesaikan dapat dilihat dari waktu kerja					

**Distribusi Nilai  $r_{\text{tabel}}$   
Signifikansi 5% dan 1%**

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

## Distribusi Nilai $t_{\text{tabel}}$

d.f	$t_{0.10}$	$t_{0.05}$	$t_{0.025}$	$t_{0.01}$	$t_{0.005}$
1	3.078	6.314	12.71	31.82	63.66
2	1.886	2.920	4.303	6.965	9.925
3	1.638	2.353	3.182	4.541	5.841
4	1.533	2.132	2.776	3.747	4.604
5	1.476	2.015	2.571	3.365	4.032
6	1.440	1.943	2.447	3.143	3.707
7	1.415	1.895	2.365	2.998	3.499
8	1.397	1.860	2.306	2.896	3.355
9	1.383	1.833	2.262	2.821	3.250
10	1.372	1.812	2.228	2.764	3.169
11	1.363	1.796	2.201	2.718	3.106
12	1.356	1.782	2.179	2.681	3.055
13	1.350	1.771	2.160	2.650	3.012
14	1.345	1.761	2.145	2.624	2.977
15	1.341	1.753	2.131	2.602	2.947
16	1.337	1.746	2.120	2.583	2.921
17	1.333	1.740	2.110	2.567	2.898
18	1.330	1.734	2.101	2.552	2.878
19	1.328	1.729	2.093	2.539	2.861
20	1.325	1.725	2.086	2.528	2.845
21	1.323	1.721	2.080	2.518	2.831
22	1.321	1.717	2.074	2.508	2.819
23	1.319	1.714	2.069	2.500	2.807
24	1.318	1.711	2.064	2.492	2.797
25	1.316	1.708	2.060	2.485	2.787
26	1.315	1.706	2.056	2.479	2.779
27	1.314	1.703	2.052	2.473	2.771
28	1.313	1.701	2.048	2.467	2.763
29	1.311	1.699	2.045	2.462	2.756
30	1.310	1.697	2.042	2.457	2.750
31	1.309	1.696	2.040	2.453	2.744
32	1.309	1.694	2.037	2.449	2.738
33	1.308	1.692	2.035	2.445	2.733
34	1.307	1.691	2.032	2.441	2.728
35	1.306	1.690	2.030	2.438	2.724
36	1.306	1.688	2.028	2.434	2.719
37	1.305	1.687	2.026	2.431	2.715
38	1.304	1.686	2.024	2.429	2.712
39	1.304	1.685	2.023	2.426	2.708
40	1.303	1.684	2.021	2.423	2.704
41	1.303	1.683	2.020	2.421	2.701
42	1.302	1.682	2.018	2.418	2.698
43	1.302	1.681	2.017	2.416	2.695
44	1.301	1.680	2.015	2.414	2.692
45	1.301	1.679	2.014	2.412	2.690
46	1.300	1.679	2.013	2.410	2.687
47	1.300	1.678	2.012	2.408	2.685
48	1.299	1.677	2.011	2.407	2.682
49	1.299	1.677	2.010	2.405	2.680
50	1.299	1.676	2.009	2.403	2.678
51	1.298	1.675	2.008	2.402	2.676
52	1.298	1.675	2.007	2.400	2.674
53	1.298	1.674	2.006	2.399	2.672
54	1.297	1.674	2.005	2.397	2.670
55	1.297	1.673	2.004	2.396	2.668
56	1.297	1.673	2.003	2.395	2.667
57	1.297	1.672	2.002	2.394	2.665
58	1.296	1.672	2.002	2.392	2.663
59	1.296	1.671	2.001	2.391	2.662
60	1.296	1.671	2.000	2.390	2.660
61	1.296	1.671	2.000	2.390	2.659
62	1.296	1.671	1.999	2.389	2.659
63	1.296	1.670	1.999	2.389	2.658
64	1.296	1.670	1.999	2.388	2.657
65	1.296	1.670	1.998	2.388	2.657
66	1.295	1.670	1.998	2.387	2.656
67	1.295	1.670	1.998	2.387	2.655
68	1.295	1.670	1.997	2.386	2.655
69	1.295	1.669	1.997	2.386	2.654
70	1.295	1.669	1.997	2.385	2.653
71	1.295	1.669	1.996	2.385	2.653
72	1.295	1.669	1.996	2.384	2.652
73	1.295	1.669	1.996	2.384	2.651
74	1.295	1.668	1.995	2.383	2.651
75	1.295	1.668	1.995	2.383	2.650
76	1.294	1.668	1.995	2.382	2.649
77	1.294	1.668	1.994	2.382	2.649
78	1.294	1.668	1.994	2.381	2.648
79	1.294	1.668	1.994	2.381	2.647
80	1.294	1.667	1.993	2.380	2.647
81	1.294	1.667	1.993	2.380	2.646
82	1.294	1.667	1.993	2.379	2.645
83	1.294	1.667	1.992	2.379	2.645
84	1.294	1.667	1.992	2.378	2.644
85	1.294	1.666	1.992	2.378	2.643
86	1.293	1.666	1.991	2.377	2.643
87	1.293	1.666	1.991	2.377	2.642
88	1.293	1.666	1.991	2.376	2.641
89	1.293	1.666	1.990	2.376	2.641
90	1.293	1.666	1.990	2.375	2.640
91	1.293	1.665	1.990	2.374	2.639
92	1.293	1.665	1.989	2.374	2.639
93	1.293	1.665	1.989	2.373	2.638
94	1.293	1.665	1.989	2.373	2.637
95	1.293	1.665	1.988	2.372	2.637
96	1.292	1.664	1.988	2.372	2.636
97	1.292	1.664	1.988	2.371	2.635
98	1.292	1.664	1.987	2.371	2.635
99	1.292	1.664	1.987	2.370	2.634
100	1.292	1.664	1.987	2.370	2.633
101	1.292	1.663	1.986	2.369	2.633
102	1.292	1.663	1.986	2.369	2.632
103	1.292	1.663	1.986	2.368	2.631
104	1.292	1.663	1.985	2.368	2.631
105	1.292	1.663	1.985	2.367	2.630
106	1.291	1.663	1.985	2.367	2.629
107	1.291	1.662	1.984	2.366	2.629
108	1.291	1.662	1.984	2.366	2.628
109	1.291	1.662	1.984	2.365	2.627
110	1.291	1.662	1.983	2.365	2.627
111	1.291	1.662	1.983	2.364	2.626
112	1.291	1.661	1.983	2.364	2.625
113	1.291	1.661	1.982	2.363	2.625
114	1.291	1.661	1.982	2.363	2.624
115	1.291	1.661	1.982	2.362	2.623
116	1.290	1.661	1.981	2.362	2.623
117	1.290	1.661	1.981	2.361	2.622
118	1.290	1.660	1.981	2.361	2.621
119	1.290	1.660	1.980	2.360	2.621
120	1.290	1.660	1.980	2.360	2.620

Dari "Table of Percentage Points of the t-Distribution." Biometrika, Vol. 32. (1941), p. 300. Reproduced by permission of the Biometrika Trustees.