

**PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR
TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA
PT. KIMIA FARMA PLANT
MEDAN**

SKRIPSI

**Oleh :
DELLA RESANTY
12.832.0203**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2016

Abstrak

Della Resanty. NPM. 128320203. Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : 1) Pengaruh sistem rekrutmen terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan. 2) Pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan. 3) Pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan.

Jenis penelitian ini adalah asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kimia Farma Plant Medan yang berjumlah 88 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu menjadikan seluruh jumlah populasi menjadi sampel. Data penelitian bersumber dari data primer dan proses pengumpulan data menggunakan interview dan wawancara.

Hasil penelitian yang diperoleh yaitu secara parsial variabel sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,676 > 1,666$) serta variabel pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,002 > 1,666$). Secara simultan variabel sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($238,270 > 3,20$) yang menunjukkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Maka nilai R square yang diperoleh sebesar 0,849.

Kata kunci : Sistem Rekrutmen, Pengembangan karir, Kepuasan Kerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat, nikmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini dengan baik. Adapun judul dari penelitian ini adalah **“Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Kimia Farma Plant Medan”** Adapun penyusunan skripsi ini penulis menyusun dengan maksud dan tujuan untuk memenuhi tugas akhir dan melengkapi salah satu syarat kelulusan pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Medan Area

Dalam usaha menyelesaikan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya akan keterbatasan waktu, pengetahuan, dan biaya sehingga tanpa bantuan dan bimbingan dari semua pihak tidaklah mungkin berhasil dengan baik. Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan penghargaan dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Ayahanda tersayang Aiptu Tumiran dan Ibunda tercinta Legiwarti atas dukungan, do'a dalam penyusunan skripsi ini dan dalam studi yang saya tempuh. Dan kepada abang dan kakak penulis Rio Laka Dewa S.Stp, MAp, dan Ina Novita Nasution, SE, MM serta adikku tersayang Ayu Tri Andira yang telah mendukung dan memberi do'a untuk saya dalam penyusunan skripsi ini, Maka penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak ***Prof. Dr. H. A. Ya'kub Matondang, MA***, selaku Rektor Universitas Medan Area.
2. Bapak ***Dr. Ihsan Efendi, SE, MSi***, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
3. Bapak ***Hery Syarial, SE, MSi***, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area.
4. Ibu ***Adelina Lubis, SE, MSi***, selaku Ketua Program Studi Fakultas Ekonomi/Manajemen Universitas Medan area

5. Bapak ***Drs. H. Miftahuddin, MBA***, selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak ***H. Syahriandi, SE, MSi***, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan skripsi.
7. Ibu ***Isnaniah LKS, SE. MM***, selaku Sekretaris yang telah memberikan kemudahan kepada penulis dalam hal kuliah.
8. Bapak pimpinan PT. Kimia Farma Plant Medan yang telah membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini.
9. Seluruh Dosen Universitas Medan Area yang selama ini telah membekali ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh pegawai yang telah membantu mempermudah proses pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
11. Buat sahabat-sahabatku terutama Rina Nurmaini Br Sinuraya, Triyanto Efendi, Hanna Biah Azzura dan Cut Nur Yuniarti, yang telah membantu skripsi saya dari awal sampai akhir.
12. Semua teman-teman stambuk 2012 Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area yang telah memberikan dukungan sepenuh hati

Mengingat keterbatasan kemampuan yang penulis miliki, maka penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, walaupun demikian penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pihak- pihak yang membutuhkannya.

Medan, September 2016

Della Resanty

DAFTAR ISI

ABSRTAK
KATA PENGANTAR
DAFTAR ISI
DAFTAR GAMBAR
DAFTAR TABEL

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah.....	3
C. Tujuan penelitian	4
D. Manfaat penelitian	4

BAB II LANDASANTEORITIS

A. Uraian Teoritis	
1 Sistem Rekrutmen	
1.1. Pengertian Rekrutmen.....	5
1.2. Tujuan Rekrutmen	6
1.3. Proses Rekrutmen	7
1.4. Indikator Rekrutmen	9
1.5. Kendala-Kendala Rekrutmen.....	10
2 Pengembangan Karir	
2.1. Pengertian Karir	12
2.2. Pengertian Pengembangan Karir	13
2.3. Tujuan dan Manfaat Pengembangan Karir	14
2.4. Bentuk-Bentuk Pengembangan Karir	14
2.5. Faktor Pengembangan Karir	16
2.6. Indikator Pengembangan Karir.....	17
3. Kepuasan Kerja	
3.1. Pengertian Kepuasan Kerja.....	18
3.2. Fungsi Kepuasan Kerja	19
3.3. Teori-Teori Kepuasan Kerja	20

3.4. Indikator Kepuasan Kerja	21
B. Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Konseptual.....	23
D. Hipotesis	24

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian	25
B. Populasi dan Sampel.....	26
C. Definisi Operasional Variabel.....	26
D. Jenis dan Sumber Data.....	28
E. Teknik Pengumpulan Data.....	28
F. Variabel Penelitian.....	29
G. Teknik Analisis data	29

BAB IV: PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian	
1. Deskripsi Data Perusahaan	35
2. Visi dan Misi.....	36
3. Struktur Organisasi	37
4. Uraian Tugas.....	37
5. Deskripsi Hasil penelitian.....	43
6. Karakteristik responden.....	44
7. Penyajian data Angket	46
B. Hasil Analisis Data	
a. Uji Validitas	63
b. Uji Realibilitas.....	64
c. Uji Asumsi Klasik	65
1. Uji Normalitas.....	65
2. Uji Multikolinieritas.....	67
3. Uji Heteroskedastisitas.....	68
d. Uji Hipotesis	

1. Analisis Linier Berganda.....	69
2. Uji T	70
3. Uji F	71
4. Koefisien Determinas (R^2)	72

BAB V: KESIMPULAN & SARAN

A. Kesimpulan	73
B. Saran.....	74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT. Kimia Farma Plant Medan	54
Gambar 4.2 Uji Normalitas	83
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas	86



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1 Rencana Waktu Penelitian.....	25
Tabel 3.2 Operasional variabel.....	26
Tabel 3.3 Instrumen Skala Likert	29
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	44
Tabel 4.2 Usia Responden	45
Tabel 4.3 Pendidikan Responden	46
Tabel 4.4 Perusahaan Menetapkan Karyawan Sesuai Dengan Kriteria.....	47
Tabel 4.5 Proses Penarikan calon Karyawan Dilakukan Sesuai Prosedur Perusahaan.....	47
Tabel 4.6 Perusahaan Merekrut Karyawan Melalui Sumber Internal	48
Tabel 4.7 Perusahaan Merekrut Karyawan Melalui Sumber Eksternal.....	49
Tabel 4.8 Seleksi Penerimaan Karyawan Sudah Sesuai Dengan Standar Perusahaan.....	49
Tabel 4.9 Perusahaan Memberikan Sarana Teknologi dan Informasi Yang Baik Dalam Metode Rekrutmen	50
Tabel 4.10 Calon Karyawan Mengikuti Serangkaian Test Syarat Seleksi Perusahaan.....	51
Tabel 4.11 Persyaratan Administrasi Yang Ditetapkan Perusahaan Untuk Menyeleksi Calon Karyawan Sudah Tepat.....	51
Tabel 4.12 Pelatihan Dan Pendidikan Yang Diberikan Perusahaan	

Sesuai Dengan Keahlian Dan Keterampilan Karyawan.....	52
Tabel 4.13 Program Pelatihan Dan Pendidikan Karyawan	
Memberikan Peluang Yang Benar Kepada Karyawan.....	53
Tabel 4.14 Program Pelatihan Dan Pendidikan Karyawan Untuk	
Jangka Pendek Dan Jangka Panjang	54
Tabel 4.15 Program Pelatihan Dan Pendidikan Dapat meningkatkan	
Produktivitas Karyawan	54
Tabel 4.16 Program Pelatihan Dan Pengembangan Membawa	
Karyawan Dalam Memecahkan Masalah Operasional	55
Tabel 4.17 Program Pelatihan dan Pendidikan Dapat Memenuhi	
Wawasan Karyawan.....	56
Tabel 4.18 Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Tuntutan	
Pekerjaan Yang Dibebankan Kepada Saya	56
Tabel 4.19 Gaji Yang Saya Terima Sesuai Dengan Keterampilan	
Yang Saya Miliki	57
Tabel 4.20 Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya Sesuai Dengan	
Keterampilan Yang Saya Miliki.....	58
Tabel 4.21 Pekerjaan Yang Diberikan Kepada Saya Sesuai Dengan	
Keterampilan Yang Saya Miliki.....	58
Tabel 4.22 Perusahaan Memberikan Kesempatan Seluas-luasnya Bagi	
Setiap Karyawannya Untuk Mendapatkan Promosi Jabatan.....	59
Tabel 4.23 Proses Kenaikan Jabatan Terbuka Bagi Siapa Saja Tanpa	

Adanya Diskriminasi.....	60
Tabel 4.24 Hubungan Saya Dengan Atasan Berjalan Dengan Baik Dan Lancar Tanpa Hambatan.....	60
Tabel 4.25 Atasan Memberikan Masukan-masukan Kepada Saya Apabila Saya Mengalami Kesulitan Dalam Menyelesaikan Pekerjaan...	61
Tabel 4.26 Rekan Kerja Saya Selalu Memberikan Nasehat, Dukungan, Dan Membantu Saya Apabila Saya Mengalami Kesulitan	61
Tabel 4.27 Saya Memiliki Rekan Kerja Yang Sangat Kooperatif	62
Tabel 4.28 Hasil Uji Validitas Variabel Sistem Rekrutmen (X_1)	63
Tabel 4.29 Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir (X_2).....	63
Tabel 4.30 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Y)	64
Tabel 4.31 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X_1 , X_2 , dan Y	64
Tabel 4.32 Hasil Uji Multikolinieritas.....	67
Tabel 4.33 Regresi Linier Berganda.....	69
Tabel 4.34 Uji Signifikan Parsial.....	70
Tabel 4.35 Uji Signifikan Simultan	71
Tabel 4.36 Uji Koefisien Determinasi	72

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya sangat tergantung dari peran dan kualitas sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan. Oleh karenanya diperlukan pengembangan sumber daya manusia secara kontiniu agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, sehingga dalam bekerja dapat memberikan hasil yang optimal.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Semakin banyak pekerjaan yang dikerjakan sesuai keinginan dan sistem nilainya pada setiap individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapat oleh individu tersebut. Sebaliknya, jika pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai dengan kepuasan dan aspek nilainya, maka tingkat kepuasan individu tersebut rendah.

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Menurut Hariandja (2007), kepuasan kerja adalah sebagai suatu penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan setiap karyawan baik secara positif maupun negatif terhadap pekerjaannya. Menciptakan kepuasan kerja adalah hal yang sangat penting. Apabila karyawan tidak mencapai tingkat

kepuasan dalam pekerjaannya, maka akan timbul sikap negatif terhadap pekerjaannya. Adapun masalah kepuasan kerja karyawan yang terjadi pada PT. Kimia Farma Plant Medan seperti kurangnya keterampilan dan keahlian para karyawan yang disebabkan proses rekrutmen yang tidak sesuai standar perusahaan, dan terbatasnya promosi bagi karyawan lama.

Cara untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah dengan rekrutmen . Proses rekrutmen atau penarikan karyawan baru didalam perusahaan menjadi tanggung jawab departemen personalia. Perusahaan bisa memilih pelamar-pelamar yang persyaratannya paling dekat berhubungan dengan kriteria pekerjaan.

Dalam perusahaan sangat penting melakukan sistem rekrutmen terutama pada PT. Kimia Farma Plant Medan. Adapun masalah sistem rekrutmen yang terjadi pada PT. Kimia Farma Plant Medan seperti calon karyawan harus memiliki jenjang pendidikan yang sesuai dengan yang dibutuhkan perusahaan. Masalah lain adalah kurangnya mengadaptasikan teknologi baru yang memudahkan mereka menyelesaikan tugas. Banyak yang kemudian mengabaikan kesempatan berlatih tersebut karena mereka juga tidak melihat manfaat terhadap kepuasan kerja mereka.

Dengan demikian karyawan wajib mengikuti kegiatan pelatihan dan pengembangan karir yang bertujuan untuk mempersiapkan para karyawan mengembangkan keterampilan dan keahlian pada diri mereka. Manfaat dari pengembangan karir mencakup kepuasan karyawan, meningkatnya semangat, dan hasil akhir yang lebih baik.

Menurut Moekijat (2008), pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan-peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi yang bersangkutan. Kebutuhan untuk merencanakan karir timbul baik dari kekuatan ekonomis maupun kekuatan sosial, sehingga ada kepuasan yang dirasakan oleh masing-masing karyawan. Adapun masalah pengembangan karir yang terjadi pada PT. Kimia Farma Plant Medan seperti waktu pelatihan dan pendidikan relatif singkat, pelatihan dan pendidikan yang diberikan tidak sesuai dengan keahlian dan keterampilan para calon karyawan sehingga mereka tidak mengembangkan potensi yang ada pada diri mereka.

Pengembangan karir secara individu akan memperluas ruang lingkup pengetahuan, meningkatkan kemampuan dan rasa percaya diri. Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Kimia Farma Plant Medan”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan?
2. Apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Medan?

3. Apakah sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
2. Untuk mengetahui apakah pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
3. Untuk mengetahui apakah sistem rekrutmen dan pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kimia Farma Plant Medan.

D. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut ini :

1. Bagi penulis
untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi penulis.
2. Bagi perusahaan
Sebagai informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja karyawan khususnya pada PT. Kimia Farma Plant Medan.
3. Bagi universitas

Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya dalam bidang yang sama dimasa yang akan datang.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil pemaparan dan pembahasan data di atas maka kesimpulan dari hasil penelitian adalah :

1. Hasil pengujian hipotesis pada uji t (parsial) pada variabel sistem rekrutmen (X_1) nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($13,676 > 1,666$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
2. Untuk variabel pengembangan karir (X_2) diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($7,002 > 1,666$) dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. Dengan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel sistem rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja (Y).
3. Dari hasil pengujian hipotesis pada uji F (simultan) pada variabel sistem rekrutmen dan pengembangan karir diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($238,270 > 3,10$) dengan ini maka hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sistem rekrutmen (X_1) dan pengembangan karir (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y), dengan tingkat signifikan $0,000 < 0,005$. berdasarkan hal tersebut maka dapat di jelaskan jika sistem rekrutmen dan pengembangan karir secara serempak atau bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan

kerja karyawan PT Kimia Farma Plant Medan, Berdasarkan hasil ini maka hipotesis di terima.

4. Nilai R Square yang diperoleh sebesar 0,849. Untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan cara menghitung koefisien determinasi (KD) = $R^2 \times 100\%$, sehingga diperoleh KD = 84,9%. Angka tersebut menunjukkan bahwa sebesar 84,9%. Kepuasan Kerja (variabel terikat) dapat dijelaskan oleh variabel sistem rekrutmen dan pengembangan karir. Sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem rekrutmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu peneliti menyarankan agar pihak manajemen perusahaan dapat meningkatkan sistem rekrutmen mereka, karena dengan di tingkatkannya sistem rekrutmen maka kepuasan kerja juga akan meningkat.
2. Sedangkan untuk peranan pengembangan karir juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, oleh karena itu PT. Kimia Farma Plant juga haruslah menerapkan kebijakan pengembangan karir yang tepat, karena dengan menerapkan kebijakan pengembangan karir yang tepat maka kepuasan kerja karyawan juga akan meningkat.

3. Bagi peneliti lain di sarankan untuk melakukan pengembangan-pengembangan terhadap judul yang di teliti agar mampu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.



DAFTAR PUSTAKA

Buku Cetak

- Anwar Prabu Mangkunegara, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Kesepuluh, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Agustini, Fauziah, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Medan Madenatera.
- Deden Sutisna, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: BP USB.
- Handoko T. Hani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, Jakarta: PT. GrasindoWahyudi, Bambang, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Sulita, Bandung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara
- Munandar, A, S. 2005, *Peran Budaya Organisasi dalam Peningkatan untuk Kerja Perusahaan*.Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Fakultas UL Jakarta.
- Moekijat. 2008. *Analisis Jabatan*, Bandung : Bandar Maju.
- Marwansyah. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta : Bandung.
- Rachman, Taufik, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ciptapustaka Media Perintis : Bandung.

Sastrohadiwiryono, Siswanto B. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Edisi Ketiga, Jakarta : Bumi Aksara

Simamora, Henry, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE YKPN, Edisi Ketiga, Yogyakarta..

Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, PT Prenada Media Group.

Sirait, Justine. 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Garasindo: Jakarta.

Veithzal, Rivai. 2009. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*”. Jakarta : Raja Grafindo Persada

Skripsi

Tri Oktavia Manik (2011), Pengaruh Pemberian insentif dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. XL.AXIATA West Region, Universitas Negeri Medan.

Oos Khosiah (2010), Pengaruh sistem rekrutmen dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Dirgantara Indonesia Bandung, Universitas Komputer Indonesia.

Septyaningsih Ekayadi (2009) dengan Judul Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Rimbajatiraya Citrakarya



LAMPIRAN 1

DAFTAR KUESIONER

PENGARUH SISTEM REKRUTMEN DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PT. KIMIA FARMA PLANT MEDAN

PENGANTAR

Guna menyusun skripsi dalam rangka memenuhi syarat untuk dapat menyelesaikan program pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Medan Area, diperlukan data-data dan informasi-informasi yang mendukung kelancaran penelitian ini.

Demi tercapainya tujuan penelitian ini, maka penyusun memohon kesediaan dari bapak/Ibu/Saudara untuk membantu mengisi kuesioner atau daftar pertanyaan yang telah disediakan (terlampir berikut ini).

Kemudian atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara yang telah meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner penelitian ini, penyusun mengucapkan banyak terima kasih dan memohon maaf apabila ada pertanyaan yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara

Hormat Saya,

DELLA RESANTY

KUESIONER

I. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jenis Kelamin
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia
 - a. > 20 tahun (.....tahun)
 - b. > 30 tahun (.....tahun)
 - c. > 40 tahun (.....tahun)
 - d. > 50 tahun (.....tahun)

II. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Kuesioner di bawah ini memuat beberapa pertanyaan. Silahkan Anda memberikan tanda (\surd) pada kotak jawaban yang Anda pilih yang menunjukkan seberapa besar tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan Anda terhadap tersebut.

Keterangan

- SS = Sangat Setuju
S = Setuju
KS = Kurang Setuju
TS = Tidak Setuju
STS = Sangat Tidak Setuju

KUESIONER SISTEM REKRUTMEN

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Perusahaan menetapkan karyawan sesuai dengan kriteria.					
2.	Proses penarikan calon karyawan dilakukan sesuai prosedur perusahaan.					
3.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber internal (dari perusahaan itu sendiri)					
4.	Perusahaan merekrut karyawan melalui sumber eksternal (iklan, outsourcing, dsd)					
5.	Seleksi penerimaan karyawan sudah sesuai dengan standar perusahaan.					
6.	Perusahaan memberikan sarana teknologi dan informasi yang baik dalam metode rekrutmen.					
7.	Calon karyawan mengikuti serangkaian test syarat seleksi perusahaan.					
8.	Persyaratan administrasi yang ditetapkan perusahaan untuk menyeleksi calon karyawan sudah tepat.					

KUESIONER PENGEMBANGAN KARIR

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Pelatihan dan pendidikan yang diberikan perusahaan sesuai dengan keahlian dan keterampilan karyawan.					
2.	Program pelatihan dan pendidikan karyawan memberikan peluang yang besar kepada karyawan.					
3.	Program pelatihan dan pendidikan karyawan untuk jangka pendek dan jangka panjang.					
4.	Program pelatihan dan pendidikan dapat meningkatkan produktivitas karyawan.					
5.	Program pelatihan dan pengembangan membantu karyawan dalam memecahkan masalah operasional.					

6.	Program pelatihan dan pendidikan dapat menambah wawasan karyawan.					
----	---	--	--	--	--	--

KUESIONER KEPUASAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang dibebankan kepada saya.					
2.	Gaji yang saya terima sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
3.	Pekerjaan yang diberikan kepada saya sesuai dengan keterampilan yang saya miliki.					
4.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya memberikan saya peluang untuk mengambil keputusan sendiri.					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan seluas-luasnya bagi setiap karyawannya untuk mendapatkan promosi jabatan.					
6.	Proses kenaikan jabatan terbuka bagi siapa saja tanpa adanya diskriminasi.					
7.	Hubungan saya dengan atasan berjalan dengan baik dan lancar tanpa hambatan.					
8.	Atasan memberikan masukan-masukan kepada saya apabila saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan.					
9.	Rekan kerja saya selalu memberikan nasehat, dukungan, dan membantu saya apabila saya mengalami kesulitan.					
10.	Saya memiliki rekan kerja yang sangat kooperatif.					

LAMPIRAN 2

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Sistem Rekrutmen

P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.4	3.4	3.4
	3	17	19.3	19.3	22.7
	4	22	25.0	25.0	47.7
	5	46	52.3	52.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	13.6	13.6	13.6
	4	47	53.4	53.4	67.0
	5	29	33.0	33.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.8	6.8	6.8
	4	45	51.1	51.1	58.0
	5	37	42.0	42.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	40.9	40.9	40.9
	5	52	59.1	59.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	68	77.3	77.3	77.3
	5	20	22.7	22.7	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	9.1	9.1	9.1
	4	57	64.8	64.8	73.9
	5	23	26.1	26.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	10.2	10.2	10.2
	4	40	45.5	45.5	55.7
	5	39	44.3	44.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	14.8	14.8	14.8
	4	47	53.4	53.4	68.2
	5	28	31.8	31.8	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

LAMPIRAN 3

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Pengembangan Karir

P9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	1	1.1	1.1	2.3
	3	16	18.2	18.2	20.5
	4	43	48.9	48.9	69.3
	5	27	30.7	30.7	100.0
Total		88	100.0	100.0	

P10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	2	2	2.3	2.3	3.4
	4	65	73.9	73.9	77.3
	5	20	22.7	22.7	100.0
Total		88	100.0	100.0	

P11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	1.1	1.1	1.1
	3	6	6.8	6.8	8.0
	4	45	51.1	51.1	59.1
	5	36	40.9	40.9	100.0
Total		88	100.0	100.0	

P12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	5.7	5.7	5.7
	3	15	17.0	17.0	22.7
	4	23	26.1	26.1	48.9
	5	45	51.1	51.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	3.4	3.4	3.4
	4	39	44.3	44.3	47.7
	5	46	52.3	52.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	36	40.9	40.9	40.9
	5	52	59.1	59.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4

Tanggapan Responden Mengenai Variabel Kepuasan Kerja

P15

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	11	12.5	12.5	12.5
4	45	51.1	51.1	63.6
5	32	36.4	36.4	100.0
Total	88	100.0	100.0	

P16

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	19.3	19.3	19.3
4	44	50.0	50.0	69.3
5	27	30.7	30.7	100.0
Total	88	100.0	100.0	

P17

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	68	77.3	77.3	77.3
5	20	22.7	22.7	100.0
Total	88	100.0	100.0	

P18

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	8	9.1	9.1	9.1
4	57	64.8	64.8	73.9
5	23	26.1	26.1	100.0
Total	88	100.0	100.0	

P19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.4	3.4	3.4
	3	17	19.3	19.3	22.7
	4	23	26.1	26.1	48.9
	5	45	51.1	51.1	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	13.6	13.6	13.6
	4	47	53.4	53.4	67.0
	5	29	33.0	33.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	6.8	6.8	6.8
	4	45	51.1	51.1	58.0
	5	37	42.0	42.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.1	1.1	1.1
	4	36	40.9	40.9	42.0
	5	51	58.0	58.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	3.4	3.4	3.4
	3	16	18.2	18.2	21.6
	4	23	26.1	26.1	47.7
	5	46	52.3	52.3	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

P24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	13.6	13.6	13.6
	4	47	53.4	53.4	67.0
	5	29	33.0	33.0	100.0
	Total	88	100.0	100.0	

LAMPIRAN 5**Koefisien Determinasi (R^2)****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.921 ^a	.849	.845	1.335	1.653

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Sistem Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 6

Uji Signifikan Simultan (Uji f)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	849.855	2	424.928	238.270	.000 ^a
	Residual	151.588	85	1.783		
	Total	1001.443	87			

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karir, Sistem Rekrutmen

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 7

Uji Signifikan Parsial (Uji T)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.359	2.033		-.669	.506		
	Sistem Rekrutmen	.864	.063	.684	13.676	.000	.711	1.406
	Pengembangan Karir	.554	.079	.350	7.002	.000	.711	1.406

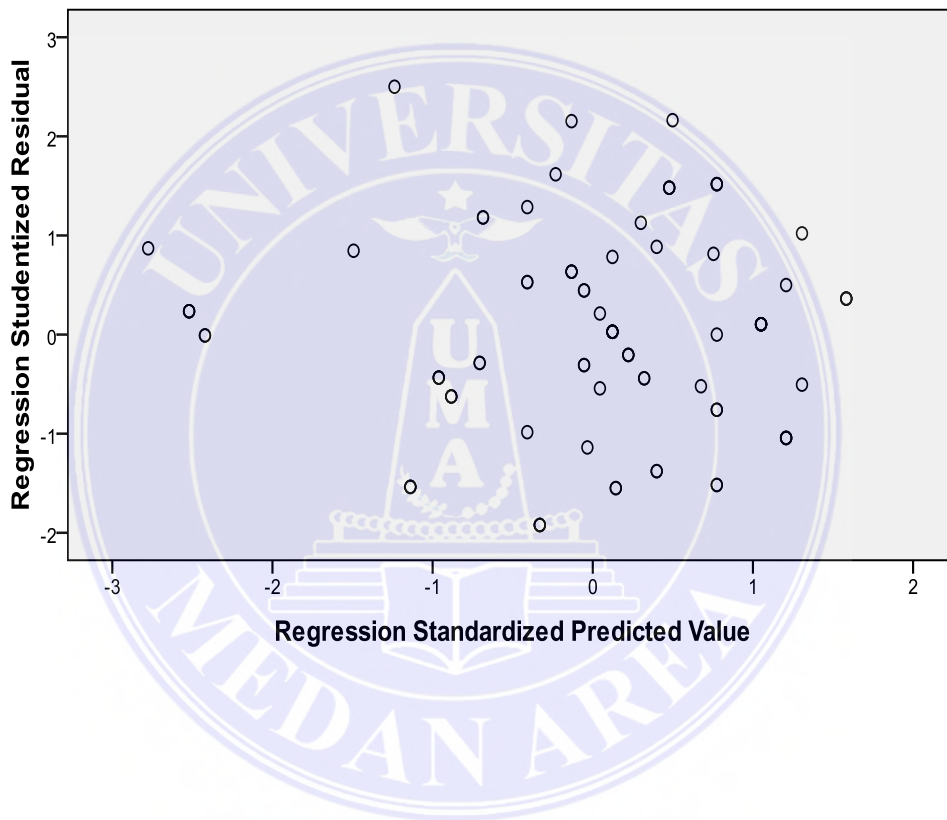
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

LAMPIRAN 8

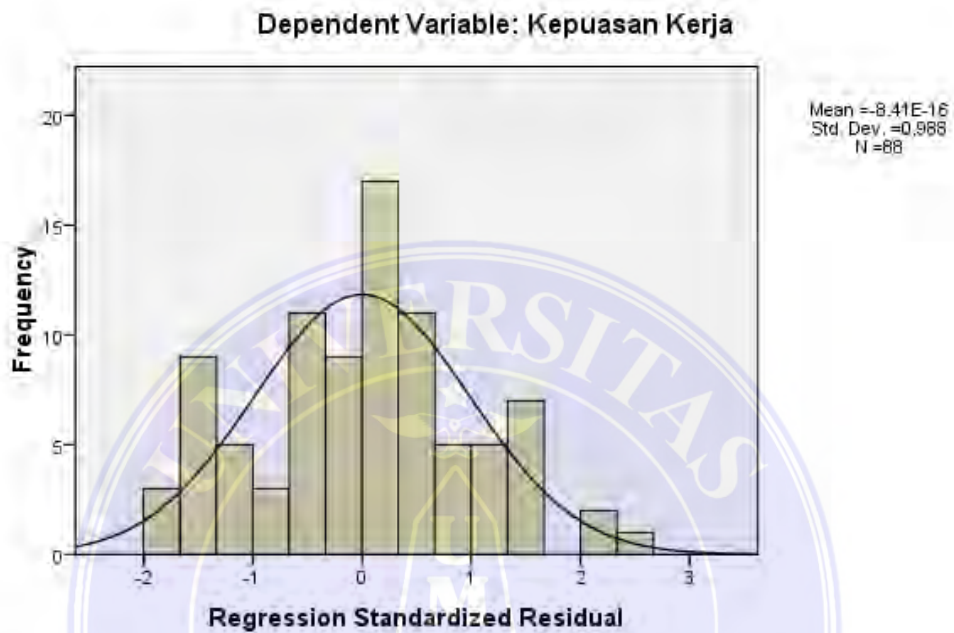
UJI HETEROSKEDASTISITAS

Scatterplot

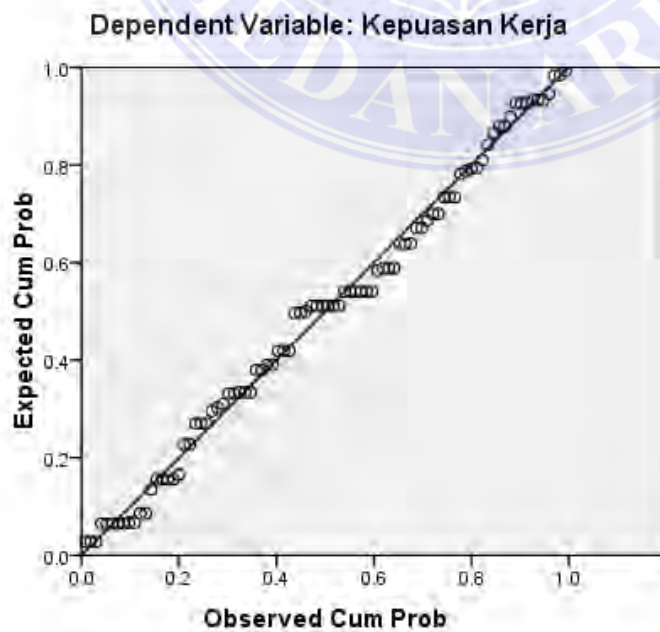
Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Histogram



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



LAMPIRAN 9

RELIABILITAS SISTEM REKRUTMEN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	29.73	9.495	.681	.920
P2	29.80	8.600	.812	.910
P3	29.73	9.781	.577	.927
P4	30.00	8.714	.774	.913
P5	29.73	8.924	.898	.904
P6	29.73	9.210	.788	.912
P7	30.00	9.000	.682	.921
P8	29.73	9.210	.788	.912

LAMPIRAN 10

RELIABILITAS PENGEMBANGAN KARIR

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.889	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P9	21.47	5.552	.666	.877
P10	21.33	6.381	.597	.886
P11	21.20	5.743	.811	.856
P12	21.40	4.971	.695	.881
P13	21.27	5.781	.832	.855
P14	21.33	5.524	.751	.862

LAMPIRAN 11

RELIABILITAS KEPUASAN KERJA KARYAWAN

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	15	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	15	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P15	37.93	17.210	.638	.923
P16	37.60	18.686	.677	.919
P17	37.60	17.257	.665	.920
P18	37.80	16.171	.846	.908
P19	37.60	18.686	.677	.919
P20	37.67	17.381	.818	.910
P21	37.73	18.638	.831	.914
P22	37.73	18.638	.831	.914
P23	37.87	17.410	.811	.911
P24	37.87	17.838	.580	.925

LAMPIRAN 12

Distribusi Jawaban Responden Variabel Sistem Rekrutmen (X1)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	TOTAL SKOR
1	5	4	4	5	5	4	3	4	34
2	3	4	4	4	5	3	4	4	31
3	5	5	5	5	4	4	5	5	38
4	5	3	4	5	4	4	5	3	33
5	2	4	5	4	4	4	5	4	32
6	5	4	4	5	4	4	5	4	35
7	5	4	5	5	5	4	4	4	36
8	4	5	5	4	4	4	4	5	35
9	4	4	5	4	4	5	5	4	35
10	3	5	5	4	4	4	3	5	33
11	5	5	5	4	4	5	4	5	37
12	4	4	4	5	4	4	5	4	34
13	4	3	3	4	4	3	4	3	28
14	5	4	5	5	5	4	4	4	36
15	3	3	3	4	4	4	3	3	27
16	4	4	5	5	4	4	4	4	34
17	5	5	4	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	4	4	5	4	4	4	4	34
20	3	5	5	4	4	5	5	5	36
21	4	4	4	4	4	5	5	4	34
22	5	4	4	5	4	4	4	4	34
23	5	3	4	5	4	3	4	3	31
24	5	4	5	5	4	5	5	4	37
25	3	5	5	4	4	5	5	5	36
26	4	5	4	5	5	4	5	5	37
27	3	4	5	4	4	4	4	4	32
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	4	4	5	5	4	34
30	5	3	5	5	4	5	4	3	34
31	5	5	4	5	4	4	5	5	37
32	5	4	4	5	5	4	5	4	36
33	5	4	4	5	5	4	4	4	35
34	5	5	4	5	5	4	4	5	37
35	5	4	4	5	5	4	4	4	35

36	5	4	4	5	4	4	4	4	34
37	3	5	4	5	4	4	5	5	35
38	5	5	4	5	5	4	4	5	37
39	5	4	4	5	5	4	4	4	35
40	5	4	4	5	4	4	4	4	34
41	5	4	4	5	5	4	3	4	34
42	3	4	4	4	5	3	4	4	31
43	5	5	5	5	4	4	5	5	38
44	5	3	4	5	4	4	5	3	33
45	2	4	5	4	4	4	5	4	32
46	5	4	4	5	4	4	5	4	35
47	5	4	5	5	5	4	4	4	36
48	4	5	5	4	4	4	4	5	35
49	4	4	5	4	4	5	5	4	35
50	3	5	5	4	4	4	3	3	31
51	5	5	5	4	4	5	4	5	37
52	4	4	4	5	4	4	5	4	34
53	4	3	3	4	4	3	4	3	28
54	5	4	5	5	5	4	4	4	36
55	3	3	3	4	4	4	3	3	27
56	4	4	5	5	4	4	4	4	34
57	5	5	4	5	4	5	5	5	38
58	5	5	4	5	4	5	5	5	38
59	5	5	4	5	4	4	4	4	34
60	3	5	5	4	4	5	5	5	36
61	5	4	4	5	5	4	3	4	34
62	3	4	4	4	5	3	4	4	31
63	5	5	5	5	4	4	5	5	38
64	5	3	4	5	4	4	5	3	33
65	2	4	5	4	4	4	5	4	32
66	5	4	4	5	4	4	5	4	35
67	5	4	5	5	5	4	4	4	36
68	4	5	5	4	4	4	4	5	35
69	4	4	5	4	4	5	5	4	35
70	3	5	5	4	4	4	3	5	33
71	5	5	5	4	4	5	4	5	37
72	4	4	4	5	4	4	5	4	34
73	4	3	3	4	4	3	4	3	28
74	5	4	5	5	5	4	4	4	36

75	3	3	3	4	4	4	3	3	27
76	4	4	5	5	4	4	4	4	34
77	5	5	4	5	4	5	5	5	38
78	5	5	4	5	4	5	5	5	38
79	5	4	5	5	4	4	4	4	34
80	3	5	5	4	4	5	5	5	36
81	4	4	4	4	4	5	5	4	34
82	5	4	4	5	4	4	4	4	34
83	5	3	4	5	4	3	4	3	31
84	5	4	5	5	4	5	5	4	37
85	3	5	5	4	4	5	5	5	36
86	4	5	4	5	5	4	5	5	37
87	3	4	5	4	4	4	4	4	32
88	4	4	4	4	4	4	4	4	32

LAMPIRAN 13

Distribusi Jawaban Responden Variabel Pengembangan Karir (X2)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	Total Skor
1	5	5	4	5	5	5	29
2	5	5	4	3	5	4	26
3	5	4	5	5	5	5	29
4	3	4	4	5	5	5	26
5	4	4	5	2	4	4	23
6	4	4	4	5	5	5	27
7	5	5	5	5	5	5	30
8	4	4	5	4	3	4	24
9	5	4	5	4	4	4	26
10	4	4	5	3	4	4	24
11	4	4	5	5	4	4	26
12	5	4	4	4	5	5	27
13	1	4	3	4	4	4	20
14	5	5	1	5	5	5	26
15	4	4	3	3	5	4	23
16	4	4	5	4	5	5	27
17	4	4	4	5	4	5	26
18	4	4	4	5	4	5	26
19	2	4	4	5	4	5	24
20	3	4	5	2	5	4	23

21	4	4	4	4	4	4	24
22	4	2	4	5	5	5	25
23	4	4	4	5	5	5	27
24	3	4	5	5	4	5	26
25	5	4	5	3	4	4	25
26	3	5	4	4	5	5	26
27	4	4	5	3	4	4	24
28	4	1	4	4	4	4	21
29	3	4	4	4	5	4	24
30	5	4	5	5	4	5	28
31	3	4	4	5	5	5	26
32	4	5	4	5	4	5	27
33	5	5	4	5	5	5	29
34	5	5	4	5	5	5	29
35	4	5	4	5	4	5	27
36	3	4	4	5	5	5	26
37	4	4	4	4	4	5	25
38	5	5	4	5	5	5	29
39	4	5	4	2	4	5	24
40	3	4	4	5	5	5	26
41	5	5	4	5	5	5	29
42	5	5	4	3	5	4	26
43	5	4	5	5	5	5	29
44	3	4	4	5	5	5	26
45	4	4	5	2	4	4	23
46	4	2	4	5	5	5	25
47	5	5	5	5	5	5	30
48	4	4	5	4	3	4	24
49	5	4	5	4	4	4	26
50	4	4	5	3	4	4	24
51	4	4	5	5	4	4	26
52	5	4	4	4	5	5	27
53	3	4	3	4	4	4	22
54	5	5	5	5	5	5	30
55	4	4	3	3	5	4	23
56	4	4	5	4	5	5	27
57	4	4	4	5	4	5	26
58	4	4	4	5	4	5	26
59	4	4	4	5	4	5	26

60	3	4	5	3	5	4	24
61	5	5	4	5	5	5	29
62	5	5	4	3	5	4	26
63	5	4	5	5	5	5	29
64	3	4	4	5	5	5	26
65	4	4	5	2	4	4	23
66	4	4	4	5	5	5	27
67	5	5	5	5	5	5	30
68	4	4	5	4	3	4	24
69	5	4	5	4	4	4	26
70	4	4	5	3	4	4	24
71	4	4	5	5	4	4	26
72	5	4	4	4	5	5	27
73	3	4	3	4	4	4	22
74	5	5	5	5	5	5	30
75	4	4	3	3	5	4	23
76	4	4	5	4	5	5	27
77	4	4	4	5	4	5	26
78	4	4	4	5	4	5	26
79	4	4	4	5	4	5	26
80	3	4	5	3	5	4	24
81	4	4	4	4	4	4	24
82	4	4	4	5	5	5	27
83	4	4	4	5	5	5	27
84	3	4	5	5	4	5	26
85	5	4	5	3	4	4	25
86	3	5	4	4	5	5	26
87	4	4	5	3	4	4	24
88	4	4	4	4	4	4	24

LAMPIRAN 14

Distribusi Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)

No.	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total Skor
1	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
2	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	39
3	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
4	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	39

5	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	37
6	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	42
7	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	45
8	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
9	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
10	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	42
11	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
12	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
13	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	35
14	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
15	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
16	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
17	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
18	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
19	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
20	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	41
21	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
22	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44
23	4	4	4	3	5	3	4	5	5	3	40
24	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	44
25	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	43
26	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	43
27	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	39
28	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
29	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	4	5	5	3	5	5	5	3	45
31	5	3	4	4	5	5	4	5	5	5	45
32	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	44
33	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
34	5	5	5	4	3	5	4	5	5	5	46
35	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
36	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	42
37	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	43
38	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	48
39	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	45
40	4	3	4	4	5	4	4	5	5	4	42
41	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
42	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	39
43	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48

44	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	39
45	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	37
46	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	42
47	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	45
48	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
49	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
50	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	42
51	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
52	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
53	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	35
54	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	45
55	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
56	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
57	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
58	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
59	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
60	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	41
61	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	46
62	4	5	5	3	3	4	4	4	3	4	39
63	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	48
64	3	3	4	4	5	3	4	5	5	3	39
65	4	4	4	4	2	4	5	4	2	4	37
66	3	4	4	4	5	4	4	5	5	4	42
67	3	5	5	4	5	4	5	5	5	4	45
68	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	43
69	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	43
70	5	4	4	4	3	5	5	4	3	5	42
71	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
72	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	43
73	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	35
74	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	47
75	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	35
76	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	43
77	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
78	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
79	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	43
80	4	3	4	5	3	5	5	4	3	5	41
81	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	42
82	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	44

83	4	4	4	3	5	3	4	5	5	3	40
84	4	3	4	5	5	4	5	5	5	4	44
85	4	5	4	5	3	5	5	4	3	5	43
86	4	3	5	4	4	5	4	5	4	5	43
87	4	4	4	4	3	4	5	4	3	4	39
88	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39

