

## DAFTAR PUSTAKA

- Andriani Maya, K. W. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 83–98.
- Aprilyanti, S. (2017). *Pengaruh usia dan masa kerja terhadap produktivitas kerja*. <https://doi.org/DOI: 10.13140/RG.2.2.15858.61129>
- Dewi Diniaty, M. I. (2015). Analisis Beban Kerja Mental Operator Lantai Produksi Pabrik Kelapa Sawit Dengan Metode NASA-TLX di PT. Bina Pratama Sakato Jaya, Dharmasraya. *Jurnal Teknik Industri*, 4, 1–6.
- Dewi Ma'rifah. (2004). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pekerja Sosial pada Unit Pelaksana Teknis Dinas Sosial Propinsi Jawa Timur*. Airlangga Institutional Repositories.
- Ella Marlioni Pertiwi, Hanifa Maher Denny, B. W. (2017). Hubungan antara Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Dosen di Suatu Fakultas. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5, 260–268.
- Fahamsyah, D. (2017). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6 (1), 107–115.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan keempatbelas*. Bumi Aksara.
- Herudini Subariyanti, dan A. R. Y. (2020). Hubungan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akrab Juara*, 5, 1–10.
- Koesyanto, H. (2008). *Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja Mengajar pada Guru Sekolah Dasar se-Kecamatan Semarang Barat Tahun 2006/2007*. 3.
- Krisnaningsih Erni, Anwar Khaerul, S. D. (2019). Pengukuran Beban Kerja Mental Operator Control Room Menggunakan Metode Subjective Workload Assesment Technique (SWAT) di PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk. *Jurnal Industri Dan Teknologi Terpadu*, 1, 32–44.
- Mutia. (2014). Pengukuran Beban Kerja Fisiologis dan Psikologis Pada Operator Pemetikan The dan Operator Produksi The Hijau di PT. Mitra Kerinci. *Jurnal Universitas Andalas*, 1 No 3.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008*. (2008).
- Prasetya, Y. D. (2016). *Analisis Beban Kerja Fisik dan Mental Untuk Mengurangi Tingkat Kelelahan Pekerja di CV. Sumber Jaya Furniture* (p. 17).
- Rumangkit, S. (2011). *Pengaruh faktor motivasional dan hygiene menurut teori*

*Herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan di universitas Sanata Dharma Yogyakarta.*

- Santosa, P. dan A. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta. Andi Offset.
- Sari. (2017). *Pengukuran Beban Kerja Karyawan Menggunakan Metode NASA-TLX di PT. Tranka Kabel. Sosio-E-Kons* (Vol. 9).
- Setiawan, D. B. (2012). *Analisis Kepuasan Kerja dan Ketidakpuasan Kerja di UD. Patriot Mojokerto (Suatu Tinjauan dari Teori Dua Faktor-Herzberg's)*.
- Shahida Hanum Kumalasari. (2017). *Analisis kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja karyawan PT.Pabrik gula candi baru Sidoarjo (model teori dua faktor- Frederick Herzberg)*. <http://eprints.imm.ac.id/id/eprint/37946>
- Simanjuntak, R. A., & Situmorang, D. A. (2010). Analisis Pengaruh Shift Kerja Terhadap Beban Kerja Mental dengan Metode Subjective Workload Assessment Technique (Swat). *Jurnal Teknologi*, 3, 53–60.
- Stefanus, R. (2011). *Pengaruh faktor motivasi dan hygiene menurut teori herzberg terhadap kepuasan kerja karyawan di universitas sanat sharma yogyakarta.*
- Wizaksana, A. (2012a). *TEORI MOTIVASI-HYGIENE HERZBERG DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN DENGAN VARIABEL MEDIASI BERUPA Pandangan Terhadap Uang (STUDI KASUS : PT. X INDONESIA FINANCE)*.
- Wizaksana, A. (2012b). *Teori motivasi hygiene Herzberg dan kepuasan kerja karyawan dengan variable mediasi berupa pandangan terhadap uang ( Studi kasus : PT. X Indonesia Finance )*. Aswin Wizaksana 2012 (p. 152).

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Surat Keterangan Pembimbing

Microsoft Word - Berkas yang ditandatangani WD 1 - b3b15ea1-c9b3... blob:https://web.whatsapp.com/b3b15ea1-c9b3-4af4-ab91-3948f9f5682d



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET DAN TEKNOLOGI**  
**FAKULTAS TEKNIK UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
Jalan Poros Malino KM 6. Bontomarannu (92171) Gowa, Sulawesi Selatan  
<http://fe.unhas.ac.id/> email: [info@tunhas.net](mailto:info@tunhas.net)

#### **SURAT PENUGASAN** **No.4797 /UN4.7.1/TD.06/2022**

Dari : Dekan Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin  
1. Kepada : 1. Dr.Eng. Ir. Ilham Bakri, ST., M.Sc.,IPM Pembimbing I  
2. Dr.Ir.Saiful,ST,MT,IPM Pembimbing II

Isi : 1. Berdasarkan Surat Ketua Departemen Teknik Industri, No.4720 /UN4.7.7/TD.06/2022, Tanggal 11 Maret 2022, Tentang usul Dosen Pembimbing Tugas Akhir, Maka dengan ini kami menugaskan Saudara untuk membimbing penulisan Skripsi/Tugas Akhir mahasiswa Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin di bawah ini.

Nama : Sarlina

Nim : D071181302

**"Beban Kerja Mental dan Hygiene Factor Karyawan Cluster Sales Officer (CSO) pada PT.Mitra Distribusi Mandiri Sales Area Gowa "**

2. Surat penugasan pembimbing ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkannya dan berakhir sampai selesainya penulisan Skripsi/Tugas Akhir Mahasiswa tersebut.
3. Agar penugasan ini dilaksanakan sebaik - baiknya dengan penuh rasa tanggung jawab

Gowa, 11 Maret 2022

a.n. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi  
Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin

Prof. Baharuddin Hamzah, ST., M.Arch., Ph.D  
NIP 19690308 199512 1 001



## Lampiran 2. Surat Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
**FAKULTAS TEKNIK**  
**UNIVERSITAS HASANUDDIN**  
Jalan Poros Malino KM 6, Bontomarannu (92171) Gowa, Sulawesi Selatan  
<http://ie.unhas.ac.id/> email: [info@iunhas.net](mailto:info@iunhas.net)

Nomor : 9489/UN4.7.1/PT.01.04/2022 Gowa, 23 Mei 2022  
Hal : Pengambilan Data Penelitian  
Kepada Yth : **PT.Mitra Distribusi Mandiri**  
Jl. Sungai Pareman No 34 Makassar

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir/Skripsi pada Program Teknik Industri Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin, maka mohon kebijaksanaan Bapak/Ibu kiranya berkenan memberikan kesempatan melakukan pengambilan data penelitian bagi mahasiswa yang tersebut dibawah ini :

Nama : Sarlina  
Nim : D071181302  
Judul Tugas Akhir : **Beban Kerja Mental Dan Hygiene Factor Karyawan Cluster Sales Officer (CSO) Pada PT. Mitra Distribusi Mandiri Sales Area Gowa”**

Atas perhatian dan kerjasama yang baik kami sampaikan terima kasih.

a.n. Dekan  
Wakil Dekan Bidang Akademik, Riset dan Inovasi  
Fakultas Teknik Universitas Hasanuddin



Tembusan :  
1.Dekan FT-UH

### **Lampiran 3. Kuisisioner Penelitian**

#### **Kuesioner Penelitian**

Yth. Bapak/Ibu/Saudara(i),

Saya Sarlina, Mahasiswa S1 Departemen Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Hasanuddin, yang sedang melakukan penelitian untuk menyelesaikan tugas akhir. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir saya dengan judul “Beban Kerja Mental dan *Hygiene Factor* Karyawan *Cluster Sales Officer* (CSO) Pada PT. Mitra Distribusi Mandiri *Sales Area* Gowa”. Adapun kriteria responden yang saya butuhkan adalah Karyawan *Cluster Sales Officer* (CSO) Pada PT. Mitra Distribusi Mandiri *Sales Area* Gowa. Apabila memenuhi kriteria tersebut, saya berharap kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuisisioner ini.

Atas partisipasi dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Sarlina  
NIM D071181302

## 1. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Masa Kerja :  < 1 Tahun  1-3 Tahun

3-5 Tahun  > 5 Tahun

Pendidikan Terakhir :

Jarak Rumah ke

Tempat Kerja :  0-2 km  2-5 km

5-10 km  >10 km

Status Pernikahan :  Menikah  Belum Menikah

Janda/Duda

## 2. PENGISIAN KUESIONER

Berikut ini merupakan penjelasan dari setiap kriteria yang ada :

### **Beban Kerja Mental:**

- a. Tuntutan Mental (*Mental Demand*) : Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan. Misalnya berpikir, memutuskan, mengkalkulasi, melihat, mengingat dan mencari.
- b. Tuntutan Fisik (*Physical Demand*) : Seberapa banyak aktivitas fisik yang dibutuhkan. Misalnya mendorong, menarik, dan memutar.
- c. Tuntutan Waktu (*Temporal Demand*) : Seberapa besar tekanan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan tugas.
- d. Performansi Kerja (*Own Performance*) : Menurut anda seberapa sukseskah anda dalam mencapai tujuan pekerjaan yang telah ditentukan dan seberapa puas anda dengan performansi anda sekarang.
- e. Usaha (*Effort*) : Seberapa keras anda harus bekerja baik secara mental dan fisik untuk mencapai tingkat performansi anda saat ini.
- f. Tingkat Frustrasi (*Frustration Demand*) : Seberapa putus asa, tidak bersemangat, terganggu, stres, dan jengkel anda bila dibandingkan dengan perasaan aman dan santai selama bekerja.

### **Hygiene Factor :**

- a. **Gaji** : Gaji adalah faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan dianggap layak atau tidak atas jasa dan hasil kerjanya. Aspek-aspek kepuasan gaji menurut Wizaksana tahun 2012 adalah sebagai berikut.

- 1) Jumlah Gaji, yaitu apakah persepsi terhadap gaji yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan.
  - 2) Struktur dan Administrasi penggajian, Yaitu apakah nilai besar kecilnya gaji sudah sesuai berdasarkan beban kerja dan tingkat /kedudukannya disuatu perusahaan
  - 3) Profesionalisme, yaitu seberapa besar keadilan dalam penerimaan gaji.
- b. Kondisi kerja : Seberapa puas kondisi kerja yang anda rasakan diperusahaan tersebut sehingga membuat anda mencintai pekerjaan anda. Berikut aspek-aspek kondisi kerja menurut Wizaksana tahun 2012 :
- 1) Kenyamanan lingkungan kerja, yaitu seberapa nyaman dan betah berada lingkungan kerja
  - 2) Keamanan pekerjaan, yaitu seberapa aman dan terjamin keselamatan pada saat anda melakukan pekerjaan.
  - 3) Beban kerja, yaitu seberapa aman pekerjaan yang dikerjakan.
- c. Kebijakan dan administrasi perusahaan: Seberapa puas anda terhadap peraturan dan administrasi perusahaan yang dapat mendukung kinerja karyawan.. Aspek-aspek Kebijakan dan administrasi perusahaan menurut Wizaksana tahun 2012 adalah sebagai berikut:
- 1) Akomodatif, yaitu seberapa puas anda dengan fleksibilitas kebijakan yang dimiliki perusahaan
  - 2) Ketertiban dan kejelasan administrasi perusahaan, seberapa puas anda dengan Ketertiban dan kejelasan administrasi perusahaan.



- 3) Visi & Misi Jelas, seberapa jelas visi & misi yang dimiliki perusahaan.
- d. Hubungan antar pribadi : Seberapa puas hubungan antara anda dengan karyawan. Aspek-aspek Hubungan dengan rekan kerja menurut Wizaksana tahun 2012 adalah sebagai berikut.
- 1) kemudahan bersosialisasi, seberapa ramah/*humble* rekan kerja yang ada di perusahaan anda.
  - 2) saling mendukung, yaitu tidak pernah terjadi perselisihan atau saling memberi dukungan sehingga mendorong untuk lebih bersemangat dalam bekerja
  - 3) Umpan balik karyawan, seberapa berpengaruh/pentingnya rekan kerja bagi anda.
- e. Kualitas Supervisi : seberapa puas tingkat kewajaran supervisi yang dirasakan yang dapat mendukung kinerja anda. Aspek-aspek kualitas supervisi menurut Wizaksana tahun 2012 adalah sebagai berikut.
- 1) Dukungan, Atasan selalu memberikan dukungan dan pengarahan jika mengalami kesulitan di dalam pekerjaan, sehingga komunikasi dengan atasan akan terjalin dengan baik dan dapat bekerja dengan nyaman.
  - 2) kedekatan di lingkungan kerja, seberapa dekat hubungan anda dengan atasan, semisal pujian atasan terhadap keberhasilan kerja yang dilakukan membuat anda merasa tenang dan lebih giat lagi dalam bekerja
  - 3) bertanggung jawab, yaitu hubungan wewenang dan tanggung jawab pemimpin terhadap karyawannya.

## 1) SKALA PERBANDINGAN

Bagian ini anda akan membandingkan secara berpasangan setiap masing-masing kriteria yang terdapat dalam metode NASA-TLX.

Anda hanya cukup memilih dan memberi tanda (  $\surd$  ) didalam kotak kriteria yang dirasakan lebih berpengaruh dibandingkan dengan kriteria pasangannya dalam melaksanakan pekerjaan anda sebagai karyawan *Cluster Sales Officer*.

### Contoh 1 :

Tuntutan Mental  $\gg$  Tuntutan Fisik

Hal ini berarti anda merasakan kriteria Tuntutan Mental lebih berpengaruh dibanding kriteria Tuntutan Fisik dalam melaksanakan pekerjaan sebagai *Cluster Sales Officer*.

### Contoh 2 :

Usaha  $\gg$  Tuntutan Fisik

Hal ini berarti anda merasakan kriteria Tuntutan Fisik lebih berpengaruh dibanding kriteria Usaha dalam melaksanakan pekerjaan sebagai *Cluster Sales Officer (CSO)*

**Berikut merupakan kuesioner yang perlu anda isi sesuai petunjuk diatas!**

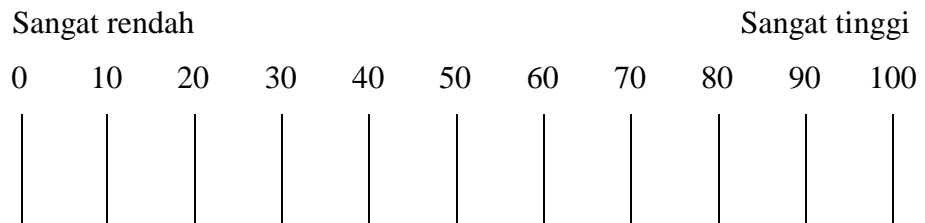
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Mental	>>	Tuntutan Fisik	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Mental	>>	Tuntutan Waktu	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Mental	>>	Performansi Kerja	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Mental	>>	Usaha	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Mental	>>	Tingkat Frustrasi	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Fisik	>>	Tuntutan Waktu	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Fisik	>>	Performansi Kerja	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Fisik	>>	Usaha	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Fisik	>>	Tingkat Frustrasi	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Waktu	>>	Performansi Kerja	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Waktu	>>	Usaha	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Tuntutan Waktu	>>	Tingkat Frustrasi	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Performansi Kerja	>>	Usaha	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Performansi Kerja	>>	Tingkat Frustrasi	<input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/>	Usaha	>>	Tingkat Frustrasi	<input type="checkbox"/>

## 2) SKALA PEMBOBOTAN

Bagian ini anda akan memberikan penilaian (*rating*) dengan cara melingkari angka sesuai dengan besar pengaruh masing-masing kriteria terhadap aktivitas kerja anda sebagai *Cluster Sales Officer* (CSO) dalam mendistribusikan produk IM3 Ooredoo.

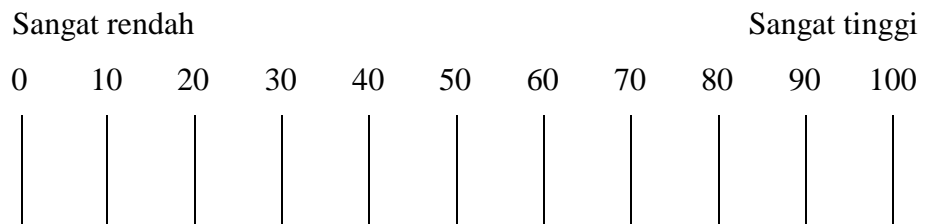
### a. Tuntutan Mental (*Mental Demand*)

Seberapa tinggi tuntutan ketahanan mental bagi anda dalam menjalankan tugas sebagai *Cluster Sales Officer* (CSO) dalam mendistribusikan produk IM3 Ooredoo?



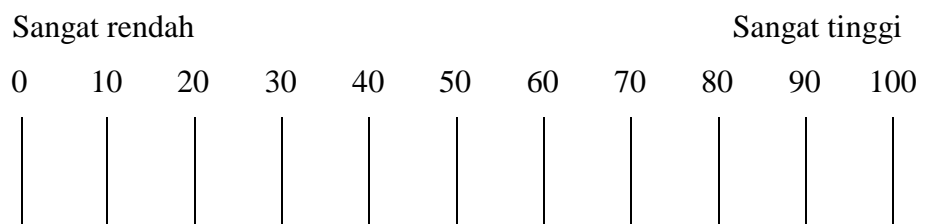
### b. Tuntutan Fisik (*Physical Demand*)

Seberapa tinggi tuntutan ketahanan fisik bagi anda dalam menjalankan tugas sebagai *Cluster Sales Officer* (CSO) dalam mendistribusikan produk IM3 Ooredoo?



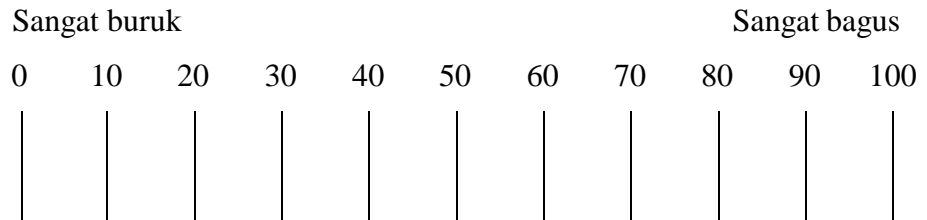
### c. Tuntutan Waktu (*Temporal Demand*)

Seberapa tinggi tuntutan waktu bagi anda dalam menjalankan tugas sebagai *Cluster Sales Officer* (CSO) dalam mendistribusikan produk IM3 Ooredoo?



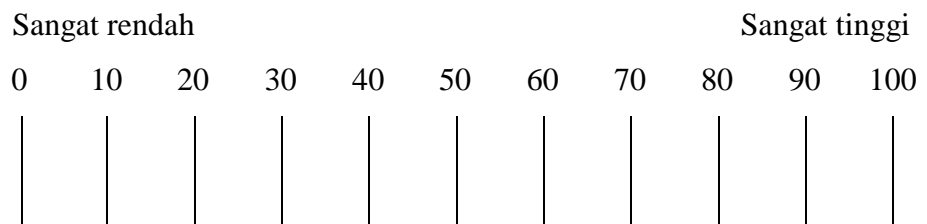
**d. Performansi Kerja (*Own Performance*)**

Seberapa tinggi tuntutan tingkat keberhasilan bagi anda dalam menjalankan tugas sebagai *Cluster Sales Officer* (CSO) dalam mendistribusikan produk IM3 Ooredoo?



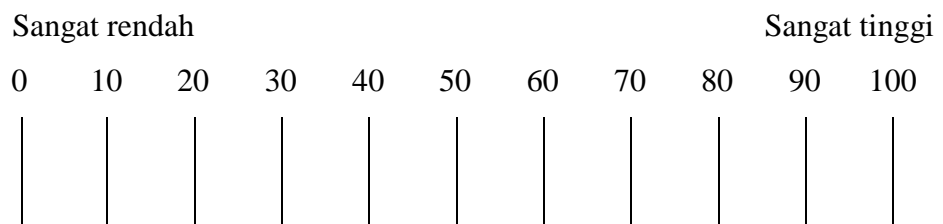
**e. Usaha (*Effort*)**

Sekeras apa usaha yang anda lakukan untuk mencapai keberhasilan anda dalam menjalankan tugas sebagai *Cluster Sales Officer* (CSO) dalam mendistribusikan produk IM3 Ooredoo?



**f. Tingkat Frustrasi (*Frustration Demand*)**

Seberapa besar tekanan yang anda rasakan dalam menjalankan tugas sebagai *Cluster Sales Officer* (CSO) dalam mendistribusikan produk IM3 Ooredoo?



### 3) Skala Likert

Berilah tanda (  $\checkmark$  ) pada kolom yang tersedia dan pilih sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Ada lima alternatif jawaban yaitu:

Keterangan dalam mengisi kuisioner:

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

ATS = Agak Tidak Setuju

CS = Cukup Setuju

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Variabel	Pertanyaan	Jawaban					
		STS	TS	ATS	CS	S	SS
Gaji	Saya merasa puas terhadap gaji yang saya terima						
	Gaji yang saya terima seimbang dengan apa yang saya kerjakan						
	Gaji saya lebih tinggi dibandingkan dengan gaji rekan kerja yang melakukan pekerjaan serupa dengan saya						
Kondisi Kerja	Saya dapat bekerja dengan aman ditempat kerja saya						
	pekerjaan yang saya lakukan aman dan terjamin keselamatannya sehingga kinerja dapat terjaga dengan baik						
	Tempat kerja saya berlokasi di area dimana saya merasa nyaman						
Kebijakan dan administrasi perusahaan	Sistem administrasi dikantor saya sangat akomodatif bagi karyawan						
	saya bangga bekerja diperusahaan ini karena kebijakan perusahaan sangat berpihak bagi saya						
	saya mengerti dengan jelas terhadap misi perusahaan yang ingin dicapai						
Hubungan antar pribadi	diperusahaan ini saya dapat dengan mudah bergaul dengan rekan kerja						
	rekan kerja saya sangat membantu dan ramah						
	rekan kerja sangat penting bagi saya karena hubungan yang baik antara sesama rekan kerja mendukung saya untuk meningkatkan kinerja.						
Kualitas Supervisi	Saya merasa performa saya meningkat karena dukungan dari atasan saya						
	Saaya merasa puas dalam berkerja karena memiliki hubungan yang baik dengan atasan saya						
	Seorang pemimpin saya adalah seorang pemimpin yang kuat dan bertanggung jawab						

Sumber : Wizaksana (2012)

**Lampiran 4. Master Data Karakteristik Responden Hasil Kuesioner NASA-TLX**

Responden Ke-	JK	MK	PT	JR	SP	Skor Beban Kerja Mental	Kategori
1	1	2	2	3	1	97	1
2	2	2	1	4	2	98	1
3	1	2	2	3	1	88	1
4	1	1	1	4	1	87	1
5	1	2	2	3	1	93	1
6	1	1	2	3	1	88	1
7	1	1	2	2	2	100	1
8	1	1	1	3	2	87	1
9	1	3	2	4	2	93	1
10	1	2	2	3	1	88	1
11	1	2	2	2	2	97	1
12	1	1	2	4	1	100	1
13	1	1	2	3	1	85	1
14	1	2	1	3	1	93	1
15	1	3	2	1	2	90	1
16	1	2	2	2	1	93	1
17	1	3	2	4	1	82	1
18	1	1	1	4	2	88	1
19	1	2	2	4	1	92	1
20	1	1	1	4	1	83	1
21	1	1	2	4	2	100	1
22	1	4	1	3	2	92	1
23	1	4	2	4	1	98	1
24	1	2	2	3	1	90	1
25	1	1	2	3	1	90	1
26	1	2	2	1	2	98	1
27	1	2	2	4	1	98	1
28	1	2	2	4	1	92	1
29	1	3	2	4	2	100	1
30	1	2	2	4	1	100	1
31	1	1	2	1	1	95	1
32	1	4	2	1	1	98	1
33	1	3	1	3	1	85	1
34	1	1	1	4	1	92	1
35	1	2	2	4	1	85	1
36	1	2	2	2	1	87	1
37	1	2	2	1	1	75	2
38	1	1	2	3	2	87	1

**Keterangan**

JK = Jenis Kelamin	PT = Pendidikan Terakhir	SP= Status Pernikahan
1 = Laki-Laki	1 = S1	1 = Menikah
2 = Perempuan	2 = SMA	2 = Belum Menikah
MK = Masa Kerja	JR = Jarak Rumah ke tempat Kerja	K = Kategori
1 = <1 Tahun	1 = < 2	1 = Sangat Tinggi
2 = 1-3 Tahun	2 = 2-5	2 = Tinggi Skor
3 = 3-5 Tahun	3 = 5-10	
4 = >5 Tahun	4 = >10	

### Lampiran 5 Perhitungan Rekomendasi Perbaikan

Dimensi NASA-TLX	Nilai Beban Kerja	
	Sebelum perbaikan	Setelah Perbaikan
Tuntutan Mental	5	15
Tuntutan Fisik	4	10
Tuntutan Waktu	6	17
Performansi Kerja	7	18
Usaha	5	14
Tingkat Frustrasi	2	7
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>79</b>
<b>Jumlah Tenaga Kerja</b>	<b>120</b>	<b>44</b>
<b>Tambahan Tenaga Kerja</b>	<b>82</b>	<b>6</b>
<b>Kategori</b>	<b>Rendah</b>	<b>Tinggi</b>

### Lampiran 6. Hasil Uji Regresi Linier

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	4.37	.883	38
X1	3.21	.741	38
X2	4.29	.927	38
X3	4.34	.878	38
X4	4.87	1.044	38
X5	4.63	1.076	38

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.843 <sup>a</sup>	.710	.665	.511	2.258

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X2, X3

b. Dependent Variable: Y

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.476	5	4.095	15.665	.000 <sup>b</sup>
	Residual	8.366	32	.261		
	Total	28.842	37			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X4, X2, X3

#### Coefficients<sup>a</sup>



Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.372	.533		.699	.490
	X1	.110	.123	.092	.892	.379
	X2	-.073	.145	-.077	-.504	.618
	X3	.198	.171	.197	1.160	.255
	X4	.268	.132	.317	2.027	.051
	X5	.387	.113	.472	3.424	.002

a. Dependent Variable: Y

#### Correlations

		Y	X1	X2	X3	X4	X5
Pearson Correlation	Y	1.000	.333	.592	.704	.699	.773
	X1	.333	1.000	.184	.177	.142	.371
	X2	.592	.184	1.000	.738	.710	.597
	X3	.704	.177	.738	1.000	.758	.652
	X4	.699	.142	.710	.758	1.000	.581
	X5	.773	.371	.597	.652	.581	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.021	.000	.000	.000	.000
	X1	.021	.	.134	.144	.198	.011
	X2	.000	.134	.	.000	.000	.000
	X3	.000	.144	.000	.	.000	.000
	X4	.000	.198	.000	.000	.	.000
	X5	.000	.011	.000	.000	.000	.
N	Y	38	38	38	38	38	38
	X1	38	38	38	38	38	38
	X2	38	38	38	38	38	38
	X3	38	38	38	38	38	38
	X4	38	38	38	38	38	38
	X5	38	38	38	38	38	38

## Lampiran 7 Dokumentasi Pengambilan Data

