

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Olahraga saat ini telah menjadi kebutuhan yang berguna bagi semua kalangan masyarakat, di lapisan masyarakat sedang sampai atas. Tetapi semua itu tidak menghalangi setiap orang untuk berolahraga. Di zaman sekarang semua orang bisa berolahraga karena setiap tempat sudah banyak menjamur fasilitas olahraga seperti lapangan futsal, fitness center, stadion sepakbola, lapangan tenis, dan berbagai fasilitas olahraga lainnya. Dari sekian banyak fasilitas olahraga yang bisa digunakan setiap orang dapat memilihnya untuk berolahraga dari mulai siang hari sampai malam hari.

Hal ini menjadikan industri olahraga cepat berkembang. Salah satunya sepakbola. Sepakbola saat ini menjadi olahraga yang banyak dipilih masyarakat umum diseluruh dunia, tak terkecuali di Indonesia. Sepakbola Indonesia kini sudah berkembang pesat dan lebih maju. Kemajuan ini bisa dilihat dari upaya setiap kota atau daerah yang berkeinginan untuk membangun stadion sepakbola yang memenuhi standar internasional.

Stadion Gelora Bung Karno sejak dulu menjadi satu-satunya arena pertandingan yang memiliki berbagai sarana olahraga bertaraf internasional. Tetapi sejak beberapa tahun ini sudah banyak daerah yang memiliki fasilitas olahraga bertaraf internasional. Dibangunnya sarana olahraga di berbagai daerah bertujuan untuk pemerataan agar masyarakat dapat menyaksikan berbagai ajang pertandingan olahraga nasional dan internasional, seperti sepakbola, futsal, bolavoli, bulutangkis dan pertandingan olahraga lainnya.

Yogyakarta sebagai salah satu provinsi besar di Indonesia tak ketinggalan membangun sarana olahraga bertaraf internasional. Pembangunan di maksudkan agar masyarakat Yogyakarta dapat menyaksikan berbagai *event* olahraga nasional sampai internasional dengan melakukan kegiatan olahraga. Karenanya dibangunlah fasilitas olahraga di berbagai tempat. Salah satunya adalah Stadion Maguwoharjo.

Stadion Maguwoharjo adalah stadion sepakbola di Kabupaten Sleman, Yogyakarta, yang juga merupakan markas klub sepakbola PSS Sleman. Stadion ini dibangun pada tahun 2005 dan mengalami pembenahan pada tahun 2007 akibat dari gempa bumi yang terjadi pada 27 Mei 2006. Stadion Maguwoharjo memiliki kapasitas 40.000 tempat duduk. Stadion ini memiliki tipe Stadion Sepakbola Modern dengan konsep “Mini San Siro” dengan ciri khas menara yang terletak di empat penjuru stadion dengan tangga berputarnya. Seperti halnya stadion-stadion modern lain di Eropa terutama di Inggris stadion ini tidak memiliki lintasan atletik sehingga penonton akan lebih nyaman dalam menyaksikan pertandingan.

Stadion yang dibangun dengan biaya kurang lebih Rp 100 miliar tersebut belum rampung seratus persen. Karena adanya bencana Gunung Merapi yang menimpa Kabupaten Sleman dan sekitarnya, dana yang sedianya digunakan untuk memasang lampu pada stadion dialihkan untuk dana tanggap bencana. Tetapi pada tahun 2013 lampu-lampu stadion sudah dipasang dan digunakan untuk bermain pada kondisi malam hari. Untuk pemasangannya dana yang dikeluarkan juga tidak sedikit yaitu mencapai 7-9 M.

Fasilitas Stadion Maguwoharjo yang tersedia antara lain:

1. Lapangan sepak bola sebagai arena utama, dengan rumput jenis *Zoyzia Matrella Lin Mer.*
2. Papan skor (scoring board) elektronik.
3. Lampu stadion
4. Tribun penonton yang mampu menampung 35.000 - 40.000 penonton.
5. Fasilitas penunjang lainnya seperti toilet, kantin, ruang ganti pemain, ruang wasit, dan lain-lain.

Stadion Maguwoharjo memiliki manajemen unit pelaksanaan teknis sendiri (UPT). Dalam Peraturan Bupati Sleman No 57 Tahun 2011 UPT ini mempunyai tugas untuk melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di bidang pengelolaan Stadion Maguwoharjo dan sarana olahraga milik Pemerintah Kabupaten Sleman. Susunan organisasi UPT pengelolaan Stadion Maguwoharjo terdiri dari tiga bagian yaitu,

1. Kepala UPT
2. Subbagian Tata Usaha
3. Kelompok Jabatan Fungsional

Stadion Maguwoharjo sendiri secara tidak langsung dipegang oleh Kelompok Jabatan Fungsional tetapi dalam segala sesuatunya tetap dipimpin oleh Kepala UPT. Kelompok jabatan fungsional terdiri dari sembilan orang staf, mulai dari manager, bendahara dan inventaris sedangkan untuk karyawan ada dua puluh sembilan karyawan lepas mulai dari dua orang *mechanikal*

electrik, lima petugas rumput lapangan, enam petugas taman dan dua belas petugas kebersihan. Sedangkan untuk petugas keamanan ada lima orang. Semua staf dan karyawan Stadion Maguwoharjo dibawah manajemen yang secara tidak langsung berhubungan dengan Pemda Sleman.

Manajemen sendiri merupakan sebuah pencapaian tujuan organisasi dengan cara yang efektif dan efisien melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian sumber daya organisasi.(Richard L.Daft.2010: 06). Tetapi dalam perjalannya, ada beberapa hal diluar unsur dan fungsi manajemen yang perlu diperhatikan, seperti tingkat kepuasan kerja karyawan. Tingkat kepuasan kerja karyawan menurut T.Hani Handoko (1992: 193) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Manajemen Stadion Maguwoharjo sendiri tentunya juga harus senantiasa memonitoring kepuasan kerja, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhann, dan masalah antar para karyawan. Maka dari sini perlu pengkombinasian antara manajemen Satdion Maguwoharjo dengan para karyawan.

Pengkombinasian antara manajemen Stadion Maguwoharjo dan karyawan tersebut perlu SDM yang terlibat dalam organisasi, bersatu dalam sebuah sistem bahu membahu bekerja untuk mencapai tujuan. Manajer

adalah salah satu orang yang utama dalam organisasi olahraga karena harus mampu merencanakan, mengambil keputusan, melakukan koordinasi serta memotivasi produktivitas karyawan dan hubungan antar pengurus, memahami dan mengerti fungsi-fungsi manajemen.

Maka dari hasil pengamatan tersebut penulis ingin meneliti tentang bagaimana tingkat kepuasan karyawan pada suatu manajemen olahraga, mulai dari tingkat kepuasan terhadap kepemimpinan, pengendalian, penganggaran, dan evaluasi dalam kontek suatu organisasi yang memiliki produk utama berkaitan dengan olahraga.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan diatas dapat kita lihat beberapa masalah yang timbul dari penelitian ini :

1. Belum diketahuinya tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo.
2. Sistem manajemen Stadion Maguwoharjo belum dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Terlalu banyak faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen Stadion Maguwoharjo.

C. Batasan Masalah

Mengingat batasan waktu yang tersedia dan dana yang terbatas maka disini penulis hanya membahas Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan batasan masalah diatas dapat diambil suatu rumusan masalah sebagai berikut: “Bagaimana Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo ?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo .

F. Manfaat Penelitian

Semoga didalam penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi instansi olahraga diharapkan dapat menggunakan manajemen olahraga sebagai salah satu pilihan didalam mengatasi permasalahan didalam perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, serta penganggaran dalam organisasi
2. Bagi masyarakat, penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan pengetahuan supaya masyarakat juga mengenal manajemen olahraga dan fungsi manajemen olahraga.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Deskripsi Teori

1. Pengertian Manajemen

Manajemen menurut Adi Sucipto (2011: 01) berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Dalam hal mengatur, akan timbul masalah, problem, proses, dan pertanyaan tentang apa yang diatur, siapa yang mengatur, mengapa harus diatur, dan apa tujuan pengaturan tersebut. Selain itu, manajemen juga menentukan tujuan yang ingin dicapai dan prosesnya untuk mencapai tujuan itu.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:1) manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Pendapat lain juga dikemukakan oleh Manullang (2006: 5) yang menyatakan bahwa manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Selain manajemen secara umum ada juga manajemen yang lebih khusus, salah satu bidangnya mengenai manajemen olahraga.

Manajemen olahraga menurut Janet Park yang dikutip dari Sepria A Putra (2010: 10) merupakan suatu kombinasi keterampilan yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, pengendalian, penganggaran, dan evaluasi dalam kontek suatu organisasi

yang memiliki produk utama berkaitan dengan olahraga. Didalam manajemen sendiri tentunya ada banyak hal yang harus dilakukan selain program kerja yang harus dilakukan seorang manajer juga harus mementingkan kepuasan karyawannya. Kepuasan karyawan adalah ukuran bagaimana karyawan bahagia dengan pekerjaan mereka dan lingkungan kerja yang ada. Menjaga semangat tinggi dapat menjadi manfaat yang luar biasa. Ada banyak faktor yang terlibat dalam meningkatkan atau mempertahankan tingkat kepuasan yang tinggi.

Untuk mengukur kepuasan karyawan, banyak perusahaan melakukan survei wajib atau *face-to-face* pertemuan dengan karyawan untuk mendapatkan informasi. Wawancara antara manajemen dan karyawan perusahaan bisa terasa menakutkan, tetapi jika dilakukan dengan benar, karyawan tahu bahwa suaranya telah didengar dan ditangani oleh orang-orang yang bertanggung jawab.

2. Unsur dan Fungsi Manajemen

Menurut O.F. Peterson yang dikutip dari Yura Annisa (2013: 02) memberikan definisi atas manajemen sebagai penggunaan sekelompok orang, material serta uang untuk mencapai tujuan bersama. Dari definisi tersebut nampak adanya 3 (tiga) unsur dasar manajemen, yaitu :

1. Men

2. Materials

3. Money

George R. Terry yang dikutip dari Yura Annisa (2013: 02) mengemukakan bahwa unsur dasar yang merupakan sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan dalam manajemen adalah :

1. *Men*
2. *Money*
3. *Machines*
4. *Methods*
5. *Materials*

Sedangkan menurut Hasibuan S.P Malayu (2006: 01) unsur-unsur manajemen terdiri dari 6 M, yaitu

1. *Man*
2. *Money*
3. *Methods*
4. *Machines*
5. *Materials*
6. *Market*

Dengan demikian bisa disimpulkan bahwa unsur dari manajemen olahraga ada 6 yaitu :

- a. *MEN*, tenaga kerja manusia, baik eksekutif maupun operatif.
- b. *MONEY*, uang yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.
- c. *METHODS*, cara-cara yang digunakan dalam mencapai tujuan.
- d. *MATERIALS*, bahan-bahan yang digunakan untuk mencapai tujuan
- e. *MACHINES*, mesin-mesin atau alat.

- f. *MARKET*, pasar untuk menjual output dan jasa-jasa yang dihasilkan termasuk pelayanan yang baik pada publik.

Penting untuk diingat, bahwa manajemen adalah suatu bentuk kerja. Manajer, dalam melakukan pekerjaanya harus melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, yang dinamakan fungsi-fungsi manajemen. T.Hani Handoko (2001: 08) menyatakan fungsi-fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan.

Sedangkan Sondang P. Siagaan (2006: 06) menyatakan bahwa fungsi manajemen ada 5 yaitu *planning, organizing, motivating, controllin dan evaluasing*. Dan menurut Prof. Drs. Oey Liang Lee yang dikutip dari Malayu S.P Hasibuan (2007: 38) menyatakan bahwa ada 5 fungsi manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengkoordinasian dan pengontrolan.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa proses-proses yang ada dalam manajemen suatu organisasi meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan evaluasi.

a. Perencanaan

Menurut George dan Lielie W.Rue (2005: 09) perencanaan adalah suatu proses menentukan tujuan yang hendak dicapai selama suatu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan-tujuan itu, dan merupakan tindakan teratur dengan

didasari pemikiran yang cermat sebelum melakukan usaha pencapaian tujuan yg telah ditentukan.

Perencanaan ini terdiri dari 5W+1H

- 1) *What* (apa yang akan dikerjakan /materi apa)
- 2) *Why* (mengapa pekerjaan itu dilaksanakan/dasar pertimbangan)
- 3) *Who* (siapa yg mengerjakan/pelaksana),
- 4) *How* (bagaimana mengerjakannya/tatakerja)
- 5) *Where* (dimana akan dikerjakan)
- 6) *When* (kapan waktunya)

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian menurut H.Hasibuan S.P Malayu (2006: 22) kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan, delegasi, wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya suatu tujuan.(H.Hasibuan S.P Malayu, 2006: 22)

d. Pengendalian

Pengendalian menurut H.Hasibuan S.P Malayu (2006: 22) menyatakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan-peraturan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Evaluasi

Evaluasi merupakan aktivitas yang berusaha memperbaiki dan menyempurnakan segala segi dalam usaha kerjasama. Aktivitas itu terutama ditujukan kepada struktur organisasi dan metode kerjasama (Sondang P. Siagaan, 2006: 06).

3. Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2006:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Fungsi operasional tersebut terbagi lima, secara singkat sebagai berikut:

1. Fungsi pengadaaan adalah proses penarikan seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan (*the right man in the right place*)
2. Fungsi Pengembangan adalah proses peningkatan ketrampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
3. Fungsi Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (*output*) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

4. Fungsi Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Dimana Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam MSDM, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.
5. Fungsi Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Organisasi olahraga menjadi wadah usaha kerjasama sekelompok manusia, untuk mencapai tujuan bersama. Salah satu bentuk organisasi olahraga adalah kepengurusan gedung olahraga atau sarana prasarana olahraga.

Menurut Sepri A Putra (2010: 02) manajemen olahraga di suatu organisasi akan lebih efektif dalam segala sesuatunya karena dapat terkoordinasi dengan baik. Tentunya didalam manajemen olahraga ini juga mempunyai komponen-komponen yang berperan penting untuk pengelolaan organisasi olahraga yang bergerak dibidang pengelolaan sarana dan prasarana olahraga. Berikut merupakan komponen-komponen tersebut :

- a. Manajer
- b. Sarana dan prasarana

c. Pendanaan

a. **Manajer**

Manajer adalah salah satu orang yang utama dalam organisasi olahraga, karena harus mampu merencanakan, mengambil keputusan, melakukan koordinasi serta memotivasi produktivitas karyawan dan hubungan antar pengurus, memahami dan mengerti fungsi-fungsi manajemen.

“Kepemimpinan adalah gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya. Asas-asas kepemimpinan adalah bersikap tegas dan rasional, bertindak konsisten dan berlaku adil dan jujur.” (Malayu S.P Hasibuan ,2006: 13)

Beberapa fungsi-fungsi manajer sebagai berikut :

a) Perencanaan

Manajer harus mempunyai visi untuk melihat jauh ke masa depan dan menyiapkan suatu strategi untuk mengantisipasi apa yang akan terjadi.

b) Pengorganisasian

Manajer harus mampu menjelaskan *job description* untuk masing-masing bidang.

c) Penyusunan Anggota (*Staffing*)

Manajer harus punya pengetahuan tentang SDM dengan seksama. Rekrutmen pengurus dengan penuh perhatian dan memastikan bahwa masing-masing bagian telah di pimpin yang berkompeten.

d) Memimpin (*leading*)

Manajer harus memimpin secara positif, memotivasi, mempengaruhi anggota klub untuk bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan.

e) Pengendalian (*Controlling*)

Manajer harus menghubungkan satu dengan yang lain dari berbagai tahapan pekerjaan dalam suatu organisasi. Dengan adanya laporan, monitoring, dan evaluasi mengenai pencapaian tujuan yang telah digariskan, sehingga akan dapat diketahui titik lemah dan kuat dari pengelolaan masing-masing bidang tugas selama ini.

Menurut Sepri Putra (<http://sepriblog.com//manajemen> dan administrasi). Model kepemimpinan Manajer ada empat :

1. *Diktator*
2. *The Organizer*
3. *The wheeler-dealer*
4. *The democrat*

1) *Diktator*

Manajer yang selalu berorientasi pada hasil. Tidak mempedulikan seberapa besar dana yang harus dikeluarkan, yang penting hasil atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Keuntungan :

- (a) Keputusan dapat diambil secara cepat.
- (b) Mudah dilakukan pengawasan.

Kekurangan :

- (a) Keberhasilan yang dicapai adalah karena ketakutan bawahan terhadap atasannya dan bukan atas dasar keyakinan bersama.
- (b) Disiplin yang terwujud selalu dibayang-bayangi dengan ketakutan akan hukuman yang keras bahkan pemecatan.

2) *The Organizer*

Sangat perhatian dengan karyawan, mengikuti perkembangan tetapi lupa untuk memperlakukan mereka sebagai layaknya manusia

Keuntungan model ini:

Manajer selalu mengikuti setiap perkembangan dengan segala peraturan terbaru, taktik dan pengetahuan, dan dapat meraih keuntungan sedikit diatas yang telah disiapkan dengan baik.

Kekurangan :

- (a) Manajer terlalu kaku dan tidak fleksibel dalam menghadapi suatu masalah.
- (b) Menyalahkan karyawan jika mengalami kekalahan dari pada menyalahkan program kerja yang dibuat.

3) *The wheeler-dealer*

Digambarkan sebagai karakter pintar karena hidup dengan kecerdasan dan penuh firasat.

Keuntungan model ini:

- (a) Mempunyai kepribadian karismatik yang menarik.
- (b) Sangat percaya diri sehingga mampu menggugah motivasi dalam bekerja sebagai tim.

Kekurangan:

- (a) Adanya ketidakpastian yang diterapkan dapat menghilangkan rasa menghargai sesama pegawai terhadap manajer dan ini merusak semangat tim.
- (b) Kurang mampu melakukan pengorganisasian, persiapan pada tim.

4) The democrat

Digambarkan sebagai orang baik yang ingin membangun tim kerja melalui persahabatan, serta tidak suka konflik dalam tim

Keuntungan model ini:

- (a) Semangat tim selalu tinggi bila segala sesuatu berjalan baik di lapangan.
- (b) Kebijaksanaan yang terbuka dari manajer dapat membangun penghargaan yang lebih besar untuk mereka dan menciptakan atmosfir yang baik.

Kekurangan:

- (a) Manajer seperti ini dilihat oleh beberapa orang dalam tim sebagai orang yang lemah.

(b) Tidak dapat mengatasi tekanan dengan baik ataupun mempersiapkan tim secara memuaskan; disiplin menurun drastis sebagai hasilnya.

b. Sarana dan prasarana

Manajemen sarana dan prasarana adalah bagaimana cara para pengurus dalam menjalankan serta mengelola sarana dan prasarana yang digunakan. Pengertian manajemen sarana dan parasarana banyak dikeluarkan berdasarkan dengan kondisi kerja dan lingkungan kerja yang dilandasi dengan kebutuhan kerja. Pengertian sarana dan prasarana juga banyak diartikan baik oleh individu maupun lembaga resmi yang mengatur khusus sarana dan prasarana. *International Facility Management Association* (IFMA) yang dikutip oleh Yasdin (2013: 01) mendefinisikan manajemen sarana dan prasarana sebagai praktek orang dalam mengkoordinasi pekerjaan organisasi ke dalam kerja fisik. IFMA memandang manajemen sarana dan prasarana sebagai sebuah proses manajemen terpadu yang mempertimbangkan orang, proses dan tempat dalam konteks organisasi.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disampaikan bahwa manajemen sarana dan prasarana merupakan upaya pengelolaan fasilitas, perlengkapan, sarana, dan prasarana yang ada di dalam sebuah organisasi untuk memudahkan kinerja dari orang-orang yang ada di dalamnya.

c. Pendanaan

Organisasi olahraga sangat butuh sponsor pendanaan yang dapat

digali dengan bantuan bapak angkat, instansi setempat serta pemerintah untuk menjamin berputarnya roda organisasi. Manajemen pendanaan adalah bagaimana cara para pengurus untuk mengelola mulai dari penggalian dana sampai pada pengalokasian dana tersebut dalam mendukung eksistensi pada sarana olahraga. Pengelolaan sebuah sarana olahraga diperlukan kerjasama manajemen masing-masing komponen yang sangat berperan penting antara lain manajer, pendanaan, sarana dan prasarana serta dukungan lingkungan dalam rangka mencapai tujuan kearah yang lebih baik.(Iwan Radea, 2009: 05).

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian

Kepuasan kerja menurut Sondang P. Siagian (2006: 295) adalah suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Sedangkan menurut T.Hani Handoko (1992: 193) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

“Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang tehadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, arena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan, dan masalah-masalah personalia vital lainnya.” T.Hani Handoko (1992: 194)

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan dan Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu di luar kerja. Hal ini merupakan suatu kondisi yang subyektif dari keadaan diri seseorang sehubungan dengan senang atau tidak senang sebagai akibat dari dorongan atau kebutuhan yang ada pada dirinya dan dihubungkan dengan kenyataan yang dirasakan. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan apa yang diharapkan karyawan dari pekerjaannya sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan.

Menurut Danfar (2009: 01) ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, meliputi :

- 1) Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi : sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- 2) Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi : jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.

- 3) Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi : rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
- 4) Faktor kepuasaan psikologis, yaitu yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi : minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

c. Ketidakpuasan Kerja Karyawan

Kristen Gregory (2011: 02) menyatakan ketidakpuasan dengan pekerjaan mungkin berasal dari sumber lain selain stres atau miskin kesesuaian antara karyawan dan pekerjaan. Kurangnya komunikasi dalam angkatan kerja merupakan penyumbang utama ketidakpuasan.

Sedangkan menurut Danfar (2009: 01). Ada empat respons yang berbeda satu sama lain, yang dapat didefinisikan sebagai ketidakpuasan karyawan seperti :

- 1) *Exit*, yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan lewat perilaku yang diarahkan untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- 2) Suara (*Voice*), yaitu yang dengan usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problem-problem dengan atasan.

- 3) Kesetian (*loyalty*), yaitu ketidakpuasan yang diungkapkan dengan secara pasif menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
- 4) Pengabaian (*neglect*), yaitu ketidakpuasan yang dinyatakan dengan membiarkan kondisi memburuk, termasuk datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi, dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Kepuasan dalam bekerja adalah atribut yang sangat penting yang sering diukur oleh organisasi. Cara yang paling umum untuk mengukur kepuasan karyawan adalah penggunaan skala penilaian di mana karyawan melaporkan reaksinya terhadap pekerjaan. Seperti pertanyaan mengenai gaji, tanggung jawab kerja, tugas, peluang promosi pekerjaan itu sendiri dan rekan kerja.

5. Hubungan Manajemen dan Kepuasan Kerja Karyawan

Hasibuan S.P Malayu (2006: 01) menyatakan manajemen hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan bersama antara perusahaan atau organisasi dan karyawan. Dengan manajemen yang baik, daya unsur manajemen akan dapat diterapkan dengan baik pula.

Sedangkan menurut Sondang P.Siagian (2006: 295) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun negatif dalam pekerjaanya. Kepuasan dan ketidakpuasan

karyawan ini secara historis sering dianggap bahwa karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik. Dalam banyak kasus, memang sering ada hubungan positif antara kepuasan karyawan yang tinggi dengan baiknya suatu manajemen tersebut. Tetapi banyak juga karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi tidak menjadi tingkat produktivitasnya tinggi. Kepuasan kerja sendiri bukan merupakan motivator kuat baiknya suatu sistem manajemen. Bagaimanapun juga, kepuasan kerja perlu untuk memelihara agar karyawan lebih tanggap terhadap lingkungan.

Menurut Strauss dan Sayles yang dikutip dari T.Hani Handoko (1992: 196) kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustasi. Karyawan seperti ini akan sering melamun, mempunyai semangat kerja rendah, cepat lelah dan bosan, emosinya tidak stabil, sering absen dan melakukan kesibukan yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan yang dilakukannya. Sedangkan karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja biasanya mempunyai catatan kehadiran yang lebih baik dan berprestasi lebih baik dari pada yang kurang pusa akan pekerjaannya.

Oleh karena itu kepuasan kerja mempunyai arti penting baik bagi karyawan maupun manajemen, terutama karena menciptakan keadaan positif di lingkungan kerjanya. Terlepas dari apa yang dijadikan sebagai

alat pengukur kepuasan kerja, tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan manajemen yang baik.

B. Penelitian Yang Relevan

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh :

1. Arif Budiarto (2000) dengan judul skripsi “ Tingkat Kepuasan Anggota Klinik Kebugaran FIK UNY”. Dari 60 sampel yakni sampel 38 orang untuk putra dan 22 orang untuk putri. Menunjukkan bahwa rata-rata besarnya tingkat kepuasan anggota klinik kebugaran FIK UNY adalah 73,94% yang berarti memuaskan.
2. Hendi Sukamto (2006) dengan judul skripsi “ Manajemen PSSI Kabupaten Purworejo. Dari 21 orang menunjukkan bahwa penerapan fungsi-fungsi manajemen secara umum pada PSSI Kabupaten Purworejo berada dalam kategori cukup baik yaitu sebesar 85,7%.

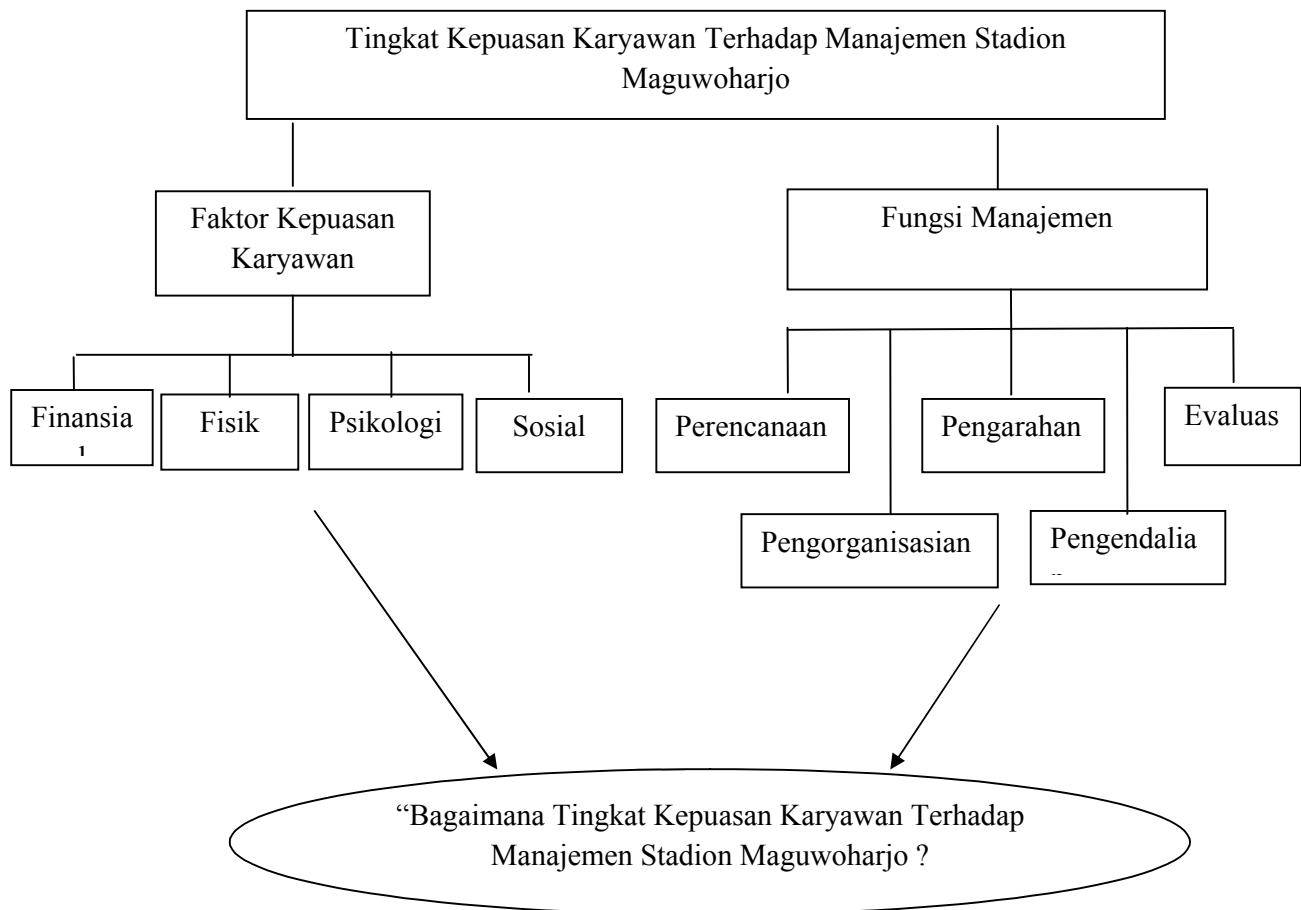
C. Kerangka Berpikir

Organisasi adalah sistem saling mempengaruhi antara orang dalam kelompok yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Manajemen Stadion Maguwoharjo merupakan UPT yang didirikan untuk melaksanakan sebagian tugas teknis Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah di bidang pengelolaan Stadion Maguwoharjo dan sarana olahraga milik Pemerintah Kabupaten Sleman yang dibantu para karyawan. Karyawan sendiri tentunya

mempunyai harapan untuk selalu bekerja secara produktif, akan tetapi hal ini juga dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja para karyawan.

Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya. Hubungan antara manajemen dan karyawan yang baik akan mempengaruhi tingkat kepuasan karyawan tersebut. Faktor yang menunjang kepuasan karyawan diantaranya faktor kepuasan finansial, fisik, sosial dan psikologi. Akan tetapi tingkat kepuasan karyawan yang tinggi tidak selalu sejalan dengan tingkat produktivitas kerja karyawan. Terlepas dari faktor-faktor kepuasan tersebut yang dijadikan sebagai alat pengukur kepuasan kerja , tetap penting untuk mengusahakan agar terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja karyawan dengan sistem manajemen yang baik untuk menjadikan sebuah organisasi yang lebih maju.

Berikut merupakan bagan kerangka berfikir :



Gambar 1. Proses Penyusunan Kerangka Berfikir

BAB III **METODE PENELITIAN**

A. Desain Penelitian

Metode penelitian deskriptif dimaksud untuk mengumpulkan informasi tentang keadaan-keadaan nyata sekarang dengan menggunakan metode survey. Penelitian deskriptif ini mempunyai maksud untuk mengetahui dan menemukan informasi sebanyak-banyaknya dan memberikan gambaran tentang tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo. Menurut Suharsimi Arikunto (2010: 3) “penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang dimaksudkan untuk memaparkan atau menggambarkan sesuatu hal misalnya keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”.

Pada umumnya penelitian deskriptif merupakan penelitian *non-hipotesis*. Berarti penelitian ini tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu tetapi hanya menggambarkan apa adanya tentang manajemen pengelola organisasi. Teknik pengumpulan data penelitian ini dengan menggunakan angket sebagai pengumpulan data yang berupa pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya.

B. Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel menurut Suharsimi Arikunto (2010: 161) adalah obyek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Untuk memudahkan dalam penyusunan instrumen diperlukan adanya variabel

sebagai bahan acuan agar tidak menyimpang dari tujuan penelitian. Variabel merupakan obyek yang bervariasi dan dapat dijadikan sebagai titik perhatian suatu penelitian. Variabel yang digunakan dalam penelitian hanya ada satu yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo , dengan empat faktor kepuasan , yaitu : faktor kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial dan kepuasan psikologi.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Penelitian ini variabelnya adalah tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo. Adapun definisi operasionalnya adalah tingkat kepuasan karyawan Stadion Maguwoharjo yang dilihat dari faktor finansial, fisik, psikologi dan sosial.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi menurut Suharsimi Arikunto (2010: 173) adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehubungan dengan wilayah penelitian atau sumber data yang dijadikan sumber penelitian. Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Stadion Maguwoharjo yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan populasi.

Hal ini mengacu apabila subjek kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Subjek dalam penelitian ini adalah (1) Karyawan kantor berjumlah 6 orang; (2) karyawan lapangan berjumlah duapuluhan 4 orang; (3) *Security* berjumlah 5 orang. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini adalah 35 orang.

E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data

1. Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah. Keberhasilan suatu penelitian banyak ditentukan oleh instrumen yang digunakan, sebab data yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menguji hipotesis diperoleh melalui instrumen tersebut.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah berupa angket atau kuesioner. Metode kuisioner (angket) adalah suatu daftar yang berisikan rangkaian pertanyaan mengenai suatu masalah atau bidang yang diteliti. Untuk memperoleh data, angket disebarluaskan kepada responden (orang-orang yang menjawab jadi yang diselidiki), terutama pada penelitian survai.

Suharsimi Arikunto (2010: 209) menyatakan bahwa ada enam prosedur yang harus ditempuh dalam pengadaan instrumen yang baik adalah:

1. Perencanaan, meliputi perumusan tujuan, menentukan variabel, kategorisasi variabel. Langkah ini meliputi perumusan tujuan dan pembuatan tabel spesifikasi.
2. Penulisan butir soal, atau item kuesioner, penyusunan skala, penyusunan pedoman wawancara.

3. Penyuntingan, yaitu melengkapi instrumen dengan pedoman mengerjakan, surat pengantar, kunci jawaban dan lain-lain yang perlu.
4. Uji coba, baik dalam skala kecil maupun besar.
5. Penganalisaan hasil, analisis item, melihat pola jawaban, peninjauan saran-saran dan sebagainya.
6. Mengadakan *revisi* terhadap item-item yang dirasa kurang baik, dengan mendasarkan diri pada data yang diperoleh sewaktu uji coba.

Agar lebih jelas dari masing-masing variabel tersaji dalam bentuk

tabel berikut:

Tabel 1 . Kisi-Kisi Angket Penelitian

| Variabel | Faktor | Indikator | Nomor Butir | Jumlah |
|--|---------------------|-------------------------------------|--|--------|
| Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo | Kepuasan Finansial | Sistem dan Besarnya Gaji | 1,2,3 | 3 |
| | | Jaminan Sosial | 4,5,6,7 | 4 |
| | | Macam-Macam Tunjangan | 8,9 | 2 |
| | | Fasilitas Yang Diberikan | 10,11,12,13,14, 15,16 | 7 |
| | | Promosi | 17,18,19,20,21 | 5 |
| | Kepuasan Fisik | Jenis Pekerjaan | 22,23,24,25,26 ,27,28,29,30,31, 32,33,34,35 | 14 |
| | | Pengaturan Waktu dan Istirahat | 36,37,38 | 3 |
| | | Perlengkapan Kerja | 39,40 | 2 |
| | | Keadaan Ruangan/Suhu | 41,42,43,44 | 4 |
| | | Penerangan | 45,46 | 2 |
| | | Pertukaran Udara | 47 | 1 |
| | | Kondisi Kesehatan Karyawan dan Umur | 48,49,50 | 3 |
| | Kepuasan Sosial | Pimpinan Yang Adil dan Bijaksana | 51,52,53,54,55, 56,57,58,59,60, 61,62,63,64,65, 66,67,68,69,70, 71 | 21 |
| | | Pengarahan dan Perintah Yang Wajar | 72,73,74,75,76 ,77,78,79,80,81 | 10 |
| | | Rekan Kerja yang Kompak | 82,83,84,85,86, 87 | 6 |
| | Kepuasaan Psikologi | Minat | 88,89,90,91 | 4 |
| | | Ketentraman dalam Bekerja | 92,93 | 2 |
| | | Sikap Terhadap Kerja | 94,95,96,97,98 | 5 |
| | | Bakat dan Keterampilan | 99,100 | 2 |

2. Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode survei dan teknik pengumpulan data menggunakan angket yang diwujudkan dalam bentuk pernyataan. Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan

kepada orang lain bersedia memberikan *responses* (responden) sesuai dengan permintaan pengguna.

Dalam penelitian ini angket yang digunakan berupa angket tertutup, yang sudah disediakan jawabannya, maka responden hanya tinggal memilih saja, dengan angket langsung menggunakan skala bertingkat. Skala bertingkat dalam angket ini menggunakan skala *likert* dengan empat pilihan yaitu: sangat puas (SP), Puas (P), cukup puas (CP), dan tidak puas (TP).

Tabel 2. Alternatif Jawaban Angket

| No | Jawaban | Skor |
|----|-------------|------|
| 1 | Tidak Puas | 1 |
| 2 | Cukup Puas | 2 |
| 3 | Puas | 3 |
| 4 | Sangat Puas | 4 |

Keberhasilan suatu penelitian banyak ditemukan oleh instrumen yang digunakan, sebab data yang diperoleh untuk menjawab pernyataan penelitian dan pengujian hipotesis diperoleh melalui instrumen tersebut.

F. Uji Coba Instrumen

Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui kesahihan dan keandalan butir-butir yang terdapat dalam instrumen. Angket diberikan kepada Karyawan Stadion Sultan Agung. Uji coba dilaksanakan dengan subjek adalah karyawan Stadion Sultan Agung yang berjumlah 12 orang.

1. Uji Validitas (Kesahihan)

Validitas menurut Suharsimi Arikunto (2010: 211) adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi,

sedangkan instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Untuk mengukur validitas angket sebagai instrumen menggunakan *product moment*. Sedangkan perhitungannya menggunakan komputer Seri Program Statistik SPSS 17.00 *version for windows*.

Penyimpulan hasil analisis validitas atau kesahihan instrumen dilakukan dengan membandingkan antara nilai *corrected item-total correlation* hasil perhitungan dengan tabel nilai r *product moment* dengan taraf signifikansi 5 %, yaitu 0,576. Instrumen dianggap valid, jika angka perhitungan lebih besar daripada harga tabel (r hitung > r tabel= 0,576).

Dari hasil uji validitas dengan menggunakan Program Statistik Komputer didapatkan nilai r = antara 0,799 sampai 0,999 maka didapatkan semua pernyataan valid.

2. Uji Reliabilitas (keterandalan)

Reliabilitas artinya suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk dipergunakan sebagai alat pengukur data. Uji reliabilitas ini dimaksudkan untuk mengetahui tingkat reliabilitas pada suatu instrumen. Untuk mengukur teknik pengujian keterandalan butir menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Sedangkan perhitungan reliabilitas menggunakan computer Seri Program Statistik SPSS 16.00 *version for windows*.

G. Analisis Data

Pada penelitian ini pemaparan data menggunakan tabel distribusi frekuensi relatif. Menurut Anas Sudijono (2001: 40-41) dikatakan “frekuensi relatif” karena frekuensi yang disajikan bukanlah frekuensi yang sebenarnya,

melainkan frekuensi yang dituangkan dalam bentuk angka persen, jika menjawab TP (Tidak Puas) diberi kode 1, jika menjawab CP (Cukup Puas) diberi kode 2, jika menjawab P (Puas) diberi kode 3, dan jika menjawab SP (Sangat Puas) diberi kode 4 lalu diberi prosentase rumus sebagai berikut:

$$p = \frac{f}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

p : prosentase

f : Frekuensi

n : jumlah seluruh pertanyaan

Menurut Slamet (2001: 186) untuk memberikan makna pada skor yang ada dibuat bentuk kategori atau kelompok menurut tingkatan yang ada. Kemudian nilai prosentase yang diperoleh dimasukkan ke dalam kriteria obyektif. Untuk memberikan makna pada skor yang ada dibuat bentuk kategori atau kelompok menurut tingkatan yang ada. Kategori terdiri dari empat kategori, yaitu: sangat puas, puas, cukup puas, tidak puas. Pengkategorian itu menggunakan rata-rata ideal (M_i) dan standar deviasi (S_d). Rentangan pengkategorinya dapat dilihat di bawah ini:

Sangat Puas : $(M_i + 1,5 S_d)$ s/d $(M_i + 3 S_d)$

Puas : M_i s/d $(M_i + 1,5 S_d)$

Cukup Puas : $(M_i - 1,5 S_d)$ s/d M_i

Tidak Puas : $(M_i - 3 S_d)$ s/d $(M_i - 1,5 S_d)$

Keterangan:

M_i : Rata-rata ideal dan S_d : Standar deviasi

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Hasil Penelitian

Variabel penelitian ini yaitu tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo. Data penelitian ini diperoleh dari jawaban kuesioner responden. Variabel kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dijabarkan dalam empat sub variabel yaitu finansial, fisik, sosial, dan psikologi. Hasil analisis deskriptif pada data tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen stadion maguwoharjo, diperoleh nilai maksimum sebesar 269 dan nilai minimum sebesar 152 skor data tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo tersebut diperoleh nilai *mean* (rerata) sebesar 196 nilai median sebesar 191, mode sebesar 191 dan nilai standar deviasi sebesar 31

Variabel tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dijabarkan dalam empat sub variabel yaitu finansial, fisik, sosial, dan psikologi. Variabel dan sub variabel penelitian akan dijabarkan dalam analisis deskriptif.

B. Hasil penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, yaitu penelitian yang memberikan gambaran terhadap objek yang diteliti sebagaimana adanya. Data penelitian ini kategorikan menjadi empat kategori yaitu Sangat Puas, Puas, Cukup Puas, Tidak Puas. Kategorisasi dalam penelitian ini menggunakan

Patokan Acuan Norma yang didasarkan pada *mean* dan *standar deviasi* ideal.

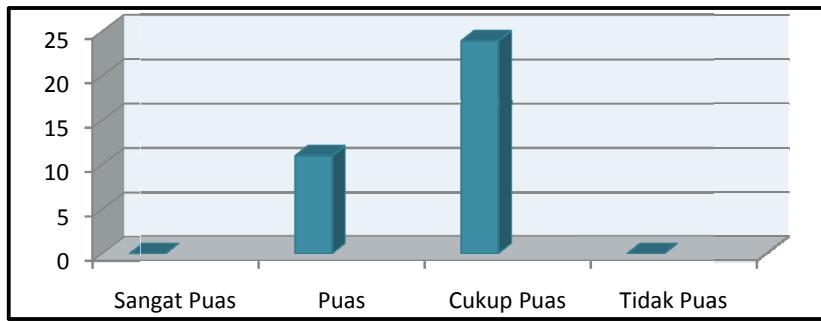
Data tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo terdiri dari 100 butir soal, sehingga diperoleh nilai *mean* ideal sebesar 250 dan nilai standar deviasi ideal sebesar 50. Nilai *mean* dan standar deviasi tersebut digunakan sebagai dasar pengkategorian data. Hasil pengkategorian data tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dapat dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3. Kategorisasi Data Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo

| Interval skor | Frekuensi | Persentase (%) | Kategori |
|----------------------|-----------|----------------|-------------|
| $325 \leq s.d < 400$ | 0 | 0 | Sangat Puas |
| $250 \leq s.d < 325$ | 11 | 31, 43 % | Puas |
| $175 \leq s.d < 250$ | 24 | 68, 57 % | Cukup Puas |
| $100 \leq s.d < 175$ | 0 | 0 | Tidak Puas |
| Total | | 100 % | |

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebanyak 11 orang (31,43 %) mempunyai tingkat kepuasan kategori puas. Sebanyak 24 orang (68,57 %) mempunyai tingkat kepuasan kategori cukup puas.

Distribusi frekuensi tingkat kepuasan kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Histogram Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo

Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo sebagian besar dalam kategori cukup puas.

Hasil analisis data pada sub variabel tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo yang meliputi kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan sosial, kepuasan psikologis terhadap karyawan Stadion Maguwoharjo adalah sebagai berikut:

1. Tingkat kepuasan karyawan terhadap finansial

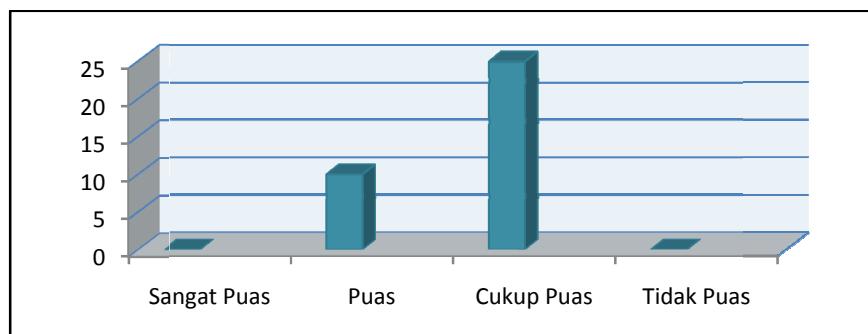
Data tingkat kepuasan terhadap finansial terdiri dari 21 butir pernyataan, sehingga diperoleh nilai *mean* sebesar 52,5 dan nilai standar deviasi ideal sebesar 10,5. Nilai *mean* dan standar deviasi tersebut digunakan sebagai dasar pengkategorian data. Hasil pengkategorian data tingkat kepuasan karyawan terhadap finansial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Kategorisasi Data Kepuasan Faktor Finansial

| Interval skor | frekuensi | Persentse(%) | Kategori |
|-------------------------|-----------|--------------|-------------|
| $68,25 \leq s.d < 84$ | 0 | 0 % | Sangat puas |
| $52,5 \leq s.d < 68,25$ | 10 | 28,58 % | Puas |
| $36,75 \leq s.d < 52,5$ | 25 | 71,42 % | Cukup puas |
| $21 \leq s.d < 36,75$ | 0 | 0 % | Tidak puas |
| Total | | 100 % | |

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebanyak 10 orang (28,58%) mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori puas, sebanyak 25 orang (71,42%) mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori cukup puas.

Distribusi frekuensi tingkat kepuasan kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dalam faktor finansial dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Histogram Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Faktor Finansial

2. Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Faktor Fisik

Data tingkat kepuasan terhadap fisik terdiri dari 29 butir pernyataan, sehingga diperoleh nilai *mean* sebesar 72,5 dan nilai standar deviasi ideal sebesar 14,5. Nilai *mean* dan standar deviasi tersebut digunakan sebagai dasar pengkategorian data. Hasil pengkategorian data

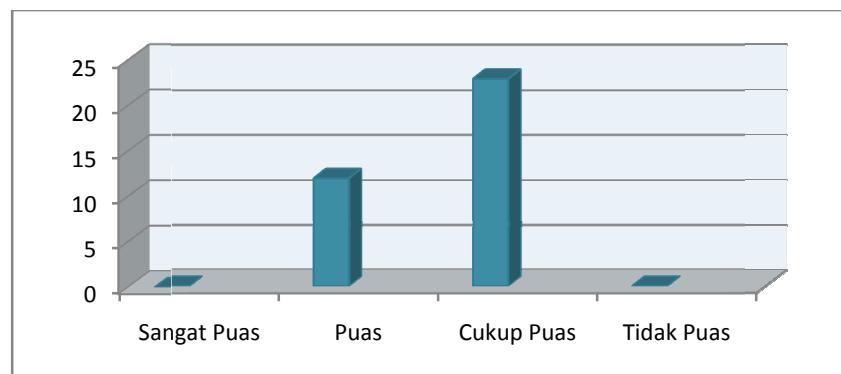
tingkat kepuasan karyawan terhadap faktor fisik dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Kategorisasi Data Kepuasan Faktor Fisik

| Interval skor | Frekuensi | Persentase(%) | Kategori |
|-------------------------|-----------|---------------|-------------|
| $94,25 \leq s.d < 116$ | 0 | 0 % | Sangat puas |
| $72,5 \leq s.d < 94,25$ | 12 | 34,29 % | Puas |
| $50,75 \leq s.d < 72,5$ | 23 | 65,71 % | Cukup puas |
| $29 \leq s.d < 50,75$ | 0 | 0 % | Tidak puas |
| Total | | 100 % | |

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebanyak 12 orang (34,29%) mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori puas, sebanyak 23 orang (65,71%) mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori cukup puas.

Distribusi frekuensi tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dalam faktor fisik dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 3. Histogram Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Faktor Fisik

3. Tingkat Kepuasan Faktor Sosial

Data tingkat kepuasan terhadap sosial terdiri dari 37 butir pernyataan, sehingga diperoleh nilai *mean* sebesar 92,5 dan nilai standar deviasi ideal sebesar 18,5. Nilai *mean* dan standar deviasi tersebut

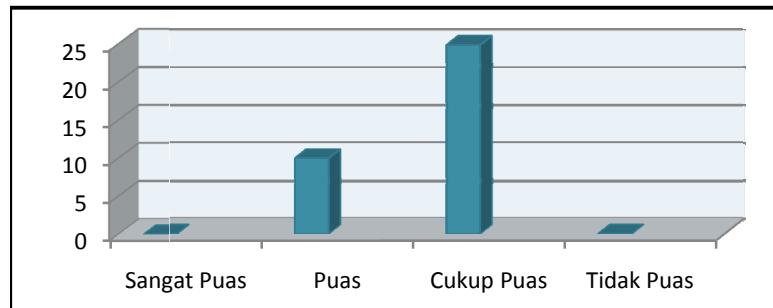
digunakan sebagai dasar pengkategorian data. Hasil pengkategorian data tingkat kepuasan karyawan terhadap faktor sosial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Kategorisasi Data Kepuasan Faktor Sosial

| Interval skor | frekuensi | Persentase(%) | Kategori |
|--------------------------|-----------|---------------|-------------|
| $120,25 \leq s.d < 148$ | 0 | 0 % | Sangat puas |
| $92,5 \leq s.d < 120,25$ | 10 | 28,58 % | Puas |
| $64,75 \leq s.d < 92,5$ | 25 | 71,42 % | Cukup puas |
| $32 \leq s.d < 64,75$ | 0 | 0 % | Tidak puas |
| Total | | 100 % | |

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebanyak sebanyak 10 orang (28,58%) mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori puas, sebanyak 25 orang (71,42%) mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori cukup puas.

Distribusi frekuensi tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dalam faktor sosial dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 4. Histogram Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Faktor Sosial

4. Tingkat Kepuasan Faktor Psikologi

Data tingkat kepuasan terhadap psikologi terdiri dari 13 butir pernyataan, sehingga diperoleh nilai *mean* sebesar 32,5 dan nilai standar deviasi ideal sebesar 6,5. Nilai *mean* dan standar deviasi tersebut

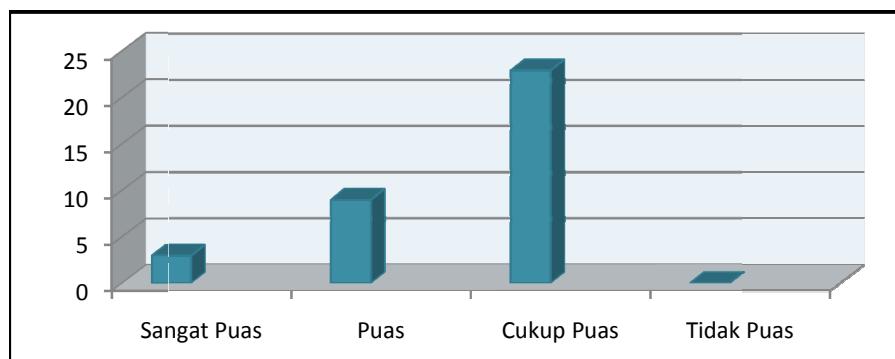
digunakan sebagai dasar pengkategorian data. Hasil pengkategorian data tingkat kepuasan karyawan terhadap faktor psikologi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Kategorisasi Data Kepuasan Faktor Psikologi

| Interval skor | frekuensi | Persentase(%) | Kategori |
|-------------------------|-----------|---------------|-------------|
| $42,25 \leq s.d < 52$ | 3 | 8,58 % | Sangat puas |
| $32,5 \leq s.d < 42,25$ | 9 | 25,71 % | Puas |
| $22,75 \leq s.d < 32,5$ | 23 | 65,71 % | Cukup puas |
| $13 \leq s.d < 22,75$ | 0 | 0 % | Tidak puas |
| Total | | 100 % | |

Berdasarkan tabel diatas diketahui sebanyak 3 orang (8,58%) mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori sangat puas, sebanyak 9 orang (25,71%) mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori puas dan sebanyak 23 orang (65,71%) mempunyai tingkat kepuasan dalam kategori cukup puas

Distribusi frekuensi tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dalam faktor psikologi dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 5. Histogram Distribusi Frekuensi Tingkat Kepuasan Faktor Psikologi

C. Pembahasan

Tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo yang meliputi faktor finansial, fisik, sosial dan psikologi dalam kategori cukup puas. Hal ini terjadi karena tolok ukur kepuasan karyawan didasarkan pada empat faktor tersebut.

Berdasarkan hasil analisis diketahui tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dalam kategori cukup puas 68,57 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa cukup puas dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan telah merasa cukup puas dengan keadaan organisasi yang ada di Stadion Maguwoharjo. Selain itu hasil analisis dari empat faktor kepuasan juga menunjukkan dalam kategori cukup puas.

1. Faktor kepuasan finansial yang berhubungan dengan kebutuhan sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi meliputi sistem organisasi, besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi. Dalam faktor finansial ini termasuk kedalam kategori cukup puas sebesar 71,42%.
2. Faktor kepuasan fisik meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Dalam faktor kepuasan fisik masuk kategori cukup puas dengan persentase sebesar 65,71%.

3. Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya, yang meliputi rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar masuk kedalam kategori cukup puas dengan persentase sebesar 71,42%
4. Faktor kepuasaan psikologi dalam kategori cukup puas sebesar 65,71%, faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Berdasarkan analisis diatas dapat dibuktikan bahwa tingkat kepuasan karyawan Stadion Maguwoharjo dari faktor finansial, fisik, sosial dan psikologi masuk kedalam kategori cukup puas. Hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan serta harapan yang diinginkan oleh karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo telah mampu dipenuhi dengan cukup. Jika kebutuhan yang diinginkan oleh karyawan terpenuhi, maka kinerja karyawan tersebut akan meningkat.

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo masuk dalam kategori cukup puas (68,57 %) yaitu sebanyak 24 orang.

Rincian tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo dalam faktor kepuasan finansial terdapat 10 orang (28%) dalam kategori puas dan sebesar 25 orang (71,42%) masuk dalam kategori cukup puas. Untuk faktor fisik terdapat 12 orang (34,29%) dalam kategori puas dan sebesar 23 orang (61,71%) dalam kategori cukup puas. Faktor sosial terdapat 10 orang (28%) dalam kategori puas dan sebesar 25 orang (71,42%) masuk dalam kategori cukup puas. Faktor psikologi 3 orang (8,58%) dalam kategori sangat puas, 9 orang (25,71%) puas, 23 orang (65,71%) dalam kategori cukup puas dan terakhir faktor psikologi 12 orang (34,29%) dalam kategori puas dan sebesar 23 orang (65,71%) dalam kategori cukup puas. Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan karyawan terhadap maanajemen Stadion Maguwoharjo adalah cukup puas.

B. Implikasi Penelitian

Hasil penelitian ini berimplikasi praktis, yaitu :

1. Timbulnya kesadaran organisasi atau lembaga sarana dan prasarana olahraga dalam memperbaiki kesejahteraan para karyawan agar karyawan dapat berkembang lebih baik lagi dalam menjalankan tugas masing-masing.

2. Organisasi atau lembaga olahraga lebih terpacu untuk meningkatkan produktifitas para karyawan agar sesuai dengan yang diharapkan.

C. Keterbatasan Penelitian

Meskipun dalam penelitian ini telah berhasil mengetahui tingkat kepuasan karyawan terhadap manajemen Stadion Maguwoharjo namun bukan berarti penelitian ini terlepas dari segala keterbatasan yang ada. Adapun keterbatasan yang di maksud sebagai berikut :

1. Kondisi karyawan yang berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya sehingga mempengaruhi hasil yang ada.
2. Keseriusan dalam mengerjakan kuisioner terkadang masih belum ada.

D. Saran-saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, beberapa saran yang dapat peneliti sampaikan :

1. Bagi organisasi atau lembaga olahraga khususnya dibidang sarana dan prasarana fasilitas olahraga agar dapat meningkatkan kesejahteraan para karyawan.
2. Bagi organisasi atau lembaga olahraga hendaknya memperhatikan kondisi karyawan dan memonitoring setiap pekerjaan yang dilakukan.

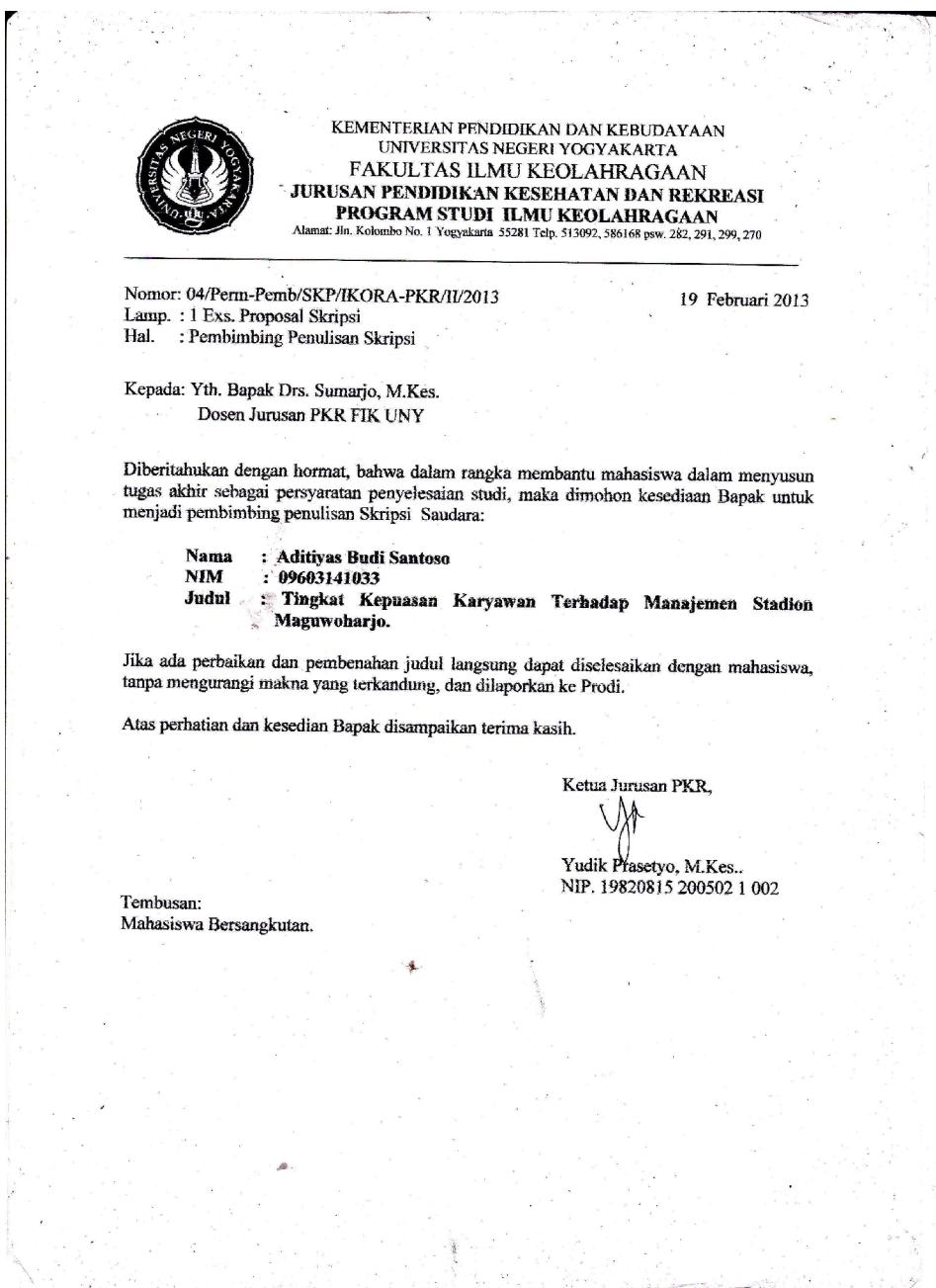
DAFTAR PUSTAKA

- Adi Sucipto. (2011). *Manajemen Olahraga*. Diakses pada tanggal 28 Februari 2013, pukul 13.25. Diakses pada tanggal 28 Februari 2013, pukul 13.25. dari latihanolahraga.wordpress.com/tag/manajemen-olahraga-2/
- Anas Sudijono. (2001). *Pengantar Statistika Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Anonim, (2001). *Peraturan Bupati Sleman Nomor 57*
- Arif Budiarto (2000). *Tingkat Kepuasan Anggota Klinik Kebugaran FIK UNY. Skripsi*. FIK UNY
- Bisri CH.(2001). *Penuntun Penyusunan Rencana Penelitian dan Penulisan Skripsi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Danfar.(2009). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja*. Diakses pada tanggal 28 Februari 2013, pukul 13.20. Dari <http://dansite.wordpress.com/2009/04/10/>
- Emanuel Bagus.(2012). *Fungsi Operasional Manajemen Sumber daya Manusia*. Diakses tanggal 28 Februari 2013 pukul 13.00. dari [www.Emanuelbagus.wordpress.com/2012/03/26/fungsi-operasional-manajemen-sumber-daya-manusia](http://Emanuelbagus.wordpress.com/2012/03/26/fungsi-operasional-manajemen-sumber-daya-manusia).
- George R.Terry dan Lieslie W. Rue.(2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan,Malayu S.P.(2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Hendi Sukamto (2006).*Manajemen PSSI Kabupaten Purworejo*.Skripsi. FIK UNY.
- Iwanaradea.(2009).*Manajemen Olahraga*. Diakses tanggal 20 Desember 2012 pukul 15.34. Dari Manajemen Olahraga.scribd.com
- Kristen Gregory.(2011).*The Importance of Employee Satisfaction*. Daiakses pada tanggal 28 Februari 2013, pukul 15.00. dari www.neumann.edu/academics/divisions/business/journal/Review2011/Gregory.pdf
- Manullang. M. (2006). *Dasar-dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University.

- Richard L.Daft. (2010). *Era Baru Manajemen*. Jakarta: Salemba
- Sepri Putra A.(2010). *Manajemen ,Administrasi dan Organisasi Olahraga*.Diakses tanggal 20 Januari 2013 Pukul 15.50. Dari Sepriblog.blogspot.com/2010/10/manajemenadministrasi-dan-organisasi.html.
- Slamet. (2001). *Statistika untuk Penelitian*. Jakarta: Alfabeta
- Sondang P.Siagian.(2006).*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Suharsimi Arikunto.(1996). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta : Rineka Cipta
- T.Hani Handoko. (1992). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta: BPFE
- Yura Annisa.(2013).*Unsur dan Fungsi manajemen*. Diakses tanggal 23 Januari 2013. Pukul 16.00. Dari Yuraannisa.blogspot.com/2013/10/

LAMPIRAN

Lampiran 1. Surat Pembimbing Proposal TAS



Lampiran 2. Surat Permohonan Izin Uji Coba Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta, Telp.(0274) 513092 psw 255

Nomor : 249/UN.34.16/PP/2013 14 Mei 2013

Lamp. : 1 Eks.

Hal : Permohonan Izin Uji Coba Penelitian

Yth. : Pengelola Stadion Sultan Agung
Bantul, Yogyakarta

Dengan hormat, disampaikan bahwa untuk keperluan uji coba penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, kami mohon berkenan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin uji coba penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta :

Nama : Aditiyas Budi Santoso

NIM : 09603141033

Program Studi : PKR/IKORA

Penelitian akan dilaksanakan pada :

Waktu : Mei s.d. Juni 2013

Tempat/obyek : Stadion Sultan Agung

Judul Skripsi : Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion
Maguwoharjo.

Demikian surat ijin uji coba penelitian ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tembusan :

1. Kajur. PKR
2. Pembimbing TAS
3. Mahasiswa ybs.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
FAKULTAS ILMU KEOLAHRAGAAN
Alamat : Jl. Kolombo No.1 Yogyakarta, Telp.(0274) 513092 psw 255

Nomor : 249/UN.34.16/PP/2013 17 Mei 2013

Lamp. : 1 Eks.

H a l : Permohonan Izin Uji Coba Penelitian

Yth. : Gubernur Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
cq. Kepala Biro Administrasi Pembangunan
Setda. Provinsi DIY
Jl. Malioboro, Yogyakarta

Dengan hormat, disampaikan bahwa untuk keperluan uji coba penelitian dalam rangka penulisan tugas akhir skripsi, kami mohon berkenan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan ijin uji coba penelitian bagi mahasiswa Fakultas Ilmu Keolahragaan Universitas Negeri Yogyakarta :

Nama : Aditiyas Budi Santoso
NIM : 09603141033

Program Studi : PKR/IKORA

Penelitian akan dilaksanakan pada :

Waktu : Mei s.d. Juni 2013

Tempat/obyek : Stadion Sultan Agung

Judul Skripsi : Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo.

Demikian surat ijin uji coba penelitian ini dibuat agar yang berkepentingan maklum, serta dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.



Tembusan :

1. Kajur. PKR
2. Pembimbing TAS
3. Mahasiswa ybs.

Lampiran 3. Surat Ijin Penelitian

**PEMERINTAH DAERAH DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA
SEKRETARIAT DAERAH**
Kompleks Kepatihan, Danurejan, Telepon (0274) 562811 - 562814 (Hunting)
YOGYAKARTA 55213

SURAT KETERANGAN / IJIN
070/4422/V/5/2013

| | |
|--|--|
| Membaca Surat : Dekan Fak. Ilmu Keolahragaan UNY | Nomor : 249/UN.34.16/ PP/2013 |
| Tanggal : 17 Mei 2013 | Perihal : Ijin Pra Penelitian dan Penelitian |

Mengingat : 1. Peraturan Pemerintah Nomor 41 Tahun 2006, tentang Perizinan bagi Perguruan Tinggi Asing, Lembaga Penelitian dan Pengembangan Asing, Badan Usaha Asing dan Orang Asing dalam melakukan Kegiatan Penelitian dan Pengembangan di Indonesia;
2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 33 Tahun 2007, tentang Pedoman penyelenggaraan Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah;
3. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 37 Tahun 2008, tentang Rincian Tugas dan Fungsi Satuan Organisasi di Lingkungan Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.
4. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perizinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pendataan, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta.

DILIJINKAN untuk melakukan kegiatan survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan kepada:

| | |
|--|-----------------------|
| Nama : ADITIYAS BUDI SANTOSO | NIP/NIM : 09603141033 |
| Alamat : JL KOLOMBO 1, YOGYAKARTA | |
| Judul : TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP MANAJEMEN STADION MAGUWOHARJO | |
| Lokasi : 1. STADION SULTAN AGUNG, , Kota/Kab. BANTUL 2. STADION MAGUWOHARJO, , Kota/Kab. SLEMAN | |
| Waktu : 22 Mei 2013 s/d 22 Agustus 2013 | |

Dengan Ketentuan

1. Menyerahkan surat keterangan/ijin survei/penelitian/pendataan/pengembangan/pengkajian/studi lapangan *) dari Pemerintah Daerah DIY kepada Bupati/Walikota melalui institusi yang sudah dimaksud;
2. Menyerahkan soft copy hasil penelitiannya baik kepada Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta melalui Biro Administrasi Pembangunan Setda DIY dalam compact disk (CD) maupun mengunggah (upload) melalui website adbang.jogjaprov.go.id dan menunjukkan cetakan asli yang sudah disahkan dan dibubuh cap institusi;
3. Ijin ini hanya dipergunakan untuk keperluan ilmiah, dan pemegang ijin wajib mentaati ketentuan yang berlaku di lokasi kegiatan;
4. Ijin penelitian dapat diperpanjang maksimal 2 (dua) kali dengan menunjukkan surat ini kembali sebelum berakhir waktunya setelah mengajukan perpanjangan melalui website adbang.jogjaprov.go.id;
5. Ijin yang diberikan dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila pemegang ijin ini tidak memenuhi ketentuan yang berlaku.

Dikeluarkan di Yogyakarta
Pada tanggal 22 Mei 2013
A.n Sekretaris Daerah
Asisten Perekonomian dan Pembangunan
Ub.
Kepala Biro Administrasi Pembangunan
NIP. 19580105198503 2 003
Herlina Sulawati, SH

Tembusan :

1. Yth. Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta (sebagai laporan);
2. Bupati Sleman c/q Bappeda
3. Bupati Bantul c/q Bappeda
4. Dekan Fak. Ilmu Keolahragaan UNY
5. Yang Bersangkutan



Lampiran 4. Surat Ijin Uji Coba Penelitian di Stadion Sultan Agung

PEMERINTAH KABUPATEN BANTUL
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH
(B A P P E D A)
Jln.Robert Monginsidi No. 1 Bantul 55711, Telp. 367533, Fax. (0274) 367796
Website: bappeda.bantulkab.go.id Webmail: bappeda@bantulkab.go.id

SURAT KETERANGAN/IZIN
Nomor : 070 / 2313

Menunjuk Surat : Dari : Sekretariat Daerah DIY Nomor : 070/4422/V/5/2013
Tanggal : 22 Mei 2013 Perihal : Ijin Uji Validitas dan penelitian

Mengingat : a. Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Daerah Kabupaten Bantul Nomor 16 Tahun 2009 tentang Perubahan Atas Peraturan Daerah Nomor 17 Tahun 2007 tentang Pembentukan Organisasi Lembaga Teknis Daerah Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul;
b. Peraturan Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta Nomor 18 Tahun 2009 tentang Pedoman Pelayanan Perijinan, Rekomendasi Pelaksanaan Survei, Penelitian, Pengembangan, Pengkajian, dan Studi Lapangan di Daerah Istimewa Yogyakarta;
c. Peraturan Bupati Bantul Nomor 17 Tahun 2011 tentang Ijin Kuliah Kerja Nyata (KKN) dan Praktek Lapangan (PL) Perguruan Tinggi di Kabupaten Bantul.

Diizinkan kepada :
Nama : ADITIYAS BUDI SANTOSO
P. T / Alamat : UNY, KARANGMALANG YK
NIP/NIM/No. KTP : 09603141033
Tema/Judul : **TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP MANAJEMEN STADION MAGUWOHARJO**
Kegiatan : DPU Kab. Bantul (Pengelola Stadion Sultan Agung: uji validitas)
Lokasi :
Waktu : 22 Mei 2013 s/d 22 Agustus 2013
Personil :
Dengan ketentuan sebagai berikut :
1. Dalam melaksanakan kegiatan tersebut harus selalu berkoordinasi (menyampaikan maksud dan tujuan) dengan institusi Pemerintah Desa setempat serta dinas atau instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk seperlunya;
2. Wajib menjaga ketertiban dan mematuhi peraturan perundungan yang berlaku;
3. Izin hanya digunakan untuk kegiatan sesuai izin yang diberikan;
4. Pemegang izin wajib melaporkan pelaksanaan kegiatan bentuk softcopy (CD) dan hardcopy kepada Pemerintah Kabupaten Bantul c.q Bappeda Kabupaten Bantul setelah selesai melaksanakan kegiatan;
5. Izin dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak memenuhi ketentuan tersebut di atas;
6. Memenuhi ketentuan, etika dan norma yang berlaku di lokasi kegiatan; dan
7. Izin ini tidak boleh disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu ketertiban umum dan kestabilan pemerintah.

Dikeluarkan di : B a n t u l
Pada tanggal : 23 Mei 2013

A.n. Kepala,
Sekretaris,
Ub.
Kz. Subbag Umum

BAPPEDA BANTUL

Els Mulyati, SIP., MPA
NIP. 19690129 199503 2 003

Tembusan disampaikan kepada Yth.

1. Bupati Bantul (sebagai laporan)
2. Ka. Kantor Kesbangpol Kab. Bantul
3. Ka. Dinas Pekerjaan Umum Kab. Bantul
4. Yang Bersangkutan

Lampiran 5. Surat Ijin Penelitian di Stadion Maguwoharjo

PEMERINTAH KABUPATEN SLEMAN
BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Jalan Parasamya Nomor 1 Beran, Tridadi, Sleman, Yogyakarta 55511
Telepon (0274) 868800, Faksimili (0274) 868800
Website: slemankab.go.id, E-mail : bappeda@slemankab.go.id

SURAT IZIN
Nomor : 070 / Bappeda / 2155 / 2013

TENTANG
PENELITIAN

KEPALA BADAN PERENCANAAN PEMBANGUNAN DAERAH

Dasar : Keputusan Bupati Sleman Nomor : 55/Kep.KDH/A/2003 tentang Izin Kuliah Kerja Nyata, Praktek Kerja Lapangan, dan Penelitian.
Menunjuk : Surat dari Sekretariat Daerah Pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta
Nomor : 070/4422/V/5/2013
Hal : Izin Penelitian Tanggal : 22 Mei 2013

MENGIZINKAN :

Kepada : ADITYAS BUDI SANTOSO
Nama : 09603141033
No.Mhs/NIM/NIP/NIK :
Program/Tingkat : S1
Instansi/Perguruan Tinggi : Universitas Negeri Yogyakarta
Alamat instansi/Perguruan Tinggi : Kampus Karangmalang Yogyakarta
Alamat Rumah : Kemloko, Margorejo Tempel Sleman
No. Telp / HP : 085643221725
Untuk : Mengadakan Penelitian / Pra Survey / Uji Validitas / PKL dengan judul
TINGKAT KEPUASAN KARYAWAN TERHADAP MANAJEMEN STADION
MAGUWOHARJO
Lokasi : Kabupaten Sleman
Waktu : Selama 3 bulan mulai tanggal: 22 Mei 2013 s/d 22 Agustus 2013

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Wajib melapor diri kepada Pejabat Pemerintah setempat (Camat/ Kepala Desa) atau Kepala Instansi untuk mendapat petunjuk seperlunya.
2. Wajib menjaga tata tertib dan mentaati ketentuan-ketentuan setempat yang berlaku.
3. Izin tidak disalahgunakan untuk kepentingan-kepentingan di luar yang direkomendasikan.
4. Wajib menyampaikan laporan hasil penelitian berupa 1 (satu) CD format PDF kepada Bupati diserahkan melalui Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah.
5. Izin ini dapat dibatalkan sewaktu-waktu apabila tidak dipenuhi ketentuan-ketentuan di atas.

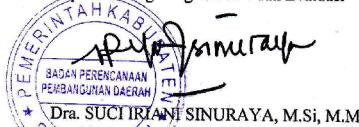
Demikian ijin ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, diharapkan pejabat pemerintah/non pemerintah setempat memberikan bantuan seperlunya.

Setelah selesai pelaksanaan penelitian Saudara wajib menyampaikan laporan kepada kami 1 (satu) bulan setelah berakhirnya penelitian.

Dikeluarkan di Sleman
Pada Tanggal : 17 Juni 2013
a.n. Kepala Badan Perencanaan Pembangunan Daerah
Sekretaris
u.b.
Kepala Bidang Pengendalian dan Evaluasi

Riyadi Sinuraya

* Dra. SUCTIRIANI SINURAYA, M.Si, M.M



Lampiran 6. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



Lampiran 7. Data Statistics

| | Faktor Kepuasan Finansial | Faktor Kepuasan Fisik | Faktor Kepuasan Sosial | Faktor Kepuasaan Psikologi | Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo |
|---|---------------------------|-----------------------|------------------------|----------------------------|--|
| N | Valid | 35 | 35 | 35 | 35 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 |

Faktor Kepuasan Finansial

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup puas | 25 | 71.4 | 71.4 | 71.4 |
| | Puas | 10 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Faktor Kepuasan Fisik

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup puas | 23 | 65.7 | 65.7 | 65.7 |
| | Puas | 12 | 34.3 | 34.3 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Faktor Kepuasan Sosial

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup puas | 25 | 71.4 | 71.4 | 71.4 |
| | Puas | 10 | 28.6 | 28.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Faktor Kepuasaan Psikologi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup puas | 23 | 65.7 | 65.7 | 65.7 |
| | Puas | 9 | 25.7 | 25.7 | 91.4 |
| | Sangat Puas | 3 | 8.6 | 8.6 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Cukup puas | 24 | 68.6 | 68.6 | 68.6 |
| | Puas | 11 | 31.4 | 31.4 | 100.0 |
| | Total | 35 | 100.0 | 100.0 | |

Lampiran 8. Kategori Data

Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo

| | | | |
|--------------|-----------|---|-----|
| Skor max | 4 x 100 | = | 400 |
| Skor min | 1 x 100 | = | 100 |
| Mi | 500 / 0,5 | = | 250 |
| Sdi | 300 / 6 | = | 50 |
| Mi + 3 Sdi | | = | 400 |
| Mi + 1,5 Sdi | | = | 325 |
| Mi | | = | 250 |
| Mi – 1,5 SDi | | = | 175 |
| Mi – 3 SDi | | = | 100 |

Sangat Puas : $(Mi + 1,5 Sdi) \leq s.d < (Mi + 3 SDi)$

Puas : $Mi \leq s.d < (Mi + 1,5 SDi)$

Cukup Puas : $(Mi – 1,5 SDi) \leq s.d < Mi$

Tidak Puas : $(Mi – 3 SDi) \leq s.d < (Mi – 1,5 SDi)$

Kategori Skor

Sangat Puas : $325 \leq s.d < 400$

Puas : $250 \leq s.d < 325$

Cukup Puas : $175 \leq s.d < 250$

Tidak Puas : $100 \leq s.d < 175$

Kategori data

Tingkat Kepuasan Faktor Finansial

| | | | |
|--------------|-----------|---|-------|
| Skor max | 4 x 21 | = | 84 |
| Skor min | 1 x 21 | = | 21 |
| Mi | 105 / 0,5 | = | 52,5 |
| Sdi | 63 / 6 | = | 10,5 |
| Mi + 3 Sdi | | = | 84 |
| Mi + 1,5 Sdi | | = | 68,25 |
| Mi | | = | 52,5 |
| Mi – 1,5 SDi | | = | 36,75 |
| Mi – 3 SDi | | = | 21 |

Sangat Puas : $(Mi + 1,5 Sdi) \leq s.d < (Mi + 3 SDi)$

Puas : $Mi \leq s.d < (Mi + 1,5 SDi)$

Cukup Puas : $(Mi – 1,5 SDi) \leq s.d < Mi$

Tidak Puas : $(Mi – 3 SDi) \leq s.d < (Mi – 1,5 SDi)$

Kategori Skor

| | | |
|-------------|---|-------------------------|
| Sangat Puas | : | $68,25 \leq s.d < 84$ |
| Puas | : | $52,5 \leq s.d < 68,25$ |
| Cukup Puas | : | $36,75 \leq s.d < 52,5$ |
| Tidak Puas | : | $21 \leq s.d < 36,75$ |

Kategori data

Tingkat Kepuasan Faktor Fisik

| | | | |
|--------------|-----------|---|-------|
| Skor max | 4 x 29 | = | 116 |
| Skor min | 1 x 29 | = | 29 |
| Mi | 145 / 0,5 | = | 72,5 |
| Sdi | 87 / 6 | = | 14,5 |
| Mi + 3 Sdi | | = | 116 |
| Mi + 1,5 Sdi | | = | 94,25 |
| Mi | | = | 72,5 |
| Mi – 1,5 SDi | | = | 50,75 |
| Mi – 3 SDi | | = | 29 |

Sangat Puas : $(Mi + 1,5 Sdi) \leq s.d < (Mi + 3 SDi)$

Puas : $Mi \leq s.d < (Mi + 1,5 SDi)$

Cukup Puas : $(Mi – 1,5 SDi) \leq s.d < Mi$

Tidak Puas : $(Mi – 3 SDi) \leq s.d < (Mi – 1,5 SDi)$

Kategori Skor

Sangat Puas : $94,25 \leq s.d < 116$

Puas : $72,5 \leq s.d < 94,25$

Cukup Puas : $50,75 \leq s.d < 72,5$

Tidak Puas : $29 \leq s.d < 50,75$

Kategori data

Tingkat Kepuasan Faktor Sosial

| | | | |
|--------------|----------|---|--------|
| Skor max | 4 x 37 | = | 148 |
| Skor min | 1 x 37 | = | 37 |
| Mi | 185/ 0,5 | = | 92,5 |
| Sdi | 39 / 6 | = | 18,5 |
| Mi + 3 Sdi | | = | 148 |
| Mi + 1,5 Sdi | | = | 120,25 |
| Mi | | = | 92,5 |
| Mi – 1,5 SDi | | = | 64,75 |
| Mi – 3 SDi | | = | 32 |

Sangat Puas : $(Mi + 1,5 Sdi) \leq s.d < (Mi + 3 SDi)$

Puas : $Mi \leq s.d < (Mi + 1,5 SDi)$

Cukup Puas : $(Mi – 1,5 SDi) \leq s.d < Mi$

Tidak Puas : $(Mi – 3 SDi) \leq s.d < (Mi – 1,5 SDi)$

Kategori Skor

| | | |
|-------------|---|--------------------------|
| Sangat Puas | : | $120,25 \leq s.d < 148$ |
| Puas | : | $92,5 \leq s.d < 120,25$ |
| Cukup Puas | : | $64,75 \leq s.d < 92,5$ |
| Tidak Puas | : | $32 \leq s.d < 64,75$ |

Kategori data

Tingkat Kepuasan Faktor Psikologi

| | | | |
|--------------|----------|---|-------|
| Skor max | 4 x 13 | = | 52 |
| Skor min | 1 x 13 | = | 13 |
| Mi | 65 / 0,5 | = | 32,5 |
| Sdi | 39 / 6 | = | 6,5 |
| Mi + 3 Sdi | | = | 52 |
| Mi + 1,5 Sdi | | = | 42,25 |
| Mi | | = | 32,5 |
| Mi – 1,5 SDi | | = | 22,75 |
| Mi – 3 SDi | | = | 13 |

Sangat Puas : (Mi + 1,5 Sdi) s/d (Mi + 3 SDi)

Puas : Mi s/d (Mi + 1,5 SDi)

Cukup Puas : (Mi – 1,5 SDi) s/d Mi

Tidak Puas : (Mi – 3 SDi) s/d (Mi – 1,5 SDi)

Kategori Skor

Sangat Puas : $42,25 \leq s.d < 52$

Puas : $32,5 \leq s.d < 42,25$

Cukup Puas : $22,75 \leq s.d < 32,5$

Tidak Puas : $13 \leq s.d < 22,75$

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 12 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 12 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .998 | 100 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----|--------|----------------|----|
| P1 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P2 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P3 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P4 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P5 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P6 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P7 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P8 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P9 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P10 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P11 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P12 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P13 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P14 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P15 | 2.2500 | .45227 | 12 |

| | | | |
|-----|--------|--------|----|
| P16 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P17 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P18 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P19 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P20 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P21 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P22 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P23 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P24 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P25 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P26 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P27 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P28 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P29 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P30 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P31 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P32 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P33 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P34 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P35 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P36 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P37 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P38 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P39 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P40 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P41 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P42 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P43 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P44 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P45 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P46 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P47 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P48 | 2.1667 | .38925 | 12 |

| | | | |
|-----|--------|--------|----|
| P49 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P50 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P51 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P52 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P53 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P54 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P55 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P56 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P57 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P58 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P59 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P60 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P61 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P62 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P63 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P64 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P65 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P66 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P67 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P68 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P69 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P70 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P71 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P72 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P73 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P74 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P75 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P76 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P77 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P78 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P79 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P80 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P81 | 2.2500 | .45227 | 12 |

| | | | |
|------|--------|--------|----|
| P82 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P83 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P84 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P85 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P86 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P87 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P88 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P89 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P90 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P91 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P92 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P93 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P94 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P95 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P96 | 2.2500 | .45227 | 12 |
| P97 | 2.1667 | .38925 | 12 |
| P98 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P99 | 2.3333 | .65134 | 12 |
| P100 | 2.1667 | .38925 | 12 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P2 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P3 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P4 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P5 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P6 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P7 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P8 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P9 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |

| | | | | |
|-----|----------|----------|------|------|
| P10 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P11 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P12 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P13 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P14 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P15 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P16 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P17 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P18 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P19 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P20 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P21 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P22 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P23 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P24 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P25 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P26 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P27 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P28 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P29 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P30 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P31 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P32 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P33 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P34 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P35 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P36 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P37 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P38 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P39 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P40 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P41 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P42 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |

| | | | | |
|-----|----------|----------|------|------|
| P43 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P44 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P45 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P46 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P47 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P48 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P49 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P50 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P51 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P52 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P53 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P54 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P55 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P56 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P57 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P58 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P59 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P60 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P61 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P62 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P63 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P64 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P65 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P66 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P67 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P68 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P69 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P70 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P71 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P72 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P73 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P74 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P75 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |

| | | | | |
|------|----------|----------|------|------|
| P76 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P77 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P78 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P79 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P80 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P81 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P82 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P83 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P84 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P85 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P86 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P87 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P88 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P89 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P90 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P91 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P92 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P93 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P94 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P95 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P96 | 222.0833 | 1902.083 | .999 | .998 |
| P97 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |
| P98 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P99 | 222.0000 | 1890.000 | .905 | .998 |
| P100 | 222.1667 | 1914.333 | .799 | .998 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|----------|----------|----------------|------------|
| 2.2433E2 | 1.942E3 | 44.06469 | 100 |

Lampiran 9. Data Hasil Penelitian di Stadion Maguwoharjo

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 17 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 |
| 24 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 25 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 29 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 31 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 32 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| 34 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 35 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 |

| Resp | Butir Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 5 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 18 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 21 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 23 | 2 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 31 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 32 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 1 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 |
| 35 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| Resp | Butir Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 7 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 12 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 19 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 3 | 2 | 2 |
| 32 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 35 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 |

| Resp | Butir Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | 79 | 80 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 |
| 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 6 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 7 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 9 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 10 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 19 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 20 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 23 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 |
| 24 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 27 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 |
| 28 | 2 | 3 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 29 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 31 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 32 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |

| Resp | Butir Pertanyaan | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------|------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| | 81 | 82 | 83 | 84 | 85 | 86 | 87 | 88 | 89 | 90 | 91 | 92 | 93 | 94 | 95 | 96 | 97 | 98 | 99 | 100 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | |
| 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 7 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 9 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 11 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | |
| 12 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| 15 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 17 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 18 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 20 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | |
| 21 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 22 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 23 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 24 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 27 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 31 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | |
| 32 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 33 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | |
| 34 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |

| Resp | Jumlah Skor | Finansial | | | | Fisik | | | |
|------|-------------|-----------|---|----|-------|-------|----|-------|---|
| | | 1 | 2 | 36 | 42,86 | 2 | 71 | 61,21 | 3 |
| 1 | 196 | 49 | 2 | 36 | 42,86 | 2 | 71 | 61,21 | 3 |
| 2 | 199 | 49,75 | 2 | 42 | 50,00 | 2 | 62 | 53,45 | 3 |
| 3 | 191 | 47,75 | 2 | 43 | 51,19 | 3 | 58 | 50,00 | 2 |
| 4 | 175 | 43,75 | 2 | 33 | 39,29 | 2 | 51 | 43,97 | 2 |
| 5 | 181 | 45,25 | 2 | 34 | 40,48 | 2 | 56 | 48,28 | 2 |
| 6 | 172 | 43 | 2 | 34 | 40,48 | 2 | 53 | 45,69 | 2 |
| 7 | 152 | 38 | 2 | 35 | 41,67 | 2 | 47 | 40,52 | 2 |
| 8 | 162 | 40,5 | 2 | 35 | 41,67 | 2 | 49 | 42,24 | 2 |
| 9 | 168 | 42 | 2 | 36 | 42,86 | 2 | 51 | 43,97 | 2 |
| 10 | 167 | 41,75 | 2 | 34 | 40,48 | 2 | 51 | 43,97 | 2 |
| 11 | 216 | 54 | 3 | 42 | 50,00 | 2 | 61 | 52,59 | 3 |
| 12 | 165 | 41,25 | 2 | 37 | 44,05 | 2 | 51 | 43,97 | 2 |
| 13 | 185 | 46,25 | 2 | 33 | 39,29 | 2 | 54 | 46,55 | 2 |
| 14 | 208 | 52 | 3 | 32 | 38,10 | 2 | 69 | 59,48 | 3 |
| 15 | 191 | 47,75 | 2 | 37 | 44,05 | 2 | 55 | 47,41 | 2 |
| 16 | 185 | 46,25 | 2 | 33 | 39,29 | 2 | 54 | 46,55 | 2 |
| 17 | 265 | 66,25 | 3 | 50 | 59,52 | 3 | 81 | 69,83 | 3 |
| 18 | 269 | 67,25 | 3 | 52 | 61,90 | 3 | 83 | 71,55 | 3 |
| 19 | 174 | 43,5 | 2 | 35 | 41,67 | 2 | 57 | 49,14 | 2 |
| 20 | 175 | 43,75 | 2 | 38 | 45,24 | 2 | 60 | 51,72 | 3 |
| 21 | 259 | 64,75 | 3 | 42 | 50,00 | 2 | 83 | 71,55 | 3 |
| 22 | 191 | 47,75 | 2 | 38 | 45,24 | 2 | 54 | 46,55 | 2 |
| 23 | 237 | 59,25 | 3 | 48 | 57,14 | 3 | 72 | 62,07 | 3 |
| 24 | 170 | 42,5 | 2 | 31 | 36,90 | 2 | 54 | 46,55 | 2 |
| 25 | 199 | 49,75 | 2 | 43 | 51,19 | 3 | 58 | 50,00 | 2 |
| 26 | 253 | 63,25 | 3 | 63 | 75,00 | 3 | 87 | 75,00 | 3 |
| 27 | 237 | 59,25 | 3 | 62 | 73,81 | 3 | 87 | 75,00 | 3 |
| 28 | 181 | 45,25 | 2 | 35 | 41,67 | 2 | 55 | 47,41 | 2 |
| 29 | 168 | 42 | 2 | 36 | 42,86 | 2 | 52 | 44,83 | 2 |
| 30 | 171 | 42,75 | 2 | 34 | 40,48 | 2 | 47 | 40,52 | 2 |
| 31 | 213 | 53,25 | 3 | 52 | 61,90 | 3 | 52 | 44,83 | 2 |
| 32 | 195 | 48,75 | 2 | 56 | 66,67 | 3 | 53 | 45,69 | 2 |
| 33 | 187 | 46,75 | 2 | 37 | 44,05 | 2 | 52 | 44,83 | 2 |
| 34 | 216 | 54 | 3 | 37 | 44,05 | 2 | 65 | 56,03 | 3 |
| 35 | 214 | 53,5 | 3 | 53 | 63,10 | 3 | 57 | 49,14 | 2 |

| Resp | Sosial | | | Psikologi | | |
|------|--------|-------|---|-----------|-------|---|
| 1 | 61 | 41,22 | 2 | 28 | 53,85 | 3 |
| 2 | 65 | 43,92 | 2 | 30 | 57,69 | 3 |
| 3 | 66 | 44,59 | 2 | 24 | 46,15 | 2 |
| 4 | 68 | 45,95 | 2 | 23 | 44,23 | 2 |
| 5 | 67 | 45,27 | 2 | 24 | 46,15 | 2 |
| 6 | 62 | 41,89 | 2 | 23 | 44,23 | 2 |
| 7 | 46 | 31,08 | 2 | 24 | 46,15 | 2 |
| 8 | 56 | 37,84 | 2 | 22 | 42,31 | 2 |
| 9 | 57 | 38,51 | 2 | 24 | 46,15 | 2 |
| 10 | 59 | 39,86 | 2 | 23 | 44,23 | 2 |
| 11 | 84 | 56,76 | 3 | 29 | 55,77 | 3 |
| 12 | 53 | 35,81 | 2 | 24 | 46,15 | 2 |
| 13 | 71 | 47,97 | 2 | 27 | 51,92 | 3 |
| 14 | 82 | 55,41 | 3 | 25 | 48,08 | 2 |
| 15 | 73 | 49,32 | 2 | 26 | 50,00 | 2 |
| 16 | 71 | 47,97 | 2 | 27 | 51,92 | 3 |
| 17 | 93 | 62,84 | 3 | 41 | 78,85 | 4 |
| 18 | 93 | 62,84 | 3 | 41 | 78,85 | 4 |
| 19 | 55 | 37,16 | 2 | 27 | 51,92 | 3 |
| 20 | 57 | 38,51 | 2 | 20 | 38,46 | 2 |
| 21 | 93 | 62,84 | 3 | 41 | 78,85 | 4 |
| 22 | 73 | 49,32 | 2 | 26 | 50,00 | 2 |
| 23 | 83 | 56,08 | 3 | 34 | 65,38 | 3 |
| 24 | 62 | 41,89 | 2 | 23 | 44,23 | 2 |
| 25 | 74 | 50,00 | 2 | 24 | 46,15 | 2 |
| 26 | 80 | 54,05 | 3 | 23 | 44,23 | 2 |
| 27 | 64 | 43,24 | 2 | 24 | 46,15 | 2 |
| 28 | 69 | 46,62 | 2 | 22 | 42,31 | 2 |
| 29 | 56 | 37,84 | 2 | 24 | 46,15 | 2 |
| 30 | 67 | 45,27 | 2 | 23 | 44,23 | 2 |
| 31 | 80 | 54,05 | 3 | 29 | 55,77 | 3 |
| 32 | 62 | 41,89 | 2 | 24 | 46,15 | 2 |
| 33 | 71 | 47,97 | 2 | 27 | 51,92 | 3 |
| 34 | 89 | 60,14 | 3 | 25 | 48,08 | 2 |
| 35 | 78 | 52,70 | 3 | 26 | 50,00 | 2 |

Tingkat Kepuasan Karyawan Terhadap Manajemen Stadion Maguwoharjo

A. Identitas responden

Nama :
Jenis Kelamin :
Umur :
Pendidikan Terakhir :

Ket.: TP (Tidak Puas), CP (Cukup Puas), P (Puas), SP (Sangat Puas)

Berilah Tanda Centang (✓) untuk menjawab

| No | Aspek yang Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan | Penilaian | | | |
|-----|--|-----------|----|---|----|
| | | TP | CP | P | SP |
| 1. | Besarnya gaji yang saya diterima setiap bulannya | | | | |
| 2. | Saya senantiasa menerima gaji tepat waktu | | | | |
| 3. | Karyawan tidak merasa kesulitan dalam menyesuaikan latar belakang pendidikan dengan sistem penggajian maupun kepangkatan | | | | |
| 4. | Kesejahteraan yang diberikan oleh lembaga | | | | |
| 5. | Perhatian dan penghargaan pimpinan terhadap prestasi kerja saya | | | | |
| 6. | Saya merasa aman atas jaminan pekerjaan saya untuk hari tua | | | | |
| 7. | Tempat ibadah disediakan untuk pegawai yang menjalankan sariat agama | | | | |
| 8. | Tunjangan kesehatan yang diberikan oleh pimpinan | | | | |
| 9. | Bonus dan tunjangan dari lembaga saya bekerja | | | | |
| 10. | Fasilitas kerja yang saya gunakan nyaman | | | | |
| 11. | Fasilitas kerja yang ada selama ini memadai | | | | |
| 12. | Kondisi peralatan kerja yang ada saat ini | | | | |
| 13. | Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang tersedia di lingkungan kerja saya | | | | |

| | | | | | |
|-----------|--|------------------|-----------|----------|-----------|
| 14. | Fasilitas dan pelayanan kesehatan yang diberikan lembaga | | | | |
| 15. | Jaminan fasilitas olahraga dan rekreasi | | | | |
| No | Aspek yang Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan | Penilaian | | | |
| | | TP | CP | P | SP |
| 16. | Sarana dan prasarana sangat memadai untuk kelangsungan organisasi dalam pencapaian tujuan | | | | |
| 17. | Promosi kerja diberikan oleh pimpinan untuk kenaikan pangkat jika saya bekerja dengan rajin | | | | |
| 18. | Sikap lembaga dalam kebijakan promosi dan kenaikan jabatan | | | | |
| 19. | Penghargaan yang diberikan oleh lembaga atas prestasi kerja yang saya capai | | | | |
| 20. | Kesempatan atau peluang yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan karir saya | | | | |
| 21. | Dalam menjalankan fungsi organisasi, saya dituntut untuk rasa memiliki terhadap fasilitas yang ada | | | | |
| 22. | Saya senang menjadi karyawan di sini | | | | |
| 23. | Pekerjaan ini tidak bertentangan dengan hati nurani | | | | |
| 24. | Pekerjaan ini dapat menjanjikan status kepegawaian yang lebih baik | | | | |

| | | | | | |
|-----------|---|------------------|-----------|----------|-----------|
| 25. | Saya merasa dapat bekerja dengan baik karena beban kerja yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya | | | | |
| 26. | Saya mempunyai kesempatan untuk mengerjakan sesuatu yang berbeda dari waktu ke waktu dari pekerjaan | | | | |
| No | Aspek yang Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan | Penilaian | | | |
| | | TP | CP | P | SP |
| 27. | Insentif yang saya terima sesuai dengan apa yang saya kerjakan | | | | |
| 28. | Pekerjaan ini membuat saya lebih berkembang | | | | |
| 29. | Saya tidak diberi kesempatan untuk mengambil keputusan sesuai tugas dan wewenang saya | | | | |
| 30. | Saat ini saya dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik seperti yang anda harapkan | | | | |
| 31. | Saya diberi kesempatan untuk memberikan masukan dalam penyusunan prosedur operasional (protap) kerja yang akan dilaksanakan | | | | |
| 32. | Pembagian tugas di tempat kerja saya sesuai keahlian | | | | |
| 33. | Lingkungan kerja saya nyaman | | | | |
| 34. | Status yang saya miliki sebagai karyawan di | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|------------------|----|---|----|
| | lembaga ini | | | | |
| 35. | Peranan rekan sekerja dalam mendorong kesuksesan pekerjaan saya | | | | |
| 36. | Sistem liburan yang ada saat ini | | | | |
| 37. | Waktu istirahat yang diberikan oleh lembaga terhadap beban kerja | | | | |
| 38. | Jam kerja saya sekarang | | | | |
| 39. | Keadaan ruang kerja | | | | |
| No | Aspek yang Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan | Penilaian | | | |
| | | TP | CP | P | SP |
| 40. | Suhu ruangan tempat saya bekerja | | | | |
| 41. | Tempat atau ruangan kerja yang ditempati selama ini | | | | |
| 42. | Ruang kerja saya jauh dari polusi dan hal-hal yang membahayakan | | | | |
| 43. | Ruang kerja saya membantu konsentrasi dalam bekerja | | | | |
| 44. | Ketersediaan dan fungsi peralatan - peralatan penunjang yang ada dalam pelaksanaan tugas saya | | | | |
| 45. | Sistem penerangan ruangan kerja saya | | | | |
| 46. | Cahaya yang terang memberikan memberikan gairah kerja yang baik | | | | |
| 47. | Sistem sirkulasi udara ditempat saya bekerja | | | | |
| 48. | Perhatian yang diberikan pemimpin terhadap | | | | |

| | | | | | |
|-----------|---|------------------|-----------|----------|-----------|
| | kesehatan saya | | | | |
| 49. | Asuransi jiwa yang ada di lingkungan saya bekerja | | | | |
| 50. | Kegiatan olahraga, selalu saya ikuti untuk menambah stamina dan gairah kerja | | | | |
| 51. | Kebijakan yang ditetapkan pimpinan dan peraturan-peraturan tata tertib | | | | |
| 52. | Arahan, bimbingan dan pembinaan atasan terhadap saya | | | | |
| 53. | Pimpinan yang selalu memberikan wejangan atau <i>briefing</i> yang jelas sebelum dan sesudah melaksanakan tugas | | | | |
| No | Aspek yang Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan | Penilaian | | | |
| | | TP | CP | P | SP |
| 54. | Pemberian bekal yang dilakukan oleh pimpinan agar saya selalu mampu berpikir untuk menyelesaikan tugas berbagai dimensi | | | | |
| 55. | Pimpinan sangat simpati terhadap saya dan memberikan nasehat apabila terjadi kesalahan | | | | |
| 56. | Pimpinan selalu memberikan dukungan untuk pencapaian tujuan organisasi | | | | |
| 57. | Pimpinan selalu memberikan contoh teladan yang baik pada bawahan | | | | |

| | | | | | |
|-----------|---|------------------|-----------|----------|-----------|
| 58. | Pimpinan memahami konflik yang terjadi dan menyamakan persepsi untuk menjalankan visi dan misi organisasi | | | | |
| 59. | Pimpinan selalu mengadakan pertemuan / rapat untuk membahas masalah yang terjadi pada tempat saya | | | | |
| 60. | Pimpinan selalu memberikan informasi yang jelas dalam memberikan tugas bawahan | | | | |
| 61. | Pimpinan sangat terbuka dalam kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan | | | | |
| 62. | Pimpinan memperhatikan fasilitas atau tempat yang layak untuk konsentrasi pekerjaan | | | | |
| 63. | Kemampuan pimpinan dalam menciptakan hubungan kerja yang menyenangkan | | | | |
| No | Aspek yang Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan | Penilaian | | | |
| | | TP | CP | P | SP |
| 64. | Ajakan pimpinan untuk berkomunikasi dalam menyelesaikan tugas/pekerjaan | | | | |
| 65. | Upaya pimpinan terhadap jaminan hari tua | | | | |
| 66. | Sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang diupayakan oleh pimpinan kepada saya | | | | |

| No | Aspek yang Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan | Penilaian | | | |
|-----|---|-----------|----|---|----|
| | | TP | CP | P | SP |
| 75. | Pimpinan menganjurkan perbuatan yang menjadi tugas dan tanggung jawab | | | | |
| 76. | Pimpinan selalu memberikan perintah | | | | |
| 67. | Pimpinan memperhatikan asuransi jiwa saya | | | | |
| 68. | Perhatian pimpinan terhadap kesehatan saya | | | | |
| 69. | Pimpinan memberikan kesempatan pegawai untuk mengerjakan tugas sesuai kemauan tanpa paksaan, asalkan sesuai dengan aturan | | | | |
| 70. | Pimpinan memberikan beban pekerjaan sesuai dengan kemampuan saya | | | | |
| 71. | Atasan saya melakukan tindakan perbaikan yang tepat dan adil pada karyawan yang tidak dapat menampilkan prestasi kerja yang memuaskan | | | | |
| 72. | Pimpinan memberitahu kepada saya apa yang harus dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya | | | | |
| 73. | Atasan langsung menyatakan sikapnya secara jelas | | | | |
| 74. | Pimpinan selalu melakukan instruksi dan keterangan yang faktual | | | | |

| | | | | | |
|-----------|---|------------------|-----------|----------|-----------|
| | dengan penuh semangat untuk mendapatkan prestasi yang gemilang | | | | |
| 77. | Pimpinan memberikan informasi yang jelas dalam memberikan dalam memberikan tugas bawahannya | | | | |
| 78. | Pimpinan memberikan keterangan yang sesuai dengan tugas saya | | | | |
| 79. | Pimpinan memberikan petunjuk teknis dan memusatkan perhatian saya terhadap masalah-masalah dilapangan | | | | |
| 80. | Kegitan organisasi harus dilakukan sesuai dengan jadwal yang direncanakan | | | | |
| 81. | Pimpinan memberikan himbauan untuk bekerja dengan baik pada waktu penyelesaian | | | | |
| 82. | Peranan rekan sekerja dalam mendorong kesuksesan pekerjaan | | | | |
| 83. | Komunikasi antara saya dengan rekan kerja | | | | |
| 84. | Kerjasama antar pegawai saat ini | | | | |
| 85. | Rekan kerja sangat menghargai dan tidak meremehkan pekerjaan yang saya lakukan | | | | |
| No | Aspek yang Mengukur Kepuasan Kerja Karyawan | Penilaian | | | |
| | | TP | CP | P | SP |

| | | | | | |
|-----------|---|------------------|--|--|--|
| 86. | Cara-cara anggota kelompok kerja saya memecahkan masalah. | | | | |
| 87. | Kelompok kerja saya memiliki kerja sama yang baik | | | | |
| 88. | Pekerjaan yang saya lakukan saat ini | | | | |
| 89. | Pekerjaan saya sejalan dengan waktu yang terus berputar | | | | |
| 90. | Pekerjaan ini mengharuskan saya untuk bekerja sama dengan teman-teman sekerja | | | | |
| 91. | Pimpinan membangkitkan minat dan rasa ingin tahu terhadap suatu pekerjaan | | | | |
| 92. | Fasilitas keamanan yang ada di dalam pekerjaan saya | | | | |
| 93. | Kenyamanan lingkungan saya bekerja | | | | |
| 94. | Menurut saya, pekerjaan saya bagaiakan hobi | | | | |
| 95. | Pekerjaan saya cukup menarik sehingga saya tidak bosan | | | | |
| 96. | Saya menyukai pekerjaan saya melebihi kegiatan saya di waktu senggang | | | | |
| 97. | Sering sekali, saya harus memaksakan diri untuk mau bekerja | | | | |
| 98. | Pekerjaan saya menantang dan menarik | | | | |
| No | Aspek yang Mengukur Kepuasan Kerja | Penilaian | | | |

| | Karyawan | TP | CP | P | SP |
|------|--|-----------|-----------|----------|-----------|
| 99. | Mendapatkan pekerjaan sesuai bakat yang saya miliki | | | | |
| 100. | Saya diberikan keterampilan tentang tingkah laku yang positif oleh pimpinan, dan pekerjaan yang lebih hidup serta bervariasi di lingkungan kerja | | | | |