

**“ANALISIS PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA SUMBERBARU
TRADA”**

TUGAS AKHIR

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Ijazah Diploma IV
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



DINDA RAUDAH KURNIA SARI

1716103

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN R. I.
JAKARTA
2020**

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI SIDANG TUGAS AKHIR

JUDUL TUGAS AKHIR

"ANALISIS PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA SUMBERBARU TRADA"

Disusun oleh:

NAMA : DINDA RAUDAH KURNIA SARI
NIM : 1716103
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah diuji dan disahkan oleh Tim Penguji Tugas Akhir
Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta
Pada Hari Senin Tanggal 2 November 2020

Menyetujui,

Penguji 1



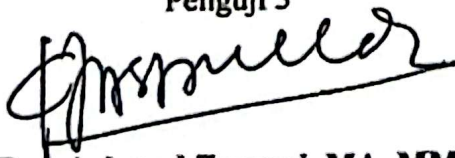
Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, MPd
NIP. 195703211984031005

Penguji 2



Dr. Ir. Busharmaidi, MS
NIP. 195809201983031007

Penguji 3



Drs. Achmad Zawawi, MA, MM
NIP. 195811171984031003


Penguji 4



Sonny Taufan, SH, MH
NIP. 198402262010121002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif
Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nurvanto, SE, MM
NIP : 19860726014021001

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN TUGAS AKHIR

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Dinda Raudah Kurnia Sari
NIM : 1716103
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang Saya buat dengan judul:

**“ANALISIS PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN
KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA SUMBERBARU TRADA”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan beberapa literatur pustaka, jurnal dan penelitian terdahulu, survei lapangan, serta diskusi maupun asistensi dosen pembimbing dan pihak industri.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar Sarjana Terapan / Sarjana di Politeknik STMI Jakarta atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu yang digunakan sebagai referensi dengan mencantumkan sumbernya pada karya Tugas Akhir ini.
- Bukan merupakan karya tulis hasil terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan tertera dalam referensi pada karya Tugas Akhir ini.

Jika terbukti Saya tidak memenuhi apa yang telah Saya nyatakan di atas, maka Saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Jakarta, 2 November 2020
Yang membuat Pernyataan



Dinda Raudah Kurnia Sari

NIM: 1716103

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

**“ANALISIS PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN
KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT
SEJAHTERA SUMBERBARU TRADA”**

Disusun Oleh:

Nama : Dinda Raudah Kurnia Sari
NIM : 1716103
Program Studi : Administrasi Bisnis Otomotif

Telah diperiksa dan disetujui untuk memenuhi salah satu persyaratan akademis
pada Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif di Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, 2 November 2020

Menyetujui,

Dosen Pembimbing



Sonny Taufan, SH, MH
NIP. 198402262010121002

Mengetahui,

Ketua Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif

Politeknik STMI Jakarta



Yulius Jatmiko Nuryanto, SE, MM
NIP : 19860726014021001

LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN TUGAS AKHIR

Nama	:	Dinda Raudah Kurnia Sari
NIM	:	1716103
Judul Tugas Akhir	:	Analisis Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada
Pembimbing	:	Sonny Taufan, SH, MH
Asst. Pembimbing	:	-

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
05/09/2020		Bimbingan mengenai judul dan proposal	u
19/09/2020	I	Bimbingan BAB I Tugas Akhir	u
20/09/2020	I	Bimbingan Revisi BAB I Tugas Akhir	u
22/09/2020	II	Bimbingan BAB II Tugas Akhir	u
23/09/2020	II	Bimbingan Revisi BAB I Tugas Akhir	u
25/09/2020	III	Bimbingan BAB III Tugas Akhir	u
26/09/2020	III	Bimbingan Revisi BAB III Tugas Akhir	u
28/09/2020	I, II, III	Bimbingan secara keseluruhan BAB I, II dan III Tugas Akhir	u
30/09/2020	I, II, III	Bimbingan secara finalisasi BAB I, II dan III Tugas Akhir	u
01/10/2020	I, II, III	Bimbingan secara finalisasi BAB I, II dan III Tugas Akhir	u
27/10/2020	IV, V, VI	Pengajuan Bab IV – VI	u
28/10/2020	Keseluruhan	Finalisasi Tugas Akhir	u

Mengetahui,
Ketua Program Studi
Administrasi Bisnis Otomotif



Yulius Jatmiko Nurvatno, SE., MM
NIP : 198607262014021001

Pembimbing



Sonny Taufan, SH, MH
NIP. 198402262010121002

ABSTRAK

Penelitian yang dilakukan memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Dalam penelitian ini menggunakan variabel independen kohesivitas kelompok (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) serta variabel dependen kinerja karyawan (Y). Responden pada penelitian ini merupakan karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 97 responden yang merupakan karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Data yang diperoleh merupakan hasil data primer dari kuesioner yang disebar dan wawancara langsung serta data sekunder yang diperoleh dari buku-buku serta jurnal terdahulu. Hasil persamaan regresi yang diperoleh pada penelitian ini yaitu $Y' = 3,89 + 0,645X_1 + 0,332X_2$. Hasil penelitian variabel kohesivitas kelompok berpengaruh secara signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t . Hasil penelitian variabel kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji t . Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, F hitung yang diperoleh lebih besar dari F tabel, sehingga terdapat pengaruh secara simultan pada variabel kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Pada uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh hasil sebesar 70,4% dari variabel independen kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja mampu menerangkan variasi dari kinerja karyawan, sedangkan 29,6% diterangkan oleh variabel lain diluar penelitian.

Kata Kunci: Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas Petunjuk, Rahmat dan Hidayah-Nya. Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Judul Tugas Akhir ini diambil oleh penulis **“Analisis Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada”**

Tugas akhir yang telah disusun oleh penulis ini dibuat dalam rangka memenuhi salah satu syarat dalam penyelesaian program Diploma IV program studi Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) di Politeknik STMI Jakarta. Dengan ini penulis menyadari bahwa tugas akhir ini tidak akan tersusun dengan baik tanpa adanya bantuan dari pihak-pihak terkait. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih pada semua pihak yang telah membantu selama proses penyusunan tugas akhir, diantaranya :

- Orang tua penulis, Ibu Farita Yunus dan Bapak Tasmidal Ahmad. Serta kakak kandung penulis yang bernama Benny Anggara Putra, Okky Septiansah, dan Hermawan Tofani. Terima kasih atas dukungan, motivasi serta doa yang dipanjatkan.
- Bapak Dr. Mustofa, S.T, M.T, selaku Direktur Utama Politeknik STMI Jakarta.
- Bapak Yulius Jatmiko Nuryatno, SE, MM selaku Ketua Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) beserta sekretaris jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO) Angelia Merdiyanti, S.TP, MM yang telah memberikan bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada Penulis dalam proses pembuatan Tugas Akhir.

- Bapak Sonny Taufan, SH, MH selaku Dosen Pembimbing. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan waktu yang telah diluangkan untuk penulis dalam menyelesaikan tugas akhir.
- Kepada bapak penguji seminar dan sidang. Terima kasih untuk bantuan, dorongan, bimbingan, motivasi, dan telah memberikan waktu serta kesempatan pada penulis untuk bisa mempresentasikan penelitiannya
- Seluruh dosen Politeknik STMI Jakarta yang telah memberikan pengetahuan dan pengalamannya yang bermanfaat bagi penulis.
- Kepada pemimpin dan seluruh karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada yang menjadi objek dalam penelitian ini.
- Kepada sahabat-sahabat penulis, yang selalu memberikan dukungan dan masukan kepada penulis.
- Teman-teman seperjuangan angkatan 2016 di Politeknik STMI Jakarta yang memberikan motivasi untuk menyelesaikan tugas akhir ini.
- Dan kepada pihak-pihak lain yang telah begitu banyak membantu namun tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa masih banyak terdapat kesalahan dalam penyusunan tugas akhir ini. Oleh sebab itu, Penulis berharap bahwa kritik dan saran yang membangun sangat membantu perbaikan selanjutnya. Akhir kata, semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang Administrasi Bisnis Otomotif.

Jakarta, 2 November 2020

Penulis



Dinda Raudah Kurnia Sari

NIM: 1716103

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vii
GAMBAR TABEL.....	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4. Manfaat Penelitian.....	8
1.5. Batasan Masalah.....	9
1.6. Sistematika Penulisan.....	9
BAB II LANDASAN TEORI.....	11
2.1 Kohesivitas Kelompok	11
2.1.1 Definisi Kohesivitas Kelompok	11
2.1.2 Aspek - Aspek Yang mempengaruhi Kohesivitas Kelompok	12
2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kohesivitas Kelompok.....	14
2.1.4 Dimensi Kohesivitas Kelompok.....	15
2.1.5 Cara Meningkatkan Kohesivitas Kelompok	16
2.2 Kepuasan Kerja	17
2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja	17
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	18
2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja.....	19
2.2.4 Mengukur Kepuasan Kerja	21
2.3 Kinerja Karyawan.....	22
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	22
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	23
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	24
2.3.4 Manfaat Pengukuran Kinerja	25
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
2.5 Kerangka Berfikir.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	29
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	29
3.2 Jenis dan Sumber Data	29
3.2.1 Data Primer	29
3.2.2 Data Sekunder.....	29
3.3 Ruang Lingkup Penelitian	30

3.4	Populasi dan Sampel.....	30
3.4.1	Populasi.....	30
3.4.2	Sampel.....	31
3.4.3	Teknik Pengambilan Sampel.....	31
3.5	Metode Pengumpulan Data	32
3.5.1	Wawancara.....	32
3.5.2	Kuisisioner.....	33
3.5.3	Dokumen.....	34
3.5.4	Observasi.....	34
3.6	Variabel Penelitian	34
3.6.1	Variabel Bebas (Independent Variable).....	34
3.6.2	Variabel Terikat (<i>Dependent Variable</i>).....	35
3.7	Definisi Operasional Variabel	35
3.7.1	Kohesivitas Kelompok.....	35
3.7.2	Kepuasan Kerja.....	37
3.7.3	Kinerja Karyawan	39
3.8	Instrumen Penelitian.....	40
3.9	Kerangka Konseptual	43
3.10	Metode Analisis Data	43
3.10	Hipotesis Penelitian	44
3.11	Metode Analisis Data	44
3.11.1	Uji Kelayakan Instrumen.....	44
3.11.2	Uji Asumsi Klasik.....	46
3.11.3	Uji Korelasi.....	48
3.11.4	Analisis Regresi Linier Berganda.....	50
3.11.5	Koefisien Determinasi (R^2).....	50
3.11.6	Uji Hipotesis	51
BAB IV PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA		54
4.1	Gambaran Umum Perusahaan	54
4.1.1	Profil Perusahaan	54
4.1.2	Visi dan Misi Perusahaan.....	55
4.1.3	Sejarah Perusahaan.....	55
4.1.4	Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas (Job Desk)	56
4.2	Gambaran Umum Responden.....	61
4.2.1	Jenis Kelamin.....	62
4.2.2	Usia	62
4.2.3	Menurut Pendidikan.....	63
4.2.4	Lama Kerja.....	63
4.2.5	Penentuan Range.....	64

4.3	Deskripsi Variabel Penelitian	65
4.3.1	Deskripsi Variabel Tingkat Kohesivitas Kelompok	65
4.3.2	Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	66
4.3.3	Deskripsi Variabel Keputusan Penggunaan	68
4.4.	Uji Validitas Data	69
4.4.1	Uji Validitas Kohesivitas Kelompok (X1)	69
4.4.2	Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	72
4.4.3	Uji Validitas Keputusan Penggunaan (Y)	75
4.5.	Uji Realibilitas.....	78
4.6.	Uji Asumsi Klasik	79
4.6.1	Uji Normalitas	79
4.6.2	Uji Multikolinieritas.....	81
4.6.3	Uji Heteroskedastisitas.....	82
4.7.	Analisis Regresi dan Korelasi.....	83
4.7.1	Regresi Berganda	83
4.7.2	Uji Korelasi Berganda.....	87
4.8.	Koefisien Determinasi	89
4.9.	Uji Hipotesis.....	89
4.9.1	Uji t (Parsial).....	89
4.9.2	Uji F (Simultan)	92
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN.....		95
5.1.	Uji Validitas Data	95
5.2.	Uji Realiabilitas	96
5.3.	Uji Asumsi Klasik	97
5.3.1	Uji Normalitas.....	97
5.3.2	Uji Multikolonieritas Data	99
5.3.3	Uji Heteroskedastisitas.....	100
5.4.	Analisis Korelasi dan Regresi.....	101
5.4.1	Analisis Korelasi Berganda.....	101
5.4.2	Analisis Regresi Linier Berganda	102
5.5.	Koefisien Determinasi	103
5.6.	Uji Hipotesis.....	104
5.6.1	Uji t(Parsial).....	104
5.6.2	Uji F (Simultan)	105
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....		106
6.1.	Kesimpulan.....	106
6.2.	Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....		108

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Penjualan Service PT Sejahtera Sumberbaru Trada.....	4
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	28
Gambar 3.1 Kerangka Konseptual	43
Gambar 4.1 Logo dan Gedung PT Sejahtera Sumberbaru Trada	54
Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Sejahtera Sumberbaru Trada	56
Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas.....	80
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas	83
Gambar 4. 5 Diagram Uji t_1	91
Gambar 4. 1 Diagram Uji t_2	92
Gambar 4. 2 Diagram Uji F.....	93
Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas.....	98
Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	100

GAMBAR TABEL

Tabel 1.1 Rank Score Sparepart Maret 2020	5
Tabel 1.2 Rank Score SRO Cabang Maret 2020	6
Tabel 1.3 Rank Score SRO Call Center Maret 2020	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1 Skala Pengukuran Linkert.....	33
Tabel 3.2 Sampel Karyawan Divisi <i>Service</i> PT Sejahtera Sumber Baru Trada....	33
Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Kohesivitas Kelompok	33
Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja	33
Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Kinerja Karyawan.....	33
Tabel 3.6 Instrumen Penelitian	41
Tabel 3.7 Tingkat Korelasi dan Hubungan	49
Tabel 4. 1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	62
Tabel 4. 2 Jumlah Responden Berdasarkan Usia	62
Tabel 4. 3 Jumlah Responden Berdasarkan Pekerjaan	63
Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pekerjaan	64
Tabel 4.5 Tabel Range Score	64
Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kualitas Pelayanan	65
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja.....	66
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan.....	68
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kohesivitas Kelompok.....	69
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	72
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Keputusan Penggunaan	75
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas	79
Tabel 4.13 Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	81
Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinearitas.....	81
Tabel 4.15 Tabel Penolong	83
Tabel 5. 1 Hasil Uji Validitas.....	95
Tabel 5. 2 Hasil Uji Reliabilitas Kohesivitas Kelompok	96
Tabel 5. 3 Hasil Uji Kepuasan Kerja	97

Tabel 5. 4 Hasil Uji Realiabilitas Kinerja Karyawan.....	97
Tabel 5.5 Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.....	99
Tabel 5.6 Hasil Uji Multikolinearitas	100
Tabel 5. 7 Hasil Uji Korelasi.....	101
Tabel 5. 8 Korelasi Berganda.....	101
Tabel 5. 9 Hasil Uji Regresi Berganda.....	102
Tabel 5.10 Tabel Koefisien Determinasi	103
Tabel 5.11 Hasil Uji t.....	104
Tabel 5. 12 Hasil Uji F.....	105

GAMBAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	110
Lampiran 2 Rekapitulasi Responden Variabel Kualitas Pelayanan (X1)	115
Lampiran 3 Rekapitulasi Responden Variabel Lokasi (X2)	118
Lampiran 4 Rekapitulasi Responden Variabel Keputusan Penggunaan (Y)	121
Lampiran 5 Output SPSS	124

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat berharga, dan sangatlah penting bagi perusahaan untuk membuat karyawan merasa nyaman terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya sehingga mereka dapat mencapai kinerja terbaik. Interaksi antar karyawan, rasa puas terhadap pekerjaan, dan performa kinerja karyawan adalah hal yang harus untuk diperhatikan. Karenanya perusahaan bertanggung jawab untuk memelihara kualitas kehidupan kerja dan membina tenaga kerja agar bersedia memberikan sumbangannya secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kohesivitas adalah setiap anggota saling tertarik satu sama lain dan merasakan bagaimana rasanya menjadi bagian di dalam suatu kelompok tersebut. Kohesivitas kelompok adalah proses kesatuan, kelekatan atau daya tarik individu terhadap kelompok dalam rangka pemenuhan tujuan dan motivasi untuk bersama di dalamnya yang memiliki tingkat ketertarikan dan keyakinan untuk bersama dalam keberhasilan kelompok. Kohesivitas kelompok kerja juga merupakan daya tarik emosional sesama anggota kelompok kerja dimana adanya rasa saling menyukai, membantu, dan secara bersama-sama saling mendukung untuk tetap bertahan dalam kelompok kerja dalam mencapai satu tujuan.

Kohesivitas sangat penting dalam dunia organisasi dan industri untuk menjaga performa dari tim kerja dan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Peran pemimpin dalam hal ini sangatlah penting terutama untuk menjaga dan mengakomodir bawahannya agar sampai pada tingkatan dimana kekohesifan antar karyawan terjalin

dengan erat. Fungsi kelompok akan tercapai secara maksimal pada kelompok yang kohesif karena eksistensi kelompok kohesif tetap terjaga seiring dengan anggotanya yang juga eksis di dalam kelompok. Semakin kuat kohesivitas suatu kelompok, maka akan semakin baik kinerja mereka.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja memberikan dampak positif terhadap efektifitas organisasi. Kepuasan kerja mencegah munculnya perilaku menyimpang di tempat kerja seperti pembentukan serikat pekerja, pergaulan tidak pantas, dan kelambanan. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Robbins juga menjelaskan bahwa pengertian kepuasan kerja adalah perasaan positif terhadap suatu pekerjaan yang berasal dari hasil evaluasi pada karakteristiknya. Jadi apabila kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tinggi, maka akan tinggi juga semangat mereka untuk melaksanakan tugasnya dan mencapai target yang diberikan. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat kinerja karyawan tersebut.

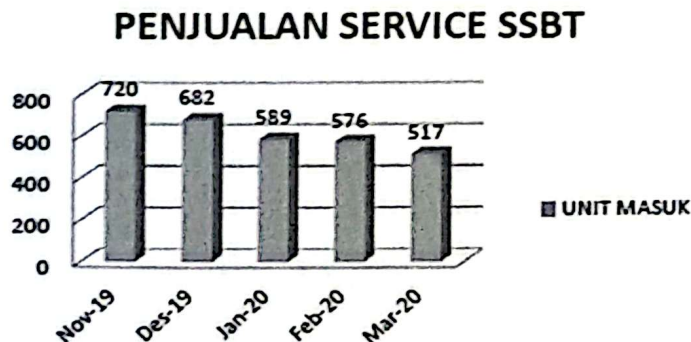
Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja karyawan memiliki keterkaitan dengan meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Dikarenakan kohesivitas sendiri merupakan unsur ketertarikan seseorang terhadap kelompok kerja dan lingkungan kerjanya, sehingga dibutuhkan usaha untuk meningkatkan kohesivitas karyawan terhadap lingkungan kerja mereka. Semakin tertarik mereka dengan pekerjaan yang diberikan kepada mereka, maka semakin meningkat kinerja mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Begitu pula kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan. Jika karyawan tidak puas dengan lingkungan kerja dan pekerjaan mereka, maka kinerja mereka akan mengalami penurunan dikarenakan tidak adanya faktor yang mendorong mereka untuk mencapai tujuan mereka.

PT Sejahtera Sumberbaru Trada merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industri otomotif. PT SSBT merupakan salah satu cabang dealer Suzuki. Produk yang dijual berupa produk barang dan jasa. Produk barang yang dijual berupa mobil-mobil Suzuki dan bagian-bagian sparepart. Mobil-mobil tersebut didistribusikan dari PT. Suzuki Indomobil Sales dan di jual oleh PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Sedangkan produk jasa berupa jasa servis mobil dan *After sales* servis.

Selama masa penelitian, peneliti sering melihat terjadinya miskomunikasi dan misposisi diantara pekerja. Greenberg (dalam (Kurniawati, 2016) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu disetiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak kompak maka tiap anggota kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan memungkinkan terjadinya perbedaan pendapat. Kurangnya interaksi antara kedua belah pihak adalah salah penyebab masalah didalam masalah ini, sehingga menyebabkan adanya miskomunikasi, perbedaan pendapat, dan terkadang menyebabkan rasa ketidaksukaan diantara kedua belah pihak, yang mana dapat menurunkan kepuasan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

Masalah selanjutnya berupa karyawan yang sering memberikan pekerjaannya kepada pekerja lain yang membuat pekerja lain terhambat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga menyebabkan terjadinya penurunan kinerja karyawan tersebut. Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Berdasarkan hal tersebut, maka tingkat kepuasan kerja dapat dilihat dari prestasi kerja karyawan. Berikut merupakan data

penjualan *Service* Suzuki Kalimantan dari bulan November 2019 - Maret 2020:



Gambar 2.1 Penjualan service PT Sejahtera Sumberbaru Trada
(Sumber: PT Sejahtera Sumberbaru Trada)

Diatas merupakan gambar grafik penjualan PT Sejahtera Sumberbaru Trada dari November 2019 – Maret 2020. Dari gambar tersebut, terlihat terjadinya penurunan penjualan selama 5 bulan tersebut. Kurangnya interaksi antar karyawan dan rendahnya kepuasan kerja dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya penurunan penjualan. Penyebab lain terjadinya penurunan tersebut adalah karena terjadinya *overlap job* didalam divisi *service*. Hal ini menyebabkan karyawan mengalami penurunan kinerja. Kurangnya kohesivitas kelompok menyebabkan ketidakkompakan kelompok dalam mencapai target dan kurangnya kepuasan karyawan dalam pekerjaan menyebabkan karyawan tidak dapat fokus dan nyaman dalam mengerjakan tugas yang memang merupakan tanggung jawab mereka.

PT SSBT juga menggunakan sistem *Rank Score* yang mana digunakan untuk melihat kinerja karyawan per cabangnya. Berikut merupakan data *Rank Score* bagian *Service* perusahaan Suzuki Kalimantan beserta dengan cabang lain.

Tabel 1.1 Rank Score Sparepart Maret 2020

NO	NAMA SPAREPART	CABANG	SCORE FINAL
1	HILMAN, MARYAM	GADING SERPONG	74
2	SANDI, SUNARTO, EKO	BUMI SERPONG DAMAI	66
3	AGUS SUNARKO, YUDHIS	DEWI SARTIKA	63
4	INDRA, LAKSANA	PANTAI INDAH KAPUK	62
5	DWI, LARDI, RIDWAN	SAT DEPOK	62
6	OKRI, MUJI, IVAN	LIPPO CIKARANG	53
7	BAYU, TEGUH	PULO GADUNG	52
8	RAHMA, BAHTIAR	HARAPAN INDAH	52
9	PURWANTO, ADAM	PURI INDAH	51
10	MUSANI, FAHMI	SSBT KALIMALANG	51
11	IDRUS, JONI	BNP PULOGADUNG	33
12	MAHMUD MULYADI	SUNTER	29

(Sumber: PT Sejahtera Sumberbaru Trada)

Table diatas merupakan *Rank Score sparepart* dari cabang Suzuki se-Sejahtera group, dan dapat dilihat kinerja divisi *sparepart* dari PT Sejahtera Sumberbaru Trada (Suzuki Kalimalang) berada di peringkat 3 terbawah. Dapat dilihat dari data diatas bahwa kinerja bagian sparepart masih belum maksimal. Tentunya hal tersebut dapat ditingkatkan dengan melakukan training dan solusi lainnya. Namun, solusi internal juga dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja bagian sparepart. Seperti meningkatkan tingkat kohesivitas kelompok dalam lingkungan kerja karyawan, mengetahui kondisi kerja karyawan, kondisi lingkungan kerja karyawan, dan meningkatkan kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Selanjutnya merupakan data *Rank Score* untuk bagian SRO untuk periode Maret 2020. Untuk bagian SRO, *Rank Score* terbagi menjadi 2 bagian, yaitu *Rank Score SRO Cabang* dan *Rank Score SRO Call Center*.

Tabel 1.2 Rank Score SRO Cabang Maret 2020

NO	NAMA SRO CABANG	CABANG	SCORE FINAL
1	HERTIA-RETIKA	DEPOK	42
2	RISNA-ALYA	KALIMALANG	41
3	JUNITA	LCK	32
4	AZIZAH	GS	32
5	AYU	PG	27
6	IKA	BSD	27
7	SHEVA	DS	27
8	SARIFAH	HI	27
9	NENG RIA	PURI	27
10	RIA	PIK	18
11	TINUK	STR	8

(Sumber: PT Sejahtera Sumberbaru Trada)

Tabel 1.3 Rank Score SRO Call Center Maret 2020

NO	NAMA SRO CABANG	CABANG	SCORE FINAL
1	PUTRI-HERLINA	HI	125
2	HERTIA-RETIKA	DEPOK	120
3	ROHILA	PIK	115
4	WELLI	PG	110
5	PUTRI PERMATASARI	GS	110
6	RISNA-ALYA	KALIMALANG	110
7	TWI	LCK	105
8	RINA	BSD	100
9	NISA	DS	100
10	HUDA	STR	95
11	ESSA	PURI	95

(Sumber: PT Sejahtera Sumberbaru Trada)

Tabel –tabel diatas merupakan *Rank Score* untuk divisi SRO, yang mana pada kategori Cabang, Suzuki Kalimalang menempati posisi ke-2 yang tergolong kedalam *High Rank*, sedangkan dalam kategori *Call Center*, Suzuki Kalimalang menempati posisi ke 6. Di Suzuki Kalimalang, SRO yang merupakan karyawan *Costumer Service*, juga diberikan tugas *Call Service* yang seharusnya memiliki divisi dan karyawan tersendiri. SRO juga

sering dimintai tolong oleh SA untuk membantu SA dalam melayani pelanggan, yang mana bukanlah tugas utama dari bagian SRO itu sendiri. Hal ini sering menyebabkan SRO terhambat dalam mengerjakan tugas mereka sendiri, karena SRO juga diberikan target oleh perusahaan. Kurangnya interaksi antar SA dan SRO dalam masalah ini sering menimbulkan miskomunikasi antar kedua belah pihak dan menyebabkan pihak SRO memiliki tugas tambahan yang sering membuat karyawan SRO mengeluhkan jumlah pekerjaan mereka miliki.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti di atas maka faktor kohesivitas dan kepuasan kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya kohesivitas dapat menyebabkan terjadinya miskomunikasi didalam kelompok dan rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat diasumsikan, bila kohesivitas kelompok yang baik dan disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mencoba melaksanakan penelitian pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada dengan judul “ANALISIS PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA SUMBERBARU TRADA”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian dalam latar belakang masalah, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan antara kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

sering dimintai tolong oleh SA untuk membantu SA dalam melayani pelanggan, yang mana bukanlah tugas utama dari bagian SRO itu sendiri. Hal ini sering menyebabkan SRO terhambat dalam mengerjakan tugas mereka sendiri, karena SRO juga diberikan target oleh perusahaan. Kurangnya interaksi antar SA dan SRO dalam masalah ini sering menimbulkan miskomunikasi antar kedua belah pihak dan menyebabkan pihak SRO memiliki tugas tambahan yang sering membuat karyawan SRO mengeluhkan jumlah pekerjaan mereka miliki.

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan oleh peneliti di atas maka faktor kohesivitas dan kepuasan kerja diduga mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kurangnya kohesivitas dapat menyebabkan terjadinya miskomunikasi didalam kelompok dan rendahnya kepuasan terhadap pekerjaan yang dimiliki dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini dapat diasumsikan, bila kohesivitas kelompok yang baik dan disertai dengan kepuasan kerja yang tinggi, maka akan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Untuk itu peneliti mencoba melaksanakan penelitian pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada dengan judul “ANALISIS PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA SUMBERBARU TRADA”.

1.2. Rumusan Masalah

Dari uraian dalam latar belakang masalah, maka dapat di rumuskan permasalahan yang akan di teliti dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimana pengaruh secara parsial kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan antara kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada
3. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada

1.4. Manfaat Penelitian

1. **Bagi Penulis**
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan informasi dalam mengetahui pengaruh secara parsial kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
2. **Bagi Perusahaan**
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan alat ukur sebagai dasar pertimbangan dalam menentukan langkah dan kebijakan perusahaan, khususnya dalam pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada.
3. **Bagi Pembaca**
Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan dan referensi untuk penelitian-penelitian di bidang Sumber Daya Manusia (SDM), terutama yang berkenaan dengan pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan industri.

1.5 Batasan Masalah

1. Penelitian dilakukan pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada (SSBT)
2. Penulis hanya akan membahas tentang pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pengkajian, penulisan, pembahasan, dan penyusunan laporan tugas akhir ini, maka penulis membuat sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, serta sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini merupakan bagian yang berisi dasar – dasar teori atau konsep yang digunakan sebagai dasar pemikiran ilmiah untuk membahas dan menganalisa permasalahan yang ada.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis dan sumber data yang dibutuhkan, teknik pengumpulan data, dan teknik pengolahan data.

BAB IV : PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

Bab ini berisikan hasil pengumpulan data, baik primer maupun sekunder yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih. Pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisis data.

BAB V : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan analisis serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan penelitian selanjutnya

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kohesivitas Kelompok

2.1.1 Definisi Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok adalah kekuatan kelompok untuk tetap tinggal di dalam kelompok dan mencegahnya meninggalkan kelompok. Kohesivitas kelompok merupakan tingkat solidaritas dan perasaan positif dari anggota kelompok terhadap kelompoknya. Semakin tinggi kohesivitas, semakin solid sebuah tim, dan anggotanya akan semakin loyal pada kelompok (Wijayanto, 2012).

Menurut Forsyth (2014), kohesivitas kelompok merupakan kesatuan yang terjalin di dalam kelompok, dimana anggota kelompok menikmati interaksi satu sama lain dan membuat mereka bertahan di dalam kelompok tersebut.

Menurut Robbins menyatakan bahwa kohesivitas kelompok adalah sejauh mana anggota merasa tertarik satu sama lain dan termotivasi untuk tetap berada dalam kelompok tersebut. Misalnya, karyawan suatu kelompok kerja yang kompak karena menghabiskan banyak waktu bersama, atau kelompok yang berukuran kecil menyediakan sarana interaksi yang lebih intensif, atau kelompok yang telah berpengalaman dalam menghadapi ancaman dari luar menyebabkan anggotanya lebih dekat satu sama lain. (Robbins P. S., 2006)

Greenberg (dalam (Kurniawati, 2016)) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok kerja adalah perasaan dalam kebersamaan antar anggota kelompok. Tingginya kohesivitas kelompok kerja berarti tiap anggota dalam kelompok saling berinteraksi satu sama lain, mendapatkan tujuan mereka, dan saling membantu di setiap pertemuan, dan bila kelompok kerja tidak kompak maka tiap anggota

kelompok akan saling tidak menyukai satu sama lain dan mungkin terjadi perbedaan pendapat.

Jadi dapat disimpulkan bahwa Kohesivitas kelompok adalah interaksi antar individu dalam suatu kelompok yang menyebabkan ketertarikan antar satu sama lain dan menimbulkan rasa ingin berada dalam kelompok tersebut sehingga memotivasi kelompok tersebut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik

2.1.2 Aspek - Aspek Yang mempengaruhi Kohesivitas Kelompok

Terdapat empat aspek yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu:

1. Kekuatan Sosial

Yaitu keinginan dalam diri individu untuk tetap berada dalam kelompoknya. Atau dapat juga diartikan sebagai desakan atau dorongan dari setiap individu terhadap organisasi ataupun kelompoknya untuk tetap berada dalam kelompok.

2. Kesatuan dalam kelompok.

Yaitu perasaan saling memiliki terhadap kelompoknya dan memiliki perasaan moral yang berhubungan dengan keanggotaannya dalam kelompok. Kesatuan dalam kelompok juga dapat diartikan sebagai kumpulan manusia yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi. Kelompok diciptakan oleh anggota masyarakat. Kelompok juga dapat memengaruhi perilaku para anggotanya.

3. Daya Tarik.

Individu akan lebih tertarik melihat dari segi kelompok kerjanya sendiri dari pada melihat dari anggotanya secara spesifik. Daya tarik ini dapat berupa semangat kerja yang dimiliki kelompok sehingga akan berdampak positif terhadap perkembangan dan keberlangsungan kelompok tersebut untuk dapat mencapai tujuan.

4. Kerjasama Kelompok

Individu memiliki keinginan yang lebih besar untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan kelompok. Kerja sama sendiri juga mampu menjadi standar penilaian kerja seseorang dalam beberapa kelompok. Untuk dapat melihat seberapa kuat dan seberapa besar partisipasi dari setiap anggota kelompok.

Sedangkan menurut McShane (2008), terdapat beberapa aspek yang juga mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu sebagai berikut:

1. Adanya Kesamaan

Kelompok kerja yang homogen akan lebih kohesif dari pada kelompok kerja yang heterogen. Karyawan yang berada dalam kelompok yang homogen dimana memiliki kesamaan latar belakang, membuat mereka lebih mudah bekerja secara objektif, dan mudah menjalankan peran dalam kelompok.

2. Ukuran kelompok

Kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah untuk beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktivitas kerja.

3. Adanya interaksi

Kelompok akan lebih kohesif apabila kelompok tersebut melakukan interaksi secara berulang antar anggota kelompok. Ini dapat terjadi saat anggota kelompok memiliki tugas yang saling bergantung dan bekerja di area fisik yang sama.

4. Tingkat kesulitan masuk kelompok

Kelompok cenderung memiliki tingkat kohesivitas yang tinggi saat masuk ke tim yang terbatas atau dibatasi keanggotaannya. Semakin elit tim tersebut, semakin tinggi prestise yang

diberikan kepada anggotanya, dan semakin mereka cenderung menghargai keanggotaan mereka di dalam kelompok tersebut.

5. Keberhasilan kelompok

Kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok telah berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan mereka daripada mendekati kegagalan.

6. Persaingan dan Tantangan dari luar

Kohesivitas kelompok cenderung meningkat ketika anggota kelompok menghadapi persaingan eksternal atau tujuan berharga yang menantang. Ini juga termasuk ancaman dari pesaing eksternal atau persaingan persahabatan dari kelompok lain. Karyawan menghargai keanggotaan mereka di kelompok dikarenakan kemampuannya dalam mengatasi ancaman atau persaingan dan sebagai bentuk dukungan sosial.

2.1.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kohesivitas Kelompok

Menurut Forsyth, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu:

1. *Interpersonal Attraction* (Ketertarikan Interpersonal)

Suatu kelompok dapat terjalin ketika dalam sebuah kelompok tersebut ada ketertarikan dari setiap individu. Faktor yang mempengaruhi pembentukan kelompok selain ketertarikan diantaranya seperti kedekatan, frekuensi interaksi, kesamaan, kelengkapan, timbal balik, dan saling memberikan penghargaan dapat mendorong terbentuknya suatu kelompok. Dengan demikian juga mereka dapat membentuk kelompok yang belum sempurna menjadi kelompok yang sangat kompak.

2. *Stability of Membership* (Stabilitas Keanggotaan)

Stabilitas anggota dapat dilihat dari lamanya anggota berada pada suatu kelompok. Suatu kelompok yang keanggotaannya

sering berganti cenderung memiliki kohesivitas yang rendah dan berbanding terbalik dengan kelompok yang keanggotaannya cenderung lama.

3. *Group Size* (Ukuran Kelompok)

Ukuran kelompok bisa mempengaruhi kohesivitas kelompok. Konsekuensi yang ditimbulkan yaitu semakin besar sebuah kelompok maka kebutuhan akan antar anggota kelompok semakin besar juga. Kelompok yang besar memungkinkan adanya reaksi-reaksi antar anggota kelompok yang meningkat dengan cepat sehingga banyak anggota tidak bisa lagi memelihara hubungan yang positif dengan anggota kelompok lainnya

4. *Structural Features* (Ciri-Ciri Struktural)

Kelompok yang kohesif cenderung terjadi secara relatif karena mereka lebih tersusun dan struktur-struktur kelompok dihubungkan dengan tingkat kohesi yang lebih tinggi dibanding dengan yang lain

5. *Initiations* (Permulaan Kelompok)

Seorang individu yang memiliki ketertarikan untuk masuk dalam suatu kelompok, pada umumnya melakukan serangkaian tes untuk mendapatkan keanggotaan dari kelompok, seperti tim olahraga yang melakukan tes kepada pemain baru dengan berbagai cara, baik secara fisik maupun mental, terkadang seperti dilakukan seperti tentara. Dengan adanya tahapan-tahapan yang dilakukan seseorang sebelum bergabung dalam suatu kelompok akan membuat sebuah ikatan yang kuat antar setiap anggota dengan kelompoknya.

2.1.4 Dimensi Kohesivitas Kelompok

Menurut Eys (2009) model konseptual mengenai kohesivitas yang terdiri dari empat dimensi yaitu:

1. *Group integration task*
Group integration task yaitu persepsi anggota kelompok atau individu di dalam suatu kelompok mengenai tingkat keterpaduan kelompok yang meliputi aspek tugas.
2. *Group integration social*
Group integration social adalah persepsi anggota kelompok atau individu di dalam suatu kelompok mengenai tingkat keterpaduan kelompok meliputi aspek sosial.
3. *Individual attractions to the group task*
Individual attractions to the group task yaitu ketertarikan individu atau anggota kelompok pada kelompok dan keterlibatannya pada kelompok tugas.
4. *Individual attraction to the group social*
Individual attraction to the group social yaitu ketertarikan individu atau anggota kelompok pada kelompok dan keterlibatannya pada kelompok sosial.

2.1.5 Cara Meningkatkan Kohesivitas Kelompok

Tingginya kohesivitas kelompok berhubungan dengan kesesuaian anggota kelompok dengan norma kelompok, semangat bekerja sama dalam kelompok, maupun komunikasi. Menurut Wijayanto (2012), terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kohesivitas kelompok dalam suatu perusahaan, yaitu:

1. Menjelaskan kepedulian mengenai kompetisi. Pimpinan dapat menjelaskan keberadaan kompetisi yang tinggi dengan kompetitor (dari dalam maupun luar organisasi) untuk meningkatkan kohesivitas.
2. Meningkatkan daya tarik antarpribadi. Seringkali, orang mau bergabung dalam sebuah tim karena identitas maupun kekaguman terhadap anggota tim.

3. Meningkatkan interaksi. Interaksi dipercaya dapat meningkatkan kohesivitas dengan membuat acara-acara agar intensitas interaksi dapat ditingkatkan dan terjadi kohesivitas kelompok.
4. Menciptakan tujuan bersama dan nasib bersama yang akan mempengaruhi tiga variabel fungsional dalam efektivitas kelompok, yaitu *task interdependence*, *sense of potency*, dan *outcome interdependence*

2.2 Kepuasan Kerja

2.2.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Titisari (dalam (Oxy Rindlantika Sari, 2018)), Kepuasan kerja adalah suatu ungkapan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan dan perasaan puas terhadap pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional atau perasaan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan (Hasibuan M. , 2017)

Kepuasan kerja menurut Handoko (dalam (Muayyad, 2016)) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya, baik dalam bentuk menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang mana sifat

tersebut dapat menjadi salah satu faktor meningkat atau menurunnya kinerja karyawan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014), faktor kepuasan kerja terbagi menjadi 3, yaitu:

1. Kepuasan terhadap pekerjaan

Perkerjaan yang tidak menarik dan tidak lagi menuntut imajinasi, inovasi dan kreatifitas dalam perkerjaannya merupakan salah satu sumber kebosanan. Karyawan cenderung menyukai dengan perkerjaan-perkerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baiknya perkerjaan mereka. Hal ini merupakan kepuasankaryawan terhadap tugas atau beban kerja yang diberikan kepadanya.

2. Kepuasan kepada sistem penghargaan

Kepuasan kepada sistem perkerjaan dikaitkan dengan beberapa hal yaitu:

a. Pengupahan dan penggajian

Gaji adalah balas jasa yang harus dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan pasti, sedangkan upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada perkerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati. bila kompensasi dalam bentuk gaji dan upah diberikan secara benar, para karyawan akan terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

b. Promosi

Promosi merupakan proses pemindahan karyawan dari satu jabatan lain yang lebih tinggi. dengan demikian, promosi akan selalu diikuti tugas, tanggung jawab dan wewenang yang lebih tinggi. promosi juga mempunyai nilai lain karena promosi merupakan pengakuan terhadap kinerja karyawan.

c. Kepuasan terhadap kondisi kerja

Kondisi kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan gairah kerja dalam melaksanakan tugas. Kondisi yang menyenangkan akan mendorong seseorang untuk berkerja lebih giat. Kondisi kerja yang tidak terbatas hanya pada kondisi kerja di tempat perkerjaan masing-masing seperti nyamannya tempat kerja, ventilasi yang cukup, penerangan lampu yang memadai. kebersihan tempat perkerjaan, keamanan dan lainnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan sekerja yang mendukung, kesesuaian antara kepribadian-pekerjaan, pemenuhan kebutuhan, perbedaan, pencapaian nilai, keadilan, dan komponen genetik.

2.2.3 Indikator Kepuasan Kerja

Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2014) antara lain:

1. Kesetiaan

Penilai mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam

maupun di luar pekerjaan dari orang lain yang tidak bertanggung jawab.

2. Kemampuan

Penilai menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

3. Kejujuran

Penilai menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas – tugasnya memenuhi perjanjian bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

4. Kreatifitas

Penilai menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreatifitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Kepemimpinan

Penilai menilai kemampuan untuk memimpin, memiliki pribadi yang kuat, dihormati, beribawa, dan dapat memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat gaji

Penilai menilai jumlah gaji yang diberikan perusahaan dan diterima karyawan harus sesuai dengan apa yang karyawan berikan kepada perusahaan agar mereka merasa puas.

7. Kepuasan kerja tidak langsung

Penilai menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada para karyawan atas kontribusi mereka membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemberian balas jasa atau imbalan atas tenaga, waktu, pikiran serta prestasi yang telah diberikan seseorang kepada perusahaan.

8. Lingkungan kerja

Penilai menilai lingkungan kerja yang baik dapat membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja.

Sedangkan menurut Luthans (dalam (Fattah, 2017)), indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Perkerjaan yang dimiliki (*The work itself*)
Pekerjaan menarik akan memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, kendali memuaskan sebagian besar karyawan dan kesempatan menerima tanggung jawab.
2. Gaji (*Pay*)
Jumlah kompensasi yang diterima sesuai dan dianggap pantas bagi karyawan
3. Kesempatan Promosi (*Promotion*)
Kesempatan untuk maju atau promosi dalam organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya
4. Pengawasan (*Supervision*)
Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
5. Rekan Kerja (*Work Group*)
Rekan kerja pandai dalam memberikan dukungan secara teknis maupun secara sosial

2.2.4 Mengukur Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2007), untuk mengukur kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan melalui beberapa aspek yaitu:

1. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan suatu keharusan dan perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Kedisiplinan kerja karyawan menunjukkan adanya kemampuan karyawan dalam menaati segala ketentuan dan peraturan yang telah ditetapkan organisasi. Menurut Handoko, disiplin merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

2. Moral kerja

Moral kerja merupakan suatu perasaan bertanggung jawab karyawan atas pekerjaannya sehingga akan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan dari karyawan tersebut. Karyawan yang memiliki moral kerja rendah cenderung memiliki hasil pekerjaan yang kurang maksimal, begitu juga sebaliknya karyawan yang memiliki moral kerja tinggi akan memiliki hasil pekerjaannya yang lebih maksimal. Terbentuknya moral kerja berawal dari adanya persepsi pegawai terhadap situasi di dalam organisasi secara keseluruhan. Hasil dari proses persepsi dan pengalaman kerja di lingkungan organisasi tersebut akan menjadi bagian dari mekanisme penyesuaian secara terus-menerus antara kepercayaan (*beliefs*) dan perasaan (*feelings*) yang membentuk atau mengubah sikap individu. Jadi moral kerja bisa dikatakan sebagai keterlibatan atau kepedulian, minat dan antusiasme pekerja untuk melakukan pekerjaan mereka.

3. Prestasi Kerja

Peningkatan prestasi kerja karyawan dari waktu ke waktu menunjukkan kepuasannya dalam bekerja. Artinya karyawan berusaha untuk bekerja secara optimal, penuh tanggung jawab dan menunjukkan perkembangan yang lebih baik dibandingkan dengan waktu-waktu sebelumnya.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara dalam Trinaningsih (2007) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan data diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja / pencapaian yang dicapai karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Sutrisno (2016) yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan.

2. Otoritas dan Tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing- masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (Robbins P. S., 2006), yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi

dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

2.3.4 Manfaat Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menekan perilaku yang tidak pantas dan merangsang serta menerapkan perilaku yang diinginkan melalui umpan balik yang tepat waktu atas hasil dan penghargaan kinerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Manfaat pengukuran kinerja karyawan adalah:

1. Mengelola proses organisasi secara efektif dan efisien dengan motivasi maksimal karyawan.
2. Dukungan untuk keputusan terkait karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian.
3. Identifikasi pelatihan karyawan dan kebutuhan pengembangan dan tetapkan kriteria seleksi dan penilaian untuk program pelatihan karyawan.
4. Memberikan umpan balik kepada karyawan tentang bagaimana atasan mereka menilai mereka.
5. Memberikan dasar untuk mendistribusikan hadiah atau penghargaan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Hasil
1	Maria Megumi Larasati, Nurmala Katrina Pandjaitan, Sadikin Kuswanto (2017)	Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor	<ol style="list-style-type: none">1. Kohesivitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja tenaga kependidikan2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga kependidikan3. Kegiatan yang perlu dilaksanakan untuk meningkatkan peran dari sistemen remunerasi terhadap kepuasan kerja adalah melakukan evaluasi secara berkala dan juga pemberian sosialisasi terkait unsur-unsur remunerasi
2	Ulfah Putri H (2017)	Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap Niat Keluar Karyawan	<ol style="list-style-type: none">1. Kohesivitas kelompok berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur2. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur3. Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh negatif terhadap niat keluar karyawan PT. Putra Tunas Subur.
3	Ditha Ria Karinda Nachrowi (2012)	Pengaruh Kekohesifan Kelompok Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Buana Jaya Lestari Rest Area KM 57	<ol style="list-style-type: none">1. Kekohesifan kelompok operator terbukti mempengaruhi kinerja operator individu pada PT MBJL Kinerja karyawan pada kelompok kerja operator PT MBJL menunjukkan hubungan searah

(Sumber: Data Diolah)

2.5 Kerangka Berfikir

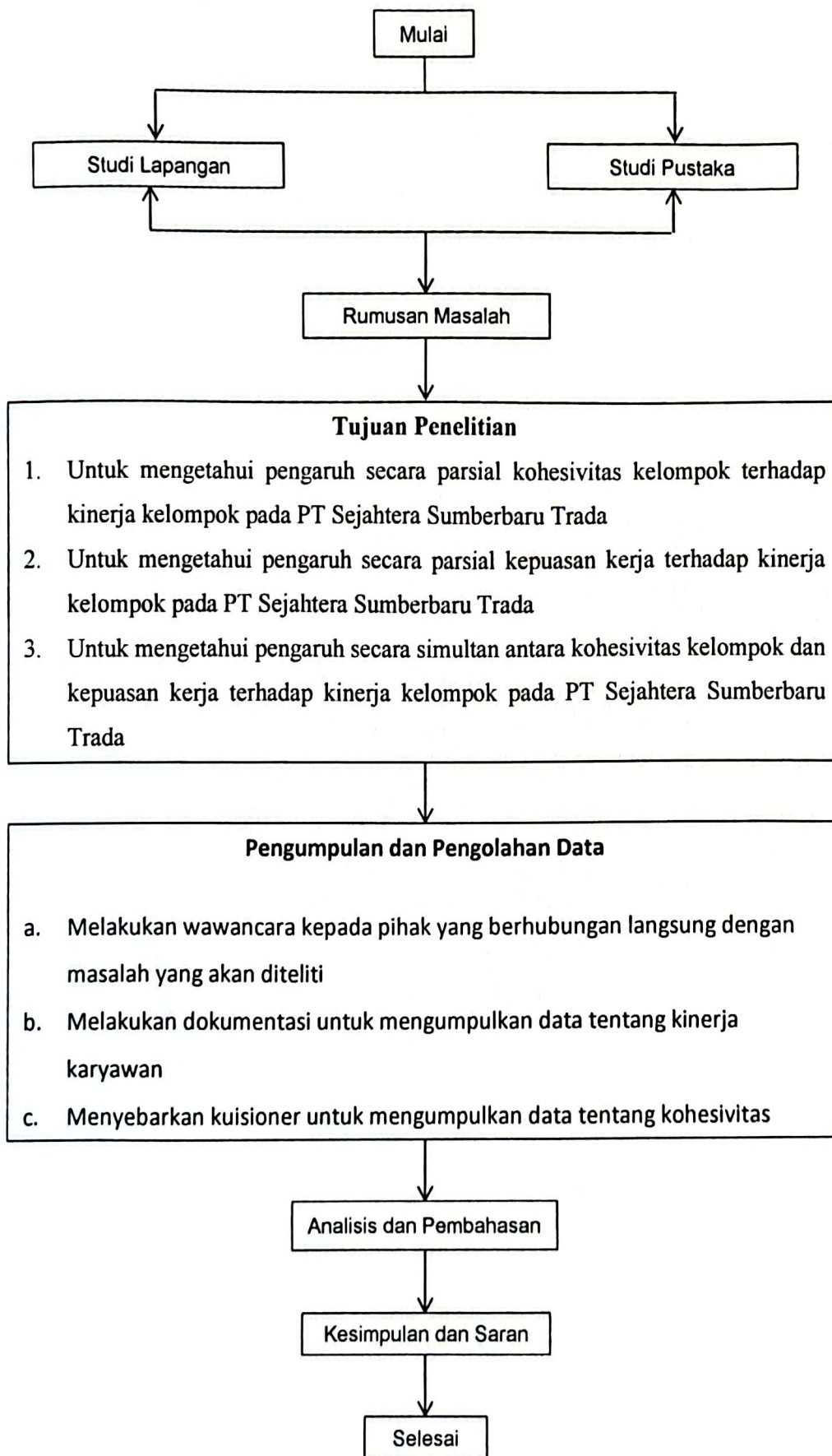
Penelitian ini diawali dengan melakukan studi lapangan dan studi pustaka. Studi lapangan diawali dengan kegiatan Praktek Kerja Lapangan (PKL), lalu pengumpulan data dilakukan dengan cara melakukan wawancara, observasi dan dokumentasi, sedangkan studi pustaka dilakukan dengan cara mengumpulkan informasi dan data dari dokumen yang ada

dalam perusahaan, jurnal, buku maupun sumber pustaka lainnya yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.

Selanjutnya, penelitian dilakukan dengan menetapkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam menyelesaikan penelitian. Setelah itu, menentukan metode pengumpulan dan pengolahan data yang digunakan. Metode yang digunakan yaitu wawancara untuk mengumpulkan data terkait kohesivitas divisi, kepuasan karyawan, dan kinerja divisi, dokumentasi untuk mengumpulkan data kinerja divisi, dan kuisisioner untuk mengumpulkan data kepuasan karyawan.

Selanjutnya, hasil pengumpulan data akan diolah dengan menggunakan uji validitas untuk menentukan signifikansi suatu variabel dengan variabel lainnya, Uji Realibilitas untuk menentukan kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab kuisisioner, Analisis Regresi Linier Berganda untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual, Uji normalitas data untuk menguji normal atau tidaknya model regresi, Uji-t untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel dependen, dan Koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

Selanjutnya, hasil pengolahan data akan dianalisis untuk mendapatkan hasil penelitian. Setelah itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah didapatkan akan ditarik kesimpulan terhadap penelitian yang dilakukan dan disampaikan saran terkait dengan metode yang sebaiknya digunakan oleh perusahaan terkait pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran
(Sumber: Pribadi)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai dari Januari 2020 sampai dengan November 2020 di PT Sejahtera Sumberbaru Trada (Dealer Suzuki Kalimantan) yang berlokasi di Jl. Raya Kalimantan Blok M1 No. 3A Pondok Kelapa, Duren Sawit, Jakarta Timur.

3.2 Jenis dan Sumber Data

Data merupakan kumpulan catatan yang diberikan berdasarkan fakta yang terjadi (Widarto Rachbini, 2018). Menurut Andra (2018) berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan sekunder.

3.2.1 Data Primer

Data Primer menurut Andra (2018), adalah data yang diperoleh dari responden melalui pengukuran langsung, kuesioner, kelompok panel, atau data hasil wawancara dengan narasumber. Data Primer yang digunakan di dalam penelitian ini adalah memberikan selembaran pertanyaan-pertanyaan secara langsung kepada karyawan atau yang dikenal dengan data kuesioner dan wawancara.

3.2.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang didapat dari catatan, buku, laporan pemerintah, buku-buku, dan sebagainya. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (Andra, 2018). Data yang diperoleh dari data sekunder tidak perlu diolah lagi, dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari studi dokumentasi dan studi pustaka. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa catatan perusahaan, laporan perusahaan, dan buku-buku yang relevan dengan variabel penelitian.

3.3 Ruang Lingkup Penelitian

Pada penelitian ini, objek dalam penelitian yang dilakukan adalah kinerja karyawan di PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Sejahtera Sumberbaru Trada.

Subjek penelitian ini adalah karyawan di PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Adapun ruang lingkup penelitian ini membahas dua variable yang terdiri dari variabel independen yaitu kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja sedangkan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Populasi menurut Sugiyono (2016) adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Arikunto (2013) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian.

Berdasarkan definisi yang dikemukakan Sugiyono dan Arikunto tersebut, secara sederhana populasi diartikan sebagai sekumpulan obyek/subyek yang memiliki karakteristik yang sama yang menjadi sasaran peneliti untuk dipelajari. Semakin sedikit karakter populasi yang diidentifikasi maka populasi akan semakin heterogen karena berbagai ciri subyek akan terdapat dalam populasi. Sebaliknya, jika makin banyak ciri subyek yang disyaratkan sebagai populasi, yang berarti semakin spesifik karakter populasi maka populasi itu menjadi semakin homogen. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada yang berjumlah 97 orang.

3.4.2 Sampel

Sugiyono (2013) mendefinisikan sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sedangkan Arikunto (2013) mendefinisikan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dapat disimpulkan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi yang mewakili karakter populasi tersebut sehingga dapat menunjang penelitian.

Sampel pada penelitian ini adalah karyawan divisi service PT Sejahtera Sumberbaru Trada yang berjumlah 25 orang.

Tabel 3.1 Sampel karyawan divisi *service* PT Sejahtera Sumber Baru Trada

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1	Kepala Service	1
2	Admin Bengkel	1
3	CCM & Coordination Trainee	1
4	<i>Sales Support</i>	1
5	P2K	1
6	<i>Service Advisor</i>	4
7	<i>Service Relation Officer</i>	2
8	Sparepart	2
9	Foreman	3
10	Teknisi	9
Total Karyawan Divisi <i>Service</i>		25

Sumber : PT Sejahtera Sumberbaru Trada

3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono dalam Sujarweni (2015) mengemukakan bahwa dalam pengambilan sampel terdapat dua teknik pengambilan sampel yaitu, *probability sampling* yang merupakan teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan *non-probability sampling* yang merupakan teknik

pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan *probability sampling*, lebih tepatnya teknik *simple random sampling*. *Simple Random Sampling* adalah teknik penentuan sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Dalam penelitian ini sampelnya berjumlah 25 orang karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara merupakan suatu percakapan antara dua atau lebih orang yang dilakukan oleh pewawancara dan narasumber. Wawancara juga merupakan merupakan suatu bentuk komunikasi lisan yang dilakukan secara terstruktur oleh dua orang atau lebih, baik secara langsung maupun jarak jauh, untuk membahas dan menggali informasi tertentu guna mencapai tujuan tertentu pula. Wawancara (interview) memiliki tujuan yang jelas dan memiliki makna yang melebihi maksud dari percakapan biasa, proses wawancara ini terjadi dengan adanya komunikasi bolak-balik antara pewawancara dengan orang yang diwawancarai, untuk menggali topik tertentu yang dibahas.

Wawancara yang dilakukan kepada Bapak Suprianto (*Service Manager*) dan Bapak Fahmi (*Sparepart*) berbentuk wawancara terstruktur, dimana peneliti mempersiapkan beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan. Sedangkan wawancara kepada Ibu Indah (*Service Admin*) dan Ibu Alya (*Service Relation Officer*) berbentuk wawancara bebas dimana peneliti tidak mempersiapkan pertanyaan terlebih dahulu. Pedoman wawancara yang digunakan hanya berupa garis-garis besar permasalahan yang akan ditanyakan.

3.5.2 Kuisisioner

Menurut Sugiyono (2011) Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Uma Sekaran (dalam Sugiyono (2011)) mengemukakan beberapa prinsip penulisan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data, yaitu prinsip penulisan, pengukuran, dan penampilan fisik. Kuisisioner yang disebarakan kepada para karyawan service di PT Sejahtera Sumberbaru Trada berhubungan dengan kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja karyawan yang dimiliki oleh setiap tenaga kerja. Instrumen penelitian yang menggunakan skalalickert dapat dibuat dalam bentuk daftar checklist atau pilihan ganda. Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan service PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Adapun instrument dalam skala likert yang digunakan ditunjukkan pada table 3.2 berikut.

Tabel 3.2 Skala Pengukuran Linkert

Kategori	Bobot Nilai
Sangat Setuju (SS)	Diberi skor 5
Setuju (S)	Diberi skor 4
Ragu (R)	Diberi skor 3
Tidak Setuju (TS)	Diberi skor 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	Diberi skor 1

(Sumber: Amaliah (2008))

3.5.3 Dokumen

Dokumen dapat dilakukan dengan cara pengumpulan beberapa informasi tentang data dan fakta yang berhubungan dengan masalah dan tujuan penelitian baik dari sumber dokumen yang dipublikasikan, jurnal ilmiah, koran, website, dan lain-lain. Pada penelitian ini dokumentasi yang digunakan yaitu jurnal ilmiah dan website resmi PT Sejahtera Sumberbaru Trada

3.5.4 Observasi

Menurut Widoyoko (2014) observasi merupakan “pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap unsur-unsur yang nampak dalam suatu gejala pada objek penelitian”. Menurut Sugiyono (2014:145) “observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis”. Menurut Riyanto (2010) “observasi merupakan metode pengumpulan data yang menggunakan pengamatan secara langsung maupun tidak langsung

3.6 Variabel Penelitian

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Andra, (2018)) variabel adalah suatu gejala yang bervariasi, sedangkan gejala adalah objek penelitian, sehingga variabel adalah objek penelitian yang bervariasi. Adapun jenis-jenis variabel dalam penelitian ini yaitu:

3.6.1 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas (independent) adalah variabel yang menjadi sebab atau berubah/memengaruhi suatu variabel lain (variabel dependent). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kohesivitas kelompok (X_1) dan Kepuasan kerja (X_2)

3.6.2 Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel lain (variabel bebas). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y).

3.7 Definisi Operasional Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini bersifat saling memengaruhi. Oleh karena itu dalam suatu penelitian, supaya mudah membedakan antara konsep teoritis dan konsep analitis diperlukan suatu penjabaran konsep melalui definisi operasional variabel.

3.7.1 Kohesivitas Kelompok

3.7.1.1 Definisi Operasional Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok adalah interaksi antar individu dalam suatu kelompok yang menyebabkan ketertarikan antar satu sama lain dan menimbulkan rasa ingin berada dalam kelompok tersebut sehingga memotivasi kelompok tersebut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Menurut McShane dan Glinow (2008), terdapat beberapa aspek yang juga mempengaruhi kohesivitas kelompok, yaitu sebagai berikut:

7. Adanya Kesamaan

Kelompok kerja yang homogen akan lebih kohesif dari pada kelompok kerja yang heterogen. Karyawan yang berada dalam kelompok yang homogen dimana memiliki kesamaan latar belakang, membuat mereka lebih mudah bekerja secara objektif, dan mudah menjalankan peran dalam kelompok.

8. Ukuran kelompok

Kelompok yang berukuran kecil akan lebih kohesif dari pada kelompok yang berukuran besar karena akan lebih mudah untuk beberapa orang untuk mendapatkan satu tujuan dan lebih mudah untuk melakukan aktivitas kerja.

9. Adanya interaksi
Kelompok akan lebih kohesif apabila kelompok tersebut melakukan interaksi secara berulang antar anggota kelompok. Ini dapat terjadi saat anggota kelompok memiliki tugas yang saling bergantung dan bekerja di area fisik yang sama.
10. Tingkat kesulitan masuk kelompok
Kelompok cenderung memiliki tingkat kohesifitas yang tinggi saat masuk ke tim yang terbatas atau dibatasi keanggotaannya. Semakin elit tim tersebut, semakin tinggi prestise yang diberikan kepada anggotanya, dan semakin mereka cenderung menghargai keanggotaan mereka didalam kelompok tersebut.
11. Keberhasilan kelompok
Kohesivitas kelompok kerja terjadi ketika kelompok telah berhasil memasuki level keberhasilan. Anggota kelompok akan lebih mendekati keberhasilan mereka dari pada mendekati kegagalan.
12. Persaingan dan Tantangan dari luar
Kohesivitas kelompok cenderung meningkat ketika anggota kelompok menghadapi persaingan eksternal atau tujuan berharga yang menantang. Ini juga termasuk ancaman dari pesaing eksternal atau persaingan persahabatan dari kelompok lain. Karyawan menghargai keanggotaan mereka di kelompok dikarenakan kemampuannya dalam mengatasi ancaman atau persaingan dan sebagai bentuk dukungan sosial.

3.7.1.2 Kisi-Kisi Variabel Kohesivitas Kelompok

Tabel 3.3 Kisi-kisi Variabel Kohesivitas Kelompok

Variabel	Indikator Variabel	Kisi-kisi Pertanyaan	Responden
Kohesivitas Kelompok	Adanya Persamaan	Pengaruh kesamaan latar belakang dan kesamaan tujuan yang dimiliki karyawan terhadap kinerja karyawan	Karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada
	Ukuran Kelompok	Pengaruh jumlah anggota kelompok terhadap kinerja karyawan	
	Adanya Interaksi	Pengaruh interaksi antar karyawan terhadap kinerja karyawan	
	Tingkat kesulitan masuk kelompok	Pengaruh tingkat kesulitan untuk masuk kedalam suatu kelompok terhadap kinerja karyawan	
	Keberhasilan kelompok	Pengaruh tingkat keberhasilan kelompok terhadap kinerja karyawan	
	Persaingan dan tantangan dari luar	Pengaruh persaingan dan tantangan dari luar terhadap kinerja karyawan	

(Sumber : Data Diolah)

3.7.2 Kepuasan Kerja

3.7.1.1 Definisi Operasional Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional karyawan terhadap pekerjaannya, baik dalam bentuk menyenangkan ataupun tidak menyenangkan yang mana sifat tersebut dapat menjadi salah satu faktor meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Setiap karyawan memiliki tolak ukur kepuasan kerja yang berbeda standar kepuasannya. Menurut Luthans (dalam Hussein, 2017:66), indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Perkerjaan yang dimiliki (*The work itself*)

Pekerjaan menarik akan memberikan pelatihan, variasi, kemerdekaan, kendali memuaskan sebagian besar karyawan dan kesempatan menerima tanggung jawab.

2. Gaji (*Pay*)
Jumlah kompensasi yang diterima sesuai dan dianggap pantas bagi karyawan
3. Kesempatan Promosi (*Promotion*)
Kesempatan untuk maju atau promosi dalam organisasi dapat meningkatkan semangat karyawan dalam melaksanakan tugasnya
4. Pengawasan (*Supervision*)
Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku
5. Rekan Kerja (*Work Group*)
Rekan kerja pandai dalam memberikan dukungan secara teknis maupun secara sosial

3.7.2.2 Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja

Tabel 3.4 Kisi-kisi Variabel Kepuasan Kerja

Variabel	Indikator Variabel	Kisi-kisi Pertanyaan	Responden
Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang dimiliki	Kepuasan yang didapatkan karyawan dari pekerjaan yang dimiliki	Karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada
	Gaji	Kepuasan yang didapatkan karyawan terhadap gaji yang diterima	
	Kesempatan Promosi	Kepuasan yang didapatkan karyawan dari kesempatan promosi di perusahaan	
	Pengawasan	Kepuasan karyawan terhadap pengawasan (bantuan dan dukungan) yang diberikan oleh pimpinan	
	Rekan Kerja	Kepuasan karyawan terhadap rekan kerja yang baik didalam lingkungan kerja	

(Sumber : Data Diolah)

3.7.3 Kinerja Karyawan

3.7.3.1 Definisi Operasional Kinerja Karyawan

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) dalam Trinaningsih (2007) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam indikator (Robbins, 2006), yaitu:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi “tenaga, uang teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya Komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

3.7.3.2 Kisi-Kisi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 3.5 Kisi-kisi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Indikator Variabel	Kisi-kisi Pertanyaan	Responden
Kinerja Karyawan	Kualitas Kerja	Hasil kualitas output yang dihasilkan sesuai/melebihi yang ditetapkan oleh perusahaan	Karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada
	Kuantitas Kerja	Jumlah hasil output yang dihasilkan sesuai dengan yang ditetapkan perusahaan	
	Ketepatan Waktu	Tingkat penyelesaian aktivitas sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	
	Efektivitas	Tingkat penggunaan sumber daya organisasi oleh karyawan untuk menaikkan hasil setiap unit	
	Kemandiriaa	Komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor	

(Sumber : Data diolah)

3.8 Instrumen Penelitian

Menurut Notoatmodjo (2010) Definisi instrumen penelitian adalah alat-alat yang akan digunakan untuk mengumpulkan data, instrumen penelitian ini dapat berupa kuesioner, formulir observasi, formulir-formulir lain yang berkaitan dengan pencatatan data dan sebagainya. Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Berikut instrumen penelitian dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 3.2. dibawah ini

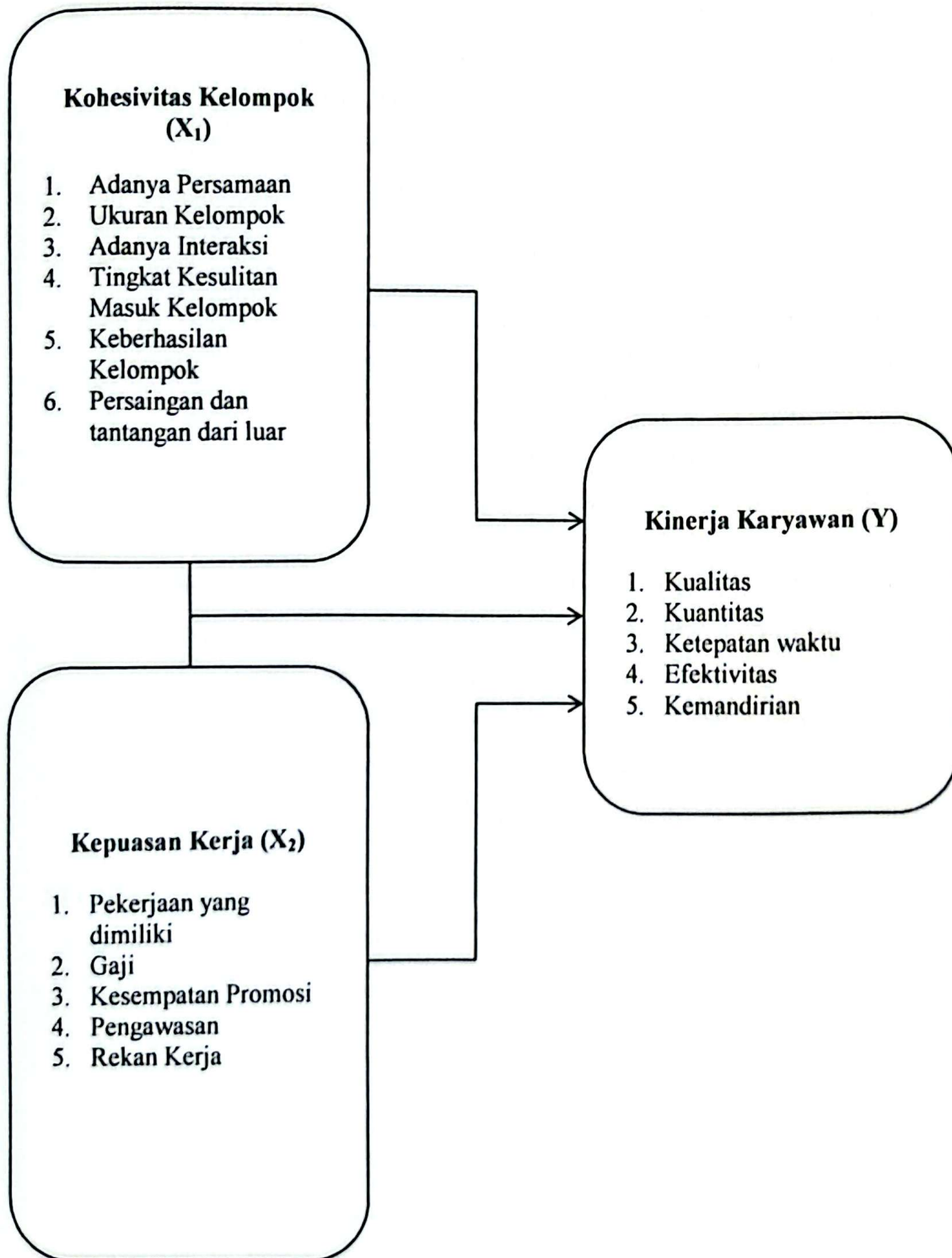
Table 1.6 Instrumen Penelitian

Variabel	Indikator	Pernyataan	Jumlah Butir Pernyataan
Kohesivitas Kelompok (X1)	Adanya Persamaan	Tujuan yang sama dapat meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai target	2
		Adanya kesamaan latar belakang pekerjaan antar karyawan dapat meningkatkan hubungan karyawan	
	Ukuran Kelompok	Jumlah anggota kelompok mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas	2
		Kelompok dengan anggota yang banyak dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat	
	Adanya Interaksi	Interaksi antar karyawan sangat penting untuk meningkatkan kepaduan anggota kelompok	1
		Sulit untuk masuk kedalam divisi kerja tertentu	
	Tingkat Kesulitan Masuk Kelompok	Divisi kerja karyawan memiliki jumlah karyawan yang terbatas	2
		Persaingan antar kelompok dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan	
	Persaingan dan Tantangan dari Luar	Target yang menantang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan	2
		Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan	
Kepuasan Kerja	Pekerjaan yang dimiliki	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara efisien	2
		Gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	
	Gaji	Karyawan puas dengan gaji yang diterima dari perusahaan	2
		Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sama	
	Kesempatan Promosi	Karyawan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan	2
		Atasan sering memberikan saran dan support kepada karyawan	
	Pengawasan	Karyawan merasa senang bekerja dengan atasannya	2
		Support rekan kerja di perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	
	Rekan Kerja	Rekan kerja di perusahaan sering memberikan saran dan kritik positif kepada anggota kelompok	2

Variabel	Indikator	Pernyataan	Jumlah Butir Pernyataan
Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	Memiliki kualitas kerja lebih baik dari karyawan lain	2
		Dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan benar	
	Kuantitas	Memiliki jumlah kerja yang melebihi rata-rata karyawan lain	2
		Atasan sering memberikan tugas baru kepada karyawan	
	Ketepatan Waktu	Memiliki efisiensi waktu kerja yang melebihi rata-rata karyawan lain	2
		Sering menghabiskan waktu untuk mengerjakan hal lain sebelum menyelesaikan tugas	
		Memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	
	Efektivitas	Memiliki efektivitas kerja yang baik	2
		Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari karyawan lain	
	Kemandirian	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	2
Total Keseluruhan			29

Sumber: Data diolah)

3.9 Kerangka Konseptual



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual
(Sumber: Data diolah)

3.10 Hipotesis Penelitian

1. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada
Ha : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara kohesivitas kelompok terhadap kinerja karyawan di PT Sejahtera Sumberbaru Trada

2. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sejahtera Sumberbaru Trada
Ha : Diduga terdapat pengaruh secara parsial antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sejahtera Sumberbaru Trada

3. Ho : Diduga tidak terdapat pengaruh secara stimulan antara kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sejahtera Sumberbaru Trada
Ha : Diduga terdapat pengaruh secara stimulan antara kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Sejahtera Sumberbaru Trada

3.11 Metode Analisis Data

3.11.1 Uji Kelayakan Instrumen

3.11.1.1 Uji Validitas

Uji Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam (Zulganef, 2006)). Teknik pengujian ini adalah dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total. Jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya akan

dilakukan uji signifikansi koefisien pada taraf signifikansi 0,05 atau 5%. Artinya suatu item dianggap valid jika korelasi signifikan terhadap skor total atau instrument dinyatakan valid apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Cara menguji validitas konstruk yaitu setelah membuat kuesioner (*instrument* penelitian) langkah selanjutnya menguji kuesioner yang dibuat valid atau tidak. Ada beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk mengetahui kuesioner yang digunakan sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur, yaitu:

1. Jika koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3
2. Jika koefisien korelasi *product moment* $> r_{tabel} (\alpha ; n-2)$
 n = jumlah sampel
3. Nilai Sig. $\leq \alpha$.

Rumus yang bisa digunakan untuk uji validitas konstruk dengan teknik korelasi *product moment*, yaitu:

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

Keterangan:

r = koefisien korelasi

n = jumlah responden

x = skor variabel (jawaban responden)

Y = skor total dari variabel (jawaban responden)

$(\sum X)^2$ = kuadrat jumlah skor total X

$(\sum Y)^2$ = kuadrat jumlah skor total Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor total X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor total

3.11.1.2 Uji Realibilitas

Realibilitas menunjukkan bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument yang baik. Realibilitas menunjukkan

sejauh mana instrument dapat memberi hasil. Setelah kuesioner dibuat, kemudian kuesioner diuji coba pada beberapa responden. Data yang diperoleh kemudian dilakukan uji realibilitas. Uji realibilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk - konstruk pertanyaan yang merupakan suatu dimensi variabel dan susunan dalam suatu bentuk kuesioner. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan uji reliabilitas Alpha Cronbach's. Wiratna (2014) menjelaskan bahwa uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir atau item pertanyaan dalam angket (kuesioner) penelitian. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten.
2. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

3.11.2 Uji Asumsi Klasik

3.11.2.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik. Untuk menguji normal atau tidaknya suatu data, peneliti

menggunakan metode one sample Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dengan metode tersebut digunakan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*). Jika probabilitas > 0,05, maka hasil distribusi dari populasi tersebut adalah normal. Namun apabila probabilitasnya < 0,05, maka hasil distribusi dari populasi tersebut adalah tidak normal.

3.11.2.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2016) pada pengujian multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas. Efek dari multikolinearitas ini adalah menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t-hitung akan bernilai kecil dari t-tabel. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen. Untuk menemukan terdapat atau tidaknya multikolinearitas pada model regresi dapat diketahui dari nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF). Nilai Tolerance mengukur variabilitas dari variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance rendah sama dengan nilai VIF tinggi, dikarenakan $VIF = 1/\text{tolerance}$, dan menunjukkan terdapat kolinearitas yang tinggi. Nilai cut off yang digunakan adalah untuk nilai tolerance 0,10 atau nilai VIF diatas angka 10. Rumus untuk VIF yaitu:

$$VIF = (1 - R_{x_1x_2}^2)^{-1}$$

Keterangan:

VIF : Nilai *Variance Inflation Factor*

R^2_{x1x2} : Koefisien determinasi dan regresi variabel bebas ke-i

3.11.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model regresi linier berganda, yaitu dengan melihat grafik scatterplot atau dari nilai prediksi variabel terikat yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED. Apabila tidak terdapat pola tertentu dan tidak menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu y, maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk model penelitian yang baik adalah yang tidak terdapat heteroskedastisitas (Ghozali, (2016)).

3.11.3 Uji Korelasi

3.11.3.1 Korelasi Sederhana

Analisis korelasi sederhana (*bivariate correlation*) digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara dua variabel dan untuk mengetahui arah hubungan yang terjadi antara dua variabel (Gunawan, 2018). Berikut rxy dapat dihitung dengan rumus berikut:

$$r_{xy} = \frac{n (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n (\sum x^2) - (\sum X)^2] [n (\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan

R_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

n = Jumlah Sampel

- ΣXY = Jumlah total data XY
- ΣX = Jumlah total data variabel X
- ΣY = Jumlah total data variabel Y

3.11.3.2 Korelasi Berganda

Menurut (Spiegel & Stephens, 2007, p. 283) korelasi berganda dapat didefinisikan sebagai hubungan atau keeratan antara dua variabel lainnya dianggap sebagai variabel kontrol atau pengendali. Nilai korelasi berkisar antara 1 sampai -1, nilai semakin mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antara dua variabel semakin kuat, sebaliknya nilai mendekati 0 berarti hubungan antara dua variabel semakin lemah. Nilai positif menunjukkan hubungan searah (X naik maka Y naik) dan nilai negatif menunjukkan hubungan terbalik (X naik maka Y turun).

$$R_{yx_1x_2} = \sqrt{\frac{r^2X_1Y + r^2X_2Y - 2(rX_1Y)(rX_2Y)(rX_1X_2)}{1 - r^2X_1X_2}}$$

Keterangan:

- $R_{yx_1x_2}$: Korelasi antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama sama dengan variabel Y.
- ry_{x_1} : Korelasi *product moment* antara X_1 dan Y.
- ry_{x_2} : Korelasi *product moment* antara X_2 dan Y.
- rx_1x_2 : Korelasi *product moment* antara X_1 dan X_2 .

Tabel 3. 7 Tingkat Korelasi dan Hubungan.

No	Nilai Korelasi	Tingkat Hubungan
1	0,00 – 0,199	Sangat Lemah
2	0,20 – 0,399	Lemah
3	0,40 – 0,599	Cukup
4	0,60 – 0,799	Kuat
5	0,80 – 0,100	Sangat Kuat

Sumber : (Siregar, 2017)

3.11.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi dalam menaksir nilai aktual (Mayfi, 2014). Secara umum, analisis regresi pada dasarnya merupakan studi mengenai ketergantungan variabel dependen dengan satu atau lebih variabel independen. Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai variabel dependen dengan satu persamaan. Model analisis yang digunakan analisis regresi linier berganda dibantu program komputer software SPSS 25. Analisis regresi linear berganda selain untuk mengukur kekuatan hubungan, analisis linear berganda juga menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan dependen. Metode analisis regresi linear berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel Dependen yaitu kinerja karyawan (Y) dan variabel Independen Kohesivitas kelompok (X_1), kepuasan kerja (X_2) dengan menggunakan bantuan software SPSS 25. Model persamaan dari penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana : Y = Kinerja karyawan

X_1 = Kohesivitas kelompok

X_2 = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b_1 = Koefisien regresi Kohesivitas kelompok

b_2 = Koefisien regresi Kepuasan kerja

3.11.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu, nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Koefisien determinasi digunakan untuk

mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada). Koefisien Determinasi umumnya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variabel terikat. Koefisien Determinasi (R^2) dinyatakan dalam persentasi, nilai yang mendekati satu berarti variasi variabel untuk memprediksi variabel-variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*timeseries*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi. Adapun hasil uji determinasi nya adalah sebagai berikut:

$$KD = R_{x1x2y}^2 \times 100\%$$

Dimana : R_{x1x2y} = Korelasi berganda

3.11.6 Uji Hipotesis

3.11.5.1 Uji Parsial (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependent. Kriteria pengambilan keputusan yang harus diperhatikan dalam menganalisa hasil uji-t adalah sebagai berikut.

1. Apabila nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka suatu variabel independent merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependent.
2. Jika harga t hitung $> t$ tabel, maka dikatakan signifikan dan sebaliknya t hitung $< t$ tabel, maka dikatakan tidak signifikan.

$$t = \frac{\bar{X} - \mu_0}{S/\sqrt{n}}$$

Dimana :

t = nilai t yang dihitung

X = nilai rata-rata

μ_0 = nilai yang di hipotesiskan

s = simpangan baku sampel

n = jumlah anggota sampel

Dalam pengujian hipotesis menggunakan menggunakan uji statistik dapat digunakan dengan beberapa metode tergantung perumusan masalah dan jenis data yang digunakan sebagai berikut:

1. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel} :

- a. Menghitung nilai t_{hitung}

Rumus:

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

- b. Menghitung nilai t_{tabel} .

Nilai t_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel *t-student*. Bila pengujian dua sisi, maka nilai α dibagi 2.

Rumus:

$$t_{tabel} = t_{\left(\frac{\alpha}{2}\right)(n-2)}$$

- c. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel}

Tujuan membandingkan antara t_{hitung} dan t_{tabel} adalah untuk mengetahui, apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

- d. Mengambil keputusan

Menerima atau menolak H_0 .

3.11.5.2 Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F adalah ujian signifikansi persamaan digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara bersama-sama terhadap variabel berikat terikat (Y). Pengambilan keputusan :

1. Jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat dan sebaliknya.
2. Jika F dihitung > F tabel maka variabel bebas secara simultan berpengaruh terhadap variabel terikat.

Rumus untuk menggunakan uji F, yaitu:

$$F = \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan:

R = Nilai Korelasi.

K = Jumlah variabel bebas.

n = Jumlah subjek (sampel).

BAB VI

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Profil Perusahaan



Gambar 4.4 Logo dan Gedung PT Sejahtera Sumberbaru Trada
Sumber : PT Sejahtere Sumberbaru Trada

Nama Perusahaan : PT Sejahtera SumberBaru Trada
Nama Kepala Cabang : Tri Erawaty Juliana
Alamat Usaha : Jl. Raya Kalimalang Blok M1 No.3A Pondok
Kelapa - Duren Sawit, Jakarta Timur, 13450
Telpon / Fax : 021 8690 3019 – 20 / 021 8690 3027
Website : www.suzukimobilkalimalang.co.id
Perizinan : - NPWP (Nomor Pokok Wajib Pajak)
- SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan)
- TDP (Tanda Daftar Perusahaan)
- NIB (Nomor Induk Berusaha)

4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan

1. Visi Perusahaan

Pelayanan profesional dibanding pemasaran produk dan jasa pelayanan purna jual menjadi komitmen utama kami

2. Misi Perusahaan

Mengembangkan profesionalisme yang berkesinambungan demi komitmen kami untuk memberikan kontribusi terbaik untuk pada pelanggan Suzuki.

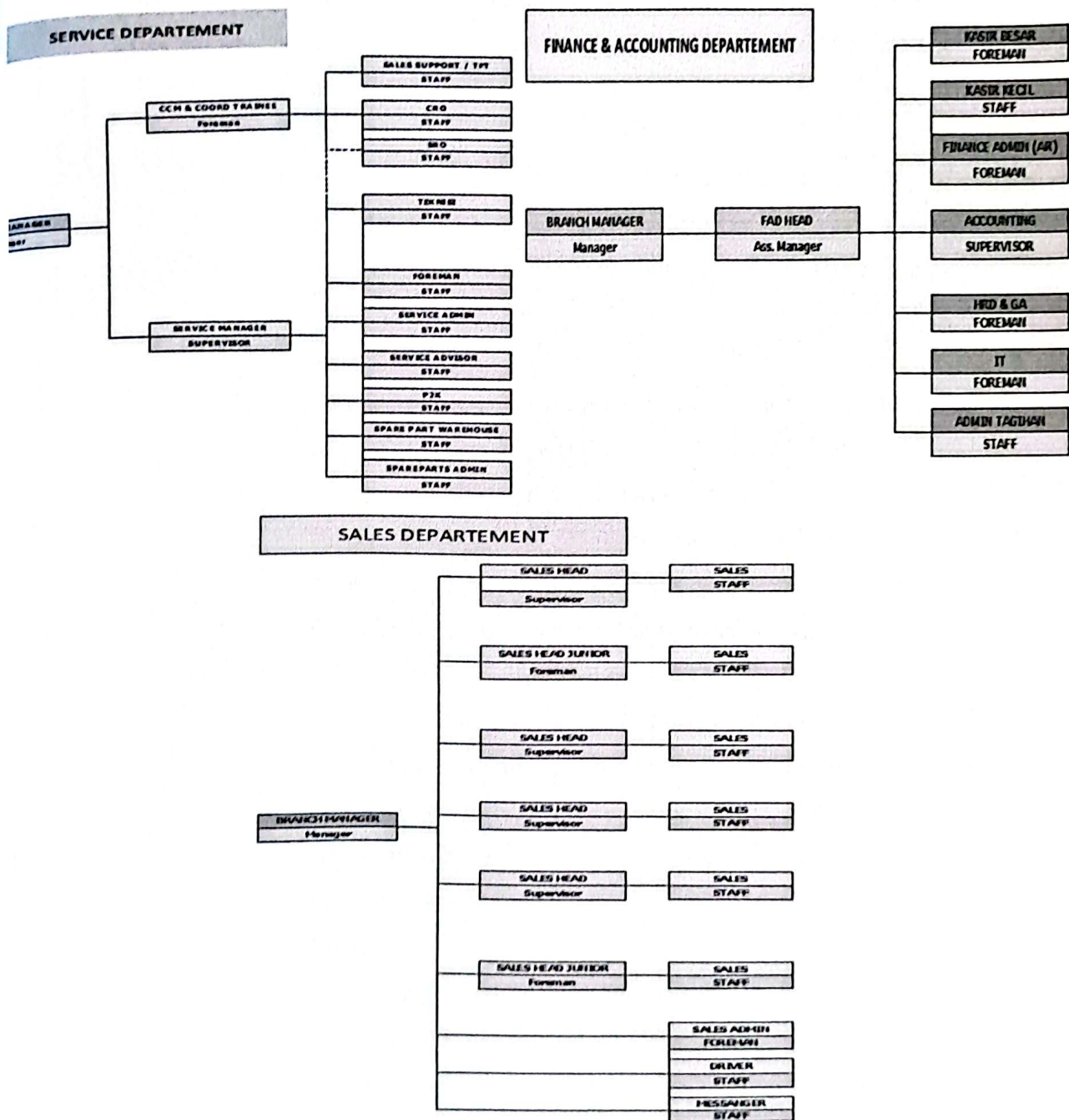
4.1.3 Sejarah Perusahaan

PT Sejahtera SumberBaru Trada adalah salah satu dealer resmi mobil Suzuki di wilayah Jabodetabek yang berlokasi di Jl. Raya Kalimalang Blok M1 No.3A Pondok Kelapa Duren Sawit Jakarta Timur dengan fasilitas 3S (Sales, Services, Spareparts) berstandar Suzuki Global. PT Sejahtera SumberBaru Trada berdiri sejak September 2014, dahulu dikenal dengan nama PT SumberBaru Sentral Mobil yang sudah berdiri sejak tahun 2000..

PT. Sejahtera SumberBaru Trada atau biasa disingkat PT.SSBT, pertama didirikan pada tahun 2014 dengan efektif beroperasi pada bulan September. PT. Sejahtera Sumberbaru Trada merupakan salah satu jaringan dealer resmi Suzuki di bawah naungan PT. Suzuki Indomobil Sales, dengan PT Sejahtera Buana Trada (SBT) sebagai *Main Dealer* sekaligus bekerja sama dalam bentuk *Joint Venture*. Core Business utamanya adalah Penjualan Mobil baru Suzuki ditambah dengan penjualan lain seperti Layanan Service Berkala dan Suku Cadang.

Dengan status Perusahaan Modal Dalam Negeri (PMDN), PT. SSBT berkomitmen untuk peran serta dalam pembangunan dan memberikan kontribusi yang nyata khususnya dalam bidang Otomotif.

4.1.4 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas (Job Desk)



Gambar 4.2 Struktur Organisasi PT Sejahtera Sumberbaru Trada
(Sumber: Dealer Suzuki Kalimantan)

1. *Branch Manager (Kepala Cabang)*
Melakukan kegiatan pengelolaan cabang dibidang penjualan, administrasi, service serta mengoptimalkan sumber daya dalam pencapaian target
2. *Sales Head*
Sales Head memiliki peran dalam melakukan pengawas, pengatur serta bertanggungjawab terhadap penjualan serta bertugas dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam penjualan dealer
3. *Sales/Salesman*
Bertanggungjawab terhadap target penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan; Memperkenalkan dan menginformasikan produk kepada pelanggan; Menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan menjaga nama baik perusahaan; Dapat memahami siapa yang menjadi sasaran penjualan dan kepada siapa produk akan ditawarkan
4. *Sales Admin*
Menginput database konsumen dan membuat laporan aktifitas sales setiap hari/minggu/bulan; Membantu aktifitas sales, terutama dalam memonitoring proses penjualan; Melaksanakan dan memastikan proses administrasi dalam penjualan produk berjalan dengan baik.
5. *Driver*
Bertanggung jawab dalam melaksanakan pengiriman unit mobil baru kepada pelanggan; Memastikan unit mobil baru yang dipesan sampai ke tangan pelanggan dengan selamat dan tepat pada waktunya; Melakukan penjemputan dan pengantaran mobil apabila pelanggan tidak memiliki waktu ke dealer

6. *Messenger*
Bertanggung jawab dalam melakukan pengiriman dokumen ke kantor pusat dan memastikan dokumen yang diterima oleh kantor pusat dalam keadaan lengkap.
7. *Finance & Accounting Head*
Mengatur kondisi keuangan perusahaan dan memantau segala aktivitas yang berkaitan dengan keuangan perusahaan serta bertanggung jawab mengenai perpajakan, laporan keuangan, dan penyusunan rancangan keuangan untuk kegiatan operasional perusahaan
8. Kasir Besar
Menerima laporan harian service dari kasir kecil; Melakukan pencatatan atas semua transaksi di dealer, kas fisik dan melaporkan hasil pencatatan pemasukan/pengeluaran perusahaan kepada atasan; Melakukan penyetoran atas semua transaksi perusahaan ke bank; Bertanggung jawab dalam menyerahkan STNK, BPKB, dan plat nomer unit mobi baru kepada konsumen.
9. Kasir Kecil
Menerima pembayaran dari planggan yang sudah selesai service; Melakukan proses tagihan service kepada pelanggan; Membuat kwitansi tagihan, laporan harian service, laporan pengeluaran dan pemasukan *petty cash* serta laporan AR service
10. *Finance Admin*
Menginput semua transaksi perusahaan ke dalam program; Melakukan rekonsiliasi dengan unit-unit yang bersangkutan; Mengelola uang kas perusahaan; Bekerja sama dengan unit yang terkait dengan keuangan perusahaan; Mengelola kredit dengan mengatur tagihan-tagihan. Mengelola dan memelihara aset dealer berupa harta fisik dan keuangan.

11. *Accounting*
Bertanggung jawab dalam menangani buku besar perusahaan dan merekonsiliasi pajak; Menyiapkan dan menganalisis laporan keuangan perusahaan; Menghitung anggaran perusahaan.
12. HRD & GA
HRD dan GA memiliki peran dalam melakukan pengawas, pengaturan dan bertanggungjawab terhadap karyawan perusahaan serta bertugas dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di dalam perusahaan
13. IT
IT memiliki peran dalam melakukan pengawas, pengaturan dan bertanggungjawab terhadap sistem IT perusahaan serta bertugas dalam menyelesaikan permasalahan sistem yang terjadi di dalam perusahaan
14. Admin Tagihan
Membuat keputusan atas kelayakan untuk pemberian kredit kepada pelanggan; Menginformasikan syarat dan ketentuan kredit kepada pelanggan; Memastikan tagihan pembayaran kepada pelanggan telah dilunasi tepat pada waktunya.
15. *Customer Care Manager (CCM) & Coordinator Trainee (CT)*
Tanggung jawab CCM mencakup proses penjualan dan service di dealer, menerima laporan dari SRO (Service Reminder Officer) dan CRO (Customer Relation Officer), bertanggung jawab atas database pelanggan dan menjaga hubungan baik dengan konsumen. Sedangkan CT bertanggung jawab terhadap perencanaan dan pengawasan kebutuhan pelatihan karyawan serta kualitas dealer.
16. *Service Manager*
Service Manager memiliki peran dalam melakukan pengawas, pengatur serta bertanggungjawab terhadap bengkel serta

bertugas dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi di Bengkel. Service Manager juga bertanggung jawab dalam meningkatkan layanan berkualitas untuk pelanggan

17. *Sales Support*

Membantu team marketing dan salesman dalam melakukan kegiatan pemasaran serta bekoordinasi dengan pelanggan dan bagian operasional lainnya.

18. *Customer Relation Officer (CRO)*

Berperan dalam memberikan informasi mengenai pertanyaan yang diajukan oleh pelanggan dan membantu dalam menyelesaikan komplain yang diajukan oleh pelanggan; Mengatur jadwal pengiriman unit mobil baru kepada pelanggan dan menginformasikan kepada pelanggan jika unit baru sudah dalam pengiriman serta melakukan *follow-up* kepada konsumen untuk memastikan unit kendaraan baru sudah diterima dengan baik.

19. *Service Reminder Officer (SRO)*

SRO bertugas untuk menerima telepon atau panggilan dari Pelanggan untuk melakukan service kendaraan. Melakukan pencatatan data pelanggan dan keluhan yang ada pada system, dan membuat laporan berkala mengenai job return problem yang dihadapi.

20. Teknisi

Bertugas untuk melaksanakan perbaikan sesuai bidang yang dipahami serta mampu dikerjakannya dengan akurat dan cermat, untuk mencapai hasil kerja yang maksimal bagi kepuasan pelanggan Bengkel.

21. *Foreman*

Mengembangkan analisa *Work Order* dari Service Advisor dan mendistribusikan *Work Order* kepada Teknisi. Mengawasi kerja teknisi sesuai *work order* dan *flate rate* yang ditetapkan.

- Membantu menyelesaikan persoalan yang dihadapi teknisi, dengan menjelaskan cara "*Trouble Shooting*".
22. *Service Admin*
Service Admin bertanggung terhadap data-data service seperti filling dokumen service, tagihan vendor, MoU, invoice service, dan memastikan kode pelanggan, data pelanggan, biaya dan pajak yang dikeluarkan pelanggan service sudah tertulis dengan benar
 23. *Service Advisor*
Bertugas untuk menerima customer di Bengkel dan melakukan komunikasi serta advise untuk permasalahan yang dihadapi dengan kendaraannya agar dapat diberikan solusi terbaik sehingga menyelesaikan permasalahan kendaraan dan memuaskan konsumen.
 24. P2K (Petugas Pengatur Kendaraan)
Bertanggung jawab dalam mengatur kendaraan pelanggan yang ingin service, mengatur area parkir pelanggan, dan mengawasi stall pencucian kendaraan.
 25. *Sparepart Warehouse*
Bertanggung jawab atas ketersediaan part yang ada dalam gudang; memelihara dan menjaga kondisi parts maupun kondisi gudang sparepart.
 26. *Sparepart Admin*
Bertanggung jawab terhadap pengelolaan sistem administrasi khusus sparepart dan bekerjasama dengan Sparepart Warehouse untuk mengelola stock part di gudang.

1.2 Gambaran Umum Responden

Jumlah responden yang dianalisis dalam penelitian berjumlah 97 responden. Penentuan sample dilakukan dengan terlebih dahulu memastikan bahwa calon responden adalah karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada.

Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner *online* dengan menggunakan *google form* pada karyawan yang bekerja di PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Adapun gambaran mengenai responden yang menjadi sample dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama kerja:

4.2.1 Jenis Kelamin

Gambaran umum mengenai karyawan di PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Berdasarkan jenis kelamin pada saat pengambilan sampel yaitu:

Tabel 4. 4 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Laki-Laki	72	74%
Perempuan	25	26%
Jumlah	97	100%

Sumber: Data Diolah.

Berdasarkan Tabel 4.1 diketahui bahwa responden dengan jenis kelamin laki – laki berjumlah 72 responden atau 74% dan responden dengan jenis kelamin perempuan berjumlah 25 responden atau 26%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian berjenis kelamin laki – laki.

4.2.2 Usia

Adapun rentang usia responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.2. di bawah ini :

Tabel 4. 5 Jumlah Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
18-24 tahun	16	16%
25-30 tahun	53	55%
31-35 tahun	8	8%
>35 tahun	20	21%
Jumlah	97	100%

Sumber: data diolah.

Berdasarkan Tabel 4.2 diketahui bahwa responden dengan umur 18 sampai 24 tahun berjumlah 16 responden atau 16%, dengan umur 25 sampai 30 tahun berjumlah 30 responden atau 55%, dengan umur 31 sampai 35 tahun berjumlah 8 responden atau 8%, dan dengan umur > 35 tahun berjumlah 20 responden atau 21%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian berumur 25 sampai dengan 30 tahun.

4.2.3 Menurut Pendidikan

Adapun latar belakang pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut ini:

Tabel 4. 6 Jumlah Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA	8	8%
SMK	14	14%
Diploma	18	19%
S1	50	52%
S2	7	7%
Jumlah	97	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 8 responden atau 8%, dengan tingkat pendidikan SMK 14 responden atau 14%, dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 18 responden atau 19%, dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 50 responden atau 52%, dan dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 7 responden atau 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki tingkat pendidikan S1.

4.2.4 Lama Kerja

Adapun lama kerja responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut ini:

Tabel 4.4 Jumlah Responden Berdasarkan Pekerjaan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
<1 tahun	8	8%
1-3 tahun	18	19%
4-5 tahun	50	52%
> 5 tahun	7	7%
Jumlah	97	100%

Sumber: data diolah

Berdasarkan Tabel 4.3 diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA berjumlah 8 responden atau 8%, dengan tingkat pendidikan SMK 14 responden atau 14%, dengan tingkat pendidikan Diploma berjumlah 18 responden atau 19%, dengan tingkat pendidikan S1 berjumlah 50 responden atau 52%, dan dengan tingkat pendidikan S2 berjumlah 7 responden atau 7%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden penelitian memiliki tingkat pendidikan S1.

4.2.5 Penentuan Range

Survey ini menggunakan skala likert dengan bobot tertinggi di tiap pernyataan adalah 5 dan bobot terendah adalah 1. Dengan jumlah responden sebanyak 97 orang, maka:

$$\text{Range} = \frac{\text{Skor tertinggi} - \text{Skor terendah}}{\text{range skor}}$$

Skor Tertinggi $97 \times 5 = 485$

Skor Terendah $97 \times 1 = 97$

Sehingga *range* untuk hasil survey yaitu: $\frac{485-97}{5} = 77,6 = 78$

Tabel 4.5 Tabel Range Score

Range skor	Keterangan
97 – 175	Sangat rendah.
176 – 254	Rendah
255 – 333	Cukup
334 – 412	Tinggi
413 – 491	Sangat Tinggi

(Sumber : Data Diolah)

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Pada bagian ini akan dipaparkan pembahasan statistik deskriptif dari variabel Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Pembahasan statistik deskriptif ini bertujuan untuk menyimpulkan tanggapan dari 97 responden terhadap indikator-indikator yang digunakan sekaligus perhitungan skor untuk setiap variabel

4.3.1 Deskripsi Variabel Tingkat Kohesivitas Kelompok

Indikator dari variabel kualitas pelayanan terdiri dari adanya persamaan, ukuran kelompok, adanya interaksi, tingkat kesulitan masuk kelompok, keberhasilan kelompok, persaingan dan tantangan dari luar. Setiap indikator dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4. 6 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kohesivitas Kelompok

No	PERNYATAAN	DATA AWAL										JUMLAH (Bobot Skor)
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		
		Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	
1	Tujuan yang sama dapat meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai target	0	0	0	0	4	12	51	204	42	210	426
2	Adanya kesamaan latar belakang pekerjaan antar karyawan dapat meningkatkan hubungan karyawan	4	4	9	18	22	66	41	164	21	105	357k
3	Jumlah anggota kelompok mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas	3	3	9	18	18	54	34	136	33	165	376
4	Kelompok dengan anggota yang banyak dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat	5	5	9	18	26	78	24	96	33	165	362
5	Interaksi antar karyawan sangat penting untuk meningkatkan kepaduan anggota team	2	2	2	4	8	24	28	112	57	285	427

No	PERNYATAAN	DATA AWAL										JUMLAH (Bobot Skor)
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		
		Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	
6	Sulit untuk masuk kedalam divisi kerja tertentu	6	6	19	38	32	96	22	88	18	90	318
7	Divisi kerja karyawan memiliki jumlah karyawan yang terbatas	5	5	5	10	27	81	42	168	18	90	354
8	Persaingan antar kelompok dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan	3	3	18	36	8	24	38	152	30	150	365
9	Target yang menantang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan	2	2	0	0	16	48	40	160	39	195	405
Jumlah											3390	
Rata-rata											376,7	

Sumber: data diolah)

Dari hasil tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Kohesivitas Kelompok berada pada *range* Tinggi.

4.3.2 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Indikator dari variabel Kepuasan Kerja terdiri dari pekerjaan yang dimiliki, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Setiap indikator dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

No	PERNYATAAN	DATA AWAL										JUMLAH (Bobot Skor)
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		
		Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	
1	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan	2	2	8	16	11	33	31	124	45	225	400

No	PERNYATAAN	DATA AWAL										JUMLAH (Bobot Skor)
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		
		Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	
2	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara efisien	0	0	3	6	7	21	54	216	33	165	408
3	Gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan	6	6	7	14	10	30	37	148	37	185	383
4	Karyawan puas dengan gaji yang diterima dari perusahaan	6	6	7	14	22	66	31	124	31	155	365
5	Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sama	9	9	8	16	15	45	28	112	37	185	367
6	Karyawan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan	5	5	8	16	19	57	41	164	24	120	362
7	Atasan sering memberikan saran dan support kepada karyawan	4	4	6	12	12	36	35	140	40	200	392
8	Karyawan merasa senang bekerja dengan atasannya	2	2	4	8	15	45	50	200	26	130	385
9	Support rekan kerja di perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan	0	0	4	8	5	15	36	144	52	260	427
10	Rekan kerja di perusahaan sering memberikan saran dan kritik positif kepada anggota kelompok	4	4	3	6	10	30	51	204	29	145	389
Jumlah											3878	
Rata-rata											387,8	

(Sumber : Data diolah)

Dari hasil tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel lokasi berada di *range* Tinggi.

4.3.3 Deskripsi Variabel Keputusan Penggunaan

Indikator dari variabel keputusan penggunaan terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Setiap indikator dipresentasikan oleh pernyataan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	PERNYATAAN	DATA AWAL										JUMLAH (Bobot Skor)
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		
		Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	
1	Memiliki kualitas kerja lebih baik dari karyawan lain	4	4	0	0	20	60	38	152	35	175	391
	Dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan benar	2	2	0	0	12	36	44	176	39	195	409
	Memiliki jumlah kerja yang melebihi rata-rata karyawan lain	3	3	8	16	25	75	30	120	31	155	369
	Atasan sering memberikan tugas baru kepada karyawan	3	3	8	16	20	60	43	172	23	115	366
	Memiliki efisiensi waktu kerja yang melebihi rata-rata karyawan lain	3	3	7	14	27	81	34	136	26	130	364
	Sering menghabiskan waktu untuk mengerjakan hal lain sebelum menyelesaikan tugas	14	14	21	42	14	42	28	112	20	100	310
	Memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja	2	2	0	0	10	30	39	156	46	230	418
	Memiliki efektivitas kerja yang baik	2	2	0	0	17	51	38	152	40	200	405

No	PERNYATAAN	DATA AWAL										JUMLAH (Bobot Skor)
		STS (1)		TS (2)		R (3)		S (4)		SS (5)		
		Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	Resp	Jumlah	
9	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari karyawan lain	0	0	3	6	12	36	43	172	39	195	409
10	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan	4	4	0	0	8	24	43	172	42	210	410
Jumlah											3851	
Rata-rata											385,1	

(Sumber: Data diolah)

Dari tabel 4.8 disimpulkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator-indikator dari variabel Kinerja Karyawan berada *range* Tinggi.

4.4. Uji Validitas Data

Uji validitas diperlukan untuk mengetahui apakah setiap item pernyataan dalam kusioner benar-benar mengungkapkan variabel yang akan diteliti. Validitas dalam penelitian ini dapat diketahui dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment (Pearson)*, dan dapat dikatakan valid jika r hitung $>$ r tabel ($\alpha; n-2$) n = jumlah sampel. Pada penelitian ini, jumlah sampel untuk uji validitas = 97 responden, dengan r tabel sebesar 0,1996. Jika r -hitung $>$ r -tabel bernilai positif, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.4.1 Uji Validitas Kohesivitas Kelompok (X1)

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kohesivitas Kelompok

Responden	X1	Y	X1.Y	X1 ²	Y ²
1	4	33	132	16	1089
2	4	37	148	16	1369
3	4	36	144	16	1296
4	3	32	96	9	1024

Responden	X1	Y	X1.Y	X1 ²	Y ²
5	5	36	180	25	1296
6	4	32	128	16	1024
7	4	36	144	16	1296
8	5	39	195	25	1521
9	4	41	164	16	1681
10	5	39	195	25	1521
11	4	41	164	16	1681
12	5	45	225	25	2025
13	4	35	140	16	1225
14	5	37	185	25	1369
15	5	38	190	25	1444
16	5	36	180	25	1296
17	4	35	140	16	1225
18	5	36	180	25	1296
19	4	33	132	16	1089
20	4	31	124	16	961
21	4	30	120	16	900
22	4	38	152	16	1444
23	4	30	120	16	900
24	5	28	140	25	784
25	5	28	140	25	784
26	4	34	136	16	1156
27	4	29	116	16	841
28	5	45	225	25	2025
29	5	45	225	25	2025
30	5	45	225	25	2025
31	4	36	144	16	1296
32	4	31	124	16	961
33	5	29	145	25	841
34	4	32	128	16	1024
35	5	32	160	25	1024
36	4	34	136	16	1156
37	4	29	116	16	841
38	5	40	200	25	1600
39	5	45	225	25	2025
40	3	20	60	9	400
41	5	35	175	25	1225
42	5	45	225	25	2025
43	5	41	205	25	1681
44	4	32	128	16	1024
45	4	30	120	16	900
46	4	41	164	16	1681
47	4	26	104	16	676
48	4	30	120	16	900
49	4	37	148	16	1369
50	4	33	132	16	1089
51	5	42	210	25	1764
52	4	35	140	16	1225
53	5	45	225	25	2025
54	5	35	175	25	1225

Responden	X1	Y	X1.Y	X1 ²	Y ²
55	4	31	124	16	961
56	5	33	165	25	1089
57	5	32	160	25	1024
58	4	37	148	16	1369
59	4	28	112	16	784
60	5	35	175	25	1225
61	4	32	128	16	1024
62	5	34	170	25	1156
63	5	39	195	25	1521
64	5	36	180	25	1296
65	5	45	225	25	2025
66	5	32	160	25	1024
67	4	34	136	16	1156
68	5	37	185	25	1369
69	4	29	116	16	841
70	4	35	140	16	1225
71	5	45	225	25	2025
72	4	36	144	16	1296
73	4	31	124	16	961
74	5	29	145	25	841
75	4	32	128	16	1024
76	5	32	160	25	1024
77	4	34	136	16	1156
78	4	29	116	16	841
79	5	40	200	25	1600
80	5	45	225	25	2025
81	3	20	60	9	400
82	5	38	190	25	1444
83	5	36	180	25	1296
84	4	35	140	16	1225
85	5	36	180	25	1296
86	4	33	132	16	1089
87	4	31	124	16	961
88	4	30	120	16	900
89	4	38	152	16	1444
90	4	30	120	16	900
91	3	32	96	9	1024
92	5	36	180	25	1296
93	4	32	128	16	1024
94	4	36	144	16	1296
95	5	39	195	25	1521
96	4	41	164	16	1681
97	4	30	120	16	900
Total	426	3390	15041	1902	121168

(Sumber : Data diolah)

- Menghitung nilai r_{hitung} :
(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Kohesivitas Kelompok).

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

$$r = \frac{(97 \times 15041) - (426 \times 3390)}{\sqrt{(97 \times 1902 - (426)^2)(97 \times 121168 - (3390)^2)}}$$

$$r = \frac{1458977 - 1444140}{\sqrt{(184494 - 181476)(11753296 - 11492100)}}$$

$$r = \frac{14837}{28076,494}$$

$$r = 0,528$$

- Menghitung r_{tabel} :

Untuk α sebesar 5% dan $df = n-2$

df = degree of freedom atau derajat bebas. n = penyebut.

Dimana:

$$n = 97, \alpha = 0,05$$

$$df = 97 - 2 = 95$$

$$r_{tabel}: r_{(0,05) (2:95)} = 0,1996$$

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa *item* pernyataan 1 dari kohesivitas kelompok dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,528 > 0,1996$. Hal ini membuktikan bahwa instrument penelitian pernyataan 1 pada variabel kohesivitas kelompok layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.4.2 Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)

Responden	X2	Y	X2.Y	X2 ²	Y ²
1	4	41	164	16	1681
2	4	40	160	16	1600
3	3	32	96	9	1024

Responden	X ₂	Y	X ₂ .Y	X ₂ ²	Y ²
4	4	38	152	16	1444
5	5	44	220	25	1936
6	5	40	200	25	1600
7	4	38	152	16	1444
8	5	46	230	25	2116
9	5	48	240	25	2304
10	3	40	120	9	1600
11	5	48	240	25	2304
12	5	43	215	25	1849
13	3	36	108	9	1296
14	5	43	215	25	1849
15	5	46	230	25	2116
16	5	42	210	25	1764
17	5	42	210	25	1764
18	3	35	105	9	1225
19	4	45	180	16	2025
20	4	42	168	16	1764
21	4	38	152	16	1444
22	5	46	230	25	2116
23	4	39	156	16	1521
24	2	14	28	4	196
25	2	14	28	4	196
26	5	41	205	25	1681
27	4	43	172	16	1849
28	5	50	250	25	2500
29	5	50	250	25	2500
30	5	50	250	25	2500
31	4	42	168	16	1764
32	3	38	114	9	1444
33	5	43	215	25	1849
34	2	38	76	4	1444
35	4	29	116	16	841
36	5	38	190	25	1444
37	4	40	160	16	1600
38	5	47	235	25	2209
39	5	50	250	25	2500
40	1	15	15	1	225
41	5	41	205	25	1681
42	5	47	235	25	2209
43	5	50	250	25	2500
44	5	49	245	25	2401
45	4	39	156	16	1521
46	4	45	180	16	2025
47	2	26	52	4	676
48	3	28	84	9	784
49	5	46	230	25	2116
50	5	46	230	25	2116
51	5	50	250	25	2500
52	4	41	164	16	1681

Responden	X2	Y	X2.Y	X2 ²	Y ²
53	5	47	235	25	2209
54	5	41	205	25	1681
55	4	37	148	16	1369
56	5	47	235	25	2209
57	4	47	188	16	2209
58	2	26	52	4	676
59	4	34	136	16	1156
60	4	37	148	16	1369
61	3	31	93	9	961
62	5	40	200	25	1600
63	4	35	140	16	1225
64	2	35	70	4	1225
65	5	50	250	25	2500
66	2	35	70	4	1225
67	5	42	210	25	1764
68	4	38	152	16	1444
69	3	25	75	9	625
70	4	42	168	16	1764
71	5	50	250	25	2500
72	4	42	168	16	1764
73	3	38	114	9	1444
74	5	43	215	25	1849
75	2	38	76	4	1444
76	4	29	116	16	841
77	5	38	190	25	1444
78	4	40	160	16	1600
79	5	47	235	25	2209
80	5	50	250	25	2500
81	1	15	15	1	225
82	5	46	230	25	2116
83	5	42	210	25	1764
84	5	42	210	25	1764
85	3	35	105	9	1225
86	4	45	180	16	2025
87	4	42	168	16	1764
88	4	38	152	16	1444
89	5	46	230	25	2116
90	4	39	156	16	1521
91	4	38	152	16	1444
92	5	44	220	25	1936
93	5	40	200	25	1600
94	4	38	152	16	1444
95	5	46	230	25	2116
96	5	48	240	25	2304
97	3	28	84	9	784
Total	400	3878	16639	1754	161136

(Sumber : Data diolah)

- Menghitung nilai r_{hitung} :
Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Kepuasan Kerja.

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

$$r = \frac{(97 \times 16639) - (400 \times 3878)}{\sqrt{(97 \times 1754 - (400)^2)(97 \times 161136 - (3878)^2)}}$$

$$r = \frac{1613983 - 1551200}{\sqrt{(170138 - 160000)(15630192 - 15038884)}}$$

$$r = \frac{62783}{77425,322}$$

$$r = 0,810$$

- Menghitung r_{tabel} :
Untuk α sebesar 5% dan $df = n-2$
 $df = \text{degree of freedom atau derajat bebas. } n = \text{penyebut.}$
Dimana:
 $n = 97, \alpha = 0,05$
 $df = 97 - 2 = 95$
 $r_{tabel}: r_{(0,05) (2:98)} = 0,1996$

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Kepuasan Pelanggan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,810 > 0,1996$. Hal ini membuktikan bahwa instrument penelitian pernyataan 1 pada variabel kepuasan kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

4.4.3 Uji Validitas Keputusan Penggunaan (Y)

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Keputusan Penggunaan

Responden	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
1	4	39	156	16	1521
2	3	37	111	9	1369
3	5	39	195	25	1521

Responden	X2	Y	X2.Y	X2²	Y²
4	3	33	99	9	1089
5	5	43	215	25	1849
6	3	37	111	9	1369
7	3	30	90	9	900
8	5	44	220	25	1936
9	5	48	240	25	2304
10	4	42	168	16	1764
11	5	48	240	25	2304
12	5	50	250	25	2500
13	4	36	144	16	1296
14	4	36	144	16	1296
15	5	46	230	25	2116
16	4	40	160	16	1600
17	4	39	156	16	1521
18	4	43	172	16	1849
19	4	39	156	16	1521
20	4	40	160	16	1600
21	3	32	96	9	1024
22	5	47	235	25	2209
23	4	36	144	16	1296
24	3	33	99	9	1089
25	3	33	99	9	1089
26	3	36	108	9	1296
27	5	45	225	25	2025
28	5	50	250	25	2500
29	5	50	250	25	2500
30	5	50	250	25	2500
31	5	40	200	25	1600
32	5	42	210	25	1764
33	1	33	33	1	1089
34	4	34	136	16	1156
35	4	42	168	16	1764
36	4	36	144	16	1296
37	3	37	111	9	1369
38	5	49	245	25	2401
39	5	50	250	25	2500
40	1	17	17	1	289
41	4	40	160	16	1600
42	4	49	196	16	2401
43	5	50	250	25	2500
44	5	46	230	25	2116
45	4	36	144	16	1296
46	4	40	160	16	1600
47	3	37	111	9	1369
48	4	32	128	16	1024
49	4	37	148	16	1369
50	5	46	230	25	2116
51	5	50	250	25	2500
52	4	39	156	16	1521
53	5	47	235	25	2209

Responden	X	Y	X.Y	X ²	Y ²
54	4	40	160	16	1600
55	4	38	152	16	1444
56	5	46	230	25	2116
57	5	42	210	25	1764
58	3	34	102	9	1156
59	3	30	90	9	900
60	4	39	156	16	1521
61	3	30	90	9	900
62	4	34	136	16	1156
63	4	40	160	16	1600
64	3	39	117	9	1521
65	5	46	230	25	2116
66	4	37	148	16	1369
67	4	41	164	16	1681
68	5	34	170	25	1156
69	3	32	96	9	1024
70	4	40	160	16	1600
71	5	50	250	25	2500
72	5	40	200	25	1600
73	5	42	210	25	1764
74	1	33	33	1	1089
75	4	34	136	16	1156
76	4	42	168	16	1764
77	4	36	144	16	1296
78	3	37	111	9	1369
79	5	49	245	25	2401
80	5	50	250	25	2500
81	1	17	17	1	289
82	5	46	230	25	2116
83	4	40	160	16	1600
84	4	39	156	16	1521
85	4	43	172	16	1849
86	4	39	156	16	1521
87	4	40	160	16	1600
88	3	32	96	9	1024
89	5	47	235	25	2209
90	4	36	144	16	1296
91	3	33	99	9	1089
92	5	43	215	25	1849
93	3	37	111	9	1369
94	3	30	90	9	900
95	5	44	220	25	1936
96	5	48	240	25	2304
97	4	32	128	16	1024
Total	391	3851	16032	1667	157161

(Sumber : Data diolah)

- Menghitung nilai r_{hitung} :
(Instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel Kinerja Karyawan

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

$$r = \frac{(97 \times 16032) - (391 \times 3851)}{\sqrt{(97 \times 1667 - (391)^2)(97 \times 16032 - (3851)^2)}}$$

$$r = \frac{1.555.104 - 1.505.741}{\sqrt{(161.699 - 152.881)(15.244.617 - 14.830.201)}}$$

$$r = \frac{49363}{60450,974}$$

$$r = 0,816$$

- Menghitung r_{tabel} :
Untuk α sebesar 5% dan $df = n-2$
 $df =$ degree of freedom atau derajat bebas. $n =$ penyebut.
Dimana:
 $n = 97, \alpha = 0,05$
 $df = 97 - 2 = 95$
 $r_{tabel}: F_{(0,05) (2;97)} = 0,1996$

Kesimpulan:

Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas diatas menunjukkan bahwa *item* pernyataan 1 dari variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ yaitu $0,816 > 0,1996$. Hal ini membuktikan bahwa instrument penelitian pernyataan 1 pada variabel kinerja karyawan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah untuk menentukan ukuran kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan pertanyaan dari suatu variabel dalam bentuk kuesioner. Untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian *reliabel* atau tidak maka digunakan teknik analisis

Cronbach Alpha dengan bantuan SPSS 25. *Cronbach Alpha* adalah teknik untuk mengukur keandalan indikator-indikator didalam kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kohesivitas Kelompok	0,755	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,926	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.

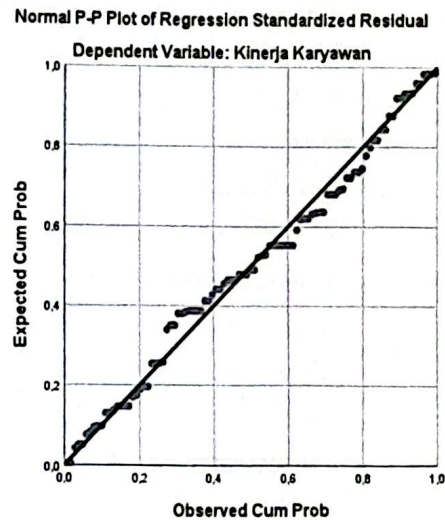
Dari tabel 4.12 hasil uji realibilitas dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel dinyatakan *reliable*, karena nilai *Cronbach Alphanya* lebih besar dari 0,6 yang merupakan suatu standar dari *Cronbach alpha*. Hal ini berarti instrument butir-butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian dapat dipercaya.

4.6. Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi mendekati normal, sehingga harus dilakukan pengujian secara statistik.

Uji normalitas adalah untuk menentukan apakah variabel yang dimiliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas P-P Plot dengan bantuan SPSS 25.



Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas
(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25)

Berdasarkan gambar 4.2 dapat disimpulkan bahwa nilai residual data terdistribusi secara normal karena data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

Untuk menguji normal atau tidaknya suatu data, peneliti menggunakan metode one sample Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dengan metode tersebut digunakan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymptotic Significance*). Jika probabilitas $> 0,05$, maka hasil distribusi dari populasi tersebut adalah normal. Namun apabila probabilitasnya $< 0,05$, maka hasil distribusi dari populasi tersebut adalah tidak normal.

Tabel 4.13 Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.62952239
Most Extreme Differences	Absolute	.081
	Positive	.065
	Negative	-.081
Test Statistic		.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		.125 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25)

Dapat dilihat dari tabel 4.13, bahwa nilai *Asymtotic Significancenya* adalah 0,125, yang mana apabila nilai *Asymtotic Significance* lebih besar dari 0,05 maka hasil distribusi dari populasi data adalah normal.

4.6.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linier antara variabel independen dalam model regresi. Nilai korelasi tersebut dapat dilihat dari VIF (*Variance Inflation Factor*). Menurut Ghozali tidak terjadi multikolinearitas apabila nilai tolerance > 1,000 dan nilai VIF < 10,00.

Tabel 4.14 Hasil Uji Mulikolinearitas

Coefficients ^a							
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(1)	3,893	2,507		1,553	,124		
tas Kelompok	,645	,099	,512	6,505	,000	,508	1,967
1 Kerja	,332	,066	,396	5,037	,000	,508	1,967

Variable: Kinerja Karyawan

Hasil Pengolahan SPSS 25)

Dari Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja adalah 0,508, yang berarti $0,508 > 0,1$. Sedangkan untuk nilai VIFnya, yaitu $1,967 < 10$. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel independent kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja. Artinya, tidak ada hubungan kuat antara variabel bebas, dan pengujian dapat dilakukan ke tahap selanjutnya untuk menentukan koefisien regresi dan mencari tahu standar errornya.

- Uji multikolinieritas X_1 dan X_2

$$VIF = (1 - R_j^2)^{-1}$$

$$VIF = (1 - 0,7012^2)^{-1}$$

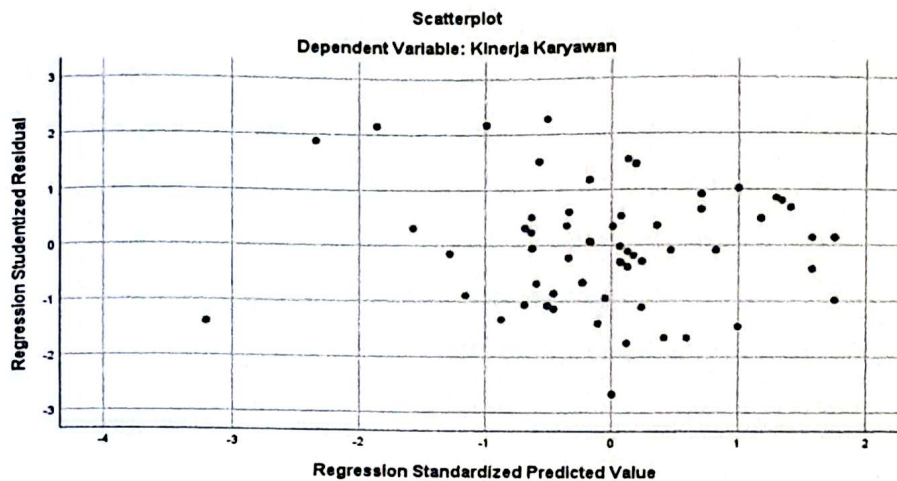
$$VIF = 0,5083^{-1}$$

$$VIF = 1,967$$

- $Tolerance = \frac{1}{VIF}$
 $= \frac{1}{1,967}$
 $= 0,508$

4.6.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk dapat menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji Heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti pada tampak gambar dibawah ini:



Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas
 Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.

4.7. Analisis Regresi dan Korelasi

4.7.1 Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada. Berikut adalah hasil perhitungan nilai a , b_1 , dan b_2 untuk menyusun persamaan regresi sederhana dan berganda dari penelitian ini:

Tabel 4.15 Tabel Penolong

o	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
	33	41	39	1089	1681	1521	1287	1599	1353
	37	40	37	1369	1600	1369	1369	1480	1480
	36	32	39	1296	1024	1521	1404	1248	1152
	32	38	33	1024	1444	1089	1056	1254	1216
	36	44	43	1296	1936	1849	1548	1892	1584
	32	40	37	1024	1600	1369	1184	1480	1280
	36	38	30	1296	1444	900	1080	1140	1368
	39	46	44	1521	2116	1936	1716	2024	1794
	41	48	48	1681	2304	2304	1968	2304	1968
0	39	40	42	1521	1600	1764	1638	1680	1560
1	41	48	48	1681	2304	2304	1968	2304	1968
2	45	43	50	2025	1849	2500	2250	2150	1935
3	35	36	36	1225	1296	1296	1260	1296	1260
4	37	43	36	1369	1849	1296	1332	1548	1591
5	38	46	46	1444	2116	2116	1748	2116	1748
6	36	42	40	1296	1764	1600	1440	1680	1512
7	35	42	39	1225	1764	1521	1365	1638	1470

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
18	36	35	43	1296	1225	1849	1548	1505	1260
19	33	45	39	1089	2025	1521	1287	1755	1485
20	31	42	40	961	1764	1600	1240	1680	1302
21	30	38	32	900	1444	1024	960	1216	1140
22	38	46	47	1444	2116	2209	1786	2162	1748
23	30	39	36	900	1521	1296	1080	1404	1170
24	28	14	33	784	196	1089	924	462	392
25	28	14	33	784	196	1089	924	462	392
26	34	41	36	1156	1681	1296	1224	1476	1394
27	29	43	45	841	1849	2025	1305	1935	1247
28	45	50	50	2025	2500	2500	2250	2500	2250
29	45	50	50	2025	2500	2500	2250	2500	2250
30	45	50	50	2025	2500	2500	2250	2500	2250
31	36	42	40	1296	1764	1600	1440	1680	1512
32	31	38	42	961	1444	1764	1302	1596	1178
33	29	43	33	841	1849	1089	957	1419	1247
34	32	38	34	1024	1444	1156	1088	1292	1216
35	32	29	42	1024	841	1764	1344	1218	928
36	34	38	36	1156	1444	1296	1224	1368	1292
37	29	40	37	841	1600	1369	1073	1480	1160
38	40	47	49	1600	2209	2401	1960	2303	1880
39	45	50	50	2025	2500	2500	2250	2500	2250
40	20	15	17	400	225	289	340	255	300
41	35	41	40	1225	1681	1600	1400	1640	1435
42	45	47	49	2025	2209	2401	2205	2303	2115
43	41	50	50	1681	2500	2500	2050	2500	2050
44	32	49	46	1024	2401	2116	1472	2254	1568
15	30	39	36	900	1521	1296	1080	1404	1170
16	41	45	40	1681	2025	1600	1640	1800	1845
17	26	26	37	676	676	1369	962	962	676
18	30	28	32	900	784	1024	960	896	840
19	37	46	37	1369	2116	1369	1369	1702	1702
20	33	46	46	1089	2116	2116	1518	2116	1518
1	42	50	50	1764	2500	2500	2100	2500	2100
2	35	41	39	1225	1681	1521	1365	1599	1435
3	45	47	47	2025	2209	2209	2115	2209	2115
4	35	41	40	1225	1681	1600	1400	1640	1435
5	31	37	38	961	1369	1444	1178	1406	1147
6	33	47	46	1089	2209	2116	1518	2162	1551
7	32	47	42	1024	2209	1764	1344	1974	1504
8	37	26	34	1369	676	1156	1258	884	962
9	28	34	30	784	1156	900	840	1020	952
10	35	37	39	1225	1369	1521	1365	1443	1295
11	32	31	30	1024	961	900	960	930	992
12	34	40	34	1156	1600	1156	1156	1360	1360
13	39	35	40	1521	1225	1600	1560	1400	1365
14	36	35	39	1296	1225	1521	1404	1365	1260
15	45	50	46	2025	2500	2116	2070	2300	2250
16	32	35	37	1024	1225	1369	1184	1295	1120
17	34	42	41	1156	1764	1681	1394	1722	1428

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
68	37	38	34	1369	1444	1156	1258	1292	1406
69	29	25	32	841	625	1024	928	800	725
70	35	42	40	1225	1764	1600	1400	1680	1470
71	45	50	50	2025	2500	2500	2250	2500	2250
72	36	42	40	1296	1764	1600	1440	1680	1512
73	31	38	42	961	1444	1764	1302	1596	1178
74	29	43	33	841	1849	1089	957	1419	1247
75	32	38	34	1024	1444	1156	1088	1292	1216
76	32	29	42	1024	841	1764	1344	1218	928
77	34	38	36	1156	1444	1296	1224	1368	1292
78	29	40	37	841	1600	1369	1073	1480	1160
79	40	47	49	1600	2209	2401	1960	2303	1880
80	45	50	50	2025	2500	2500	2250	2500	2250
81	20	15	17	400	225	289	340	255	300
82	38	46	46	1444	2116	2116	1748	2116	1748
83	36	42	40	1296	1764	1600	1440	1680	1512
84	35	42	39	1225	1764	1521	1365	1638	1470
85	36	35	43	1296	1225	1849	1548	1505	1260
86	33	45	39	1089	2025	1521	1287	1755	1485
87	31	42	40	961	1764	1600	1240	1680	1302
88	30	38	32	900	1444	1024	960	1216	1140
89	38	46	47	1444	2116	2209	1786	2162	1748
90	30	39	36	900	1521	1296	1080	1404	1170
91	32	38	33	1024	1444	1089	1056	1254	1216
92	36	44	43	1296	1936	1849	1548	1892	1584
93	32	40	37	1024	1600	1369	1184	1480	1280
94	36	38	30	1296	1444	900	1080	1140	1368
95	39	46	44	1521	2116	1936	1716	2024	1794
96	41	48	48	1681	2304	2304	1968	2304	1968
97	30	28	32	900	784	1024	960	896	840
Total	3390	3878	3851	121168	161136	157161	137266	157816	138371

Sumber: data diolah.)

▪ Perhitungan Skor Deviasi

$$\begin{aligned}
 1. \quad \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\
 &= 121.168 - \frac{(3390)^2}{97} \\
 &= 2.692,74
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \quad \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\
 &= 161.136 - \frac{(3878)^2}{97} \\
 &= 6.095,95
 \end{aligned}$$

$$3. \quad \sum y^2 = \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n}$$

$$= 157.161 - \frac{(3851)^2}{97}$$

$$= 4.272,32$$

$$4. \quad \sum x_1 y = \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n}$$

$$= 137.266 - \frac{(3390)(3851)}{97}$$

$$= 2.679,50$$

$$5. \quad \sum x_2 y = \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n}$$

$$= 157.816 - \frac{(3878)(3851)}{97}$$

$$= 3.855,40$$

$$6. \quad \sum x_1 x_2 = \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n}$$

$$= 138.371 - \frac{(3390)(3878)}{97}$$

$$= 2840,89$$

$$7. \quad \sum \bar{X}_1 = \frac{\sum X_1}{n} \rightarrow \frac{3390}{97} = 34,94^2 = 1221,394$$

$$8. \quad \sum \bar{X}_2 = \frac{\sum X_2}{n} \rightarrow \frac{3878}{97} = 39,97^2 = 1597,6009$$

$$9. \quad \sum \bar{Y}_2 = \frac{\sum Y}{n} \rightarrow \frac{3851}{97} = 39,70^2 = 1576,09$$

- Menghitung nilai koefisien (b_1 dan b_2) dan nilai konstanta (a)

$$o \quad b_1 = \frac{(\sum X_2^2)(\sum X_1 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_2 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(6.095,95)(2.679,50) - (2840,89)(3.855,40)}{(2.692,74)(6.095,95) - (2840,89)^2}$$

$$b_1 = 0,645$$

$$▪ \quad b_2 = \frac{(\sum X_1^2)(\sum X_2 Y) - (\sum X_1 X_2)(\sum X_1 Y)}{(\sum X_1^2)(\sum X_2^2) - (\sum X_1 X_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(2.692,74)(3.855,40) - (2840,89)(2679,50)}{(2.692,74)(6.095,95) - (2840,89)^2}$$

$$b_2 = 0,332$$

$$\begin{aligned} \circ a &= \left(\frac{\sum Y}{n}\right) - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n}\right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n}\right) \\ a &= \left(\frac{3851}{97}\right) - (0,6449) \left(\frac{3390}{97}\right) - 0,3319 \left(\frac{3878}{97}\right) \\ a &= 3,89 \end{aligned}$$

- Penghitungan Regresi Berganda Kohesivitas Kelompok (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y):

$$Y' = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y' = 3,89 + 0,645X_1 + 0,332X_2$$

Dari persamaan regresi dapat diartikan bahwa, setiap peningkatan 1 skor variabel Y (Kinerja Karyawan) pada konstanta 3,89 akan diberikan kontribusinya oleh variabel X1 (Kohesivitas Kelompok) sebesar 0,645 dan variabel X2 (Kepuasan Kerja) sebesar 0,332.

4.7.2 Uji Korelasi Berganda

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi atau hubungan (*measures of association*) antar variabel. Korelasi sederhana yaitu analisis korelasi untuk mencari hubungan variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Sedangkan, korelasi berganda adalah korelasi antara dua atau lebih variabel bebas/independen (X) secara bersama-sama dengan satu variabel terikat/dependen (Y). Adapun uji korelasi sederhana dan berganda dapat dilakukan dengan menggunakan rumus-rumus sebagai berikut:

- Perhitungan Korelasi Sederhana
 - Nilai korelasi sederhana (parsial) antara X₁ dengan Y

$$\begin{aligned} r_{X_1.Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{97(137266) - (3390)(3851)}{\sqrt{\{97(121168) - (3390)^2\} \{97(157161) - (3851)^2\}}} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{259912}{329004,2576} \\
&= \mathbf{0,790}
\end{aligned}$$

- o Nilai korelasi sederhana (parsial) antara X_2 dengan Y

$$\begin{aligned}
r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
&= \frac{97(157816) - (3878)(3851)}{\sqrt{\{97(161136) - (3878)^2\} \{97(157161) - (3851)^2\}}} \\
&= \frac{373974}{495022,7228} \\
&= \mathbf{0,755}
\end{aligned}$$

- o Nilai korelasi sederhana (parsial) antara X_1 dengan X_2

$$\begin{aligned}
r_{X_1.X_2} &= \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\
&= \frac{97(138371) - (3390)(3878)}{\sqrt{\{97(121168) - (3390)^2\} \{97(161136) - (3878)^2\}}} \\
&= \frac{275567}{392997,8173} \\
&= \mathbf{0,701}
\end{aligned}$$

- Perhitungan Korelasi Berganda

$$\begin{aligned}
(R_{X_1 X_2 Y}) &= \sqrt{\frac{r_{X_1.Y}^2 + r_{X_2.Y}^2 - 2 \cdot r_{X_1.Y} \cdot r_{X_2.Y} \cdot r_{X_1.X_2}}{1 - r_{X_1.X_2}^2}} \\
&= \sqrt{\frac{0,790^2 + 0,755^2 - 2(0,790)(0,755)(0,701)}{1 - 0,701^2}} \\
&= \sqrt{\frac{0,358}{0,508}} = \mathbf{0,839} \text{ (hubungannya kuat)}
\end{aligned}$$

4.8. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan oleh sebuah variabel atau lebih (x) terhadap variabel terikat (y). Adapun hasil uji determinasi nya adalah sebagai berikut:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,839)^2 \times 100$$

$$KD = 70,4\%$$

4.9. Uji Hipotesis

4.9.1 Uji t (Parsial)

Uji-t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen/bebas (X) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen/terikat (Y). Jika t hitung > t tabel, maka hasilnya signifikan.

4.9.1.1 Menentukan Varian error

- Perhitungan Varians (S_{x_1, x_2}^2)

$$\begin{aligned} S_{x_1, x_2}^2 &= \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1 y) + (b_2(\sum x_2 y))\}}{n - m - 1} \\ &= \frac{4272,33 - \{(0,645)(2679,505) + (0,332)(3855,402)\}}{97 - 2 - 1} \\ &= \frac{4272,33 - \{(1728,28 + 1279,99)\}}{94} \\ &= 13,45 \end{aligned}$$

- Perhitungan Standar Deviasi Regresi Ganda (S_{x_1, x_2})

$$\begin{aligned} S_{x_1, x_2} &= \sqrt{S_{x_1, x_2}^2} \\ &= \sqrt{13,4} \\ &= 3,67 \end{aligned}$$

- Menghitung Standar Error (Sb_1)

$$Sb_1 = \frac{S_{x_1, x_2}}{\sqrt{(\sum x_1^2 - n \cdot \bar{x}_1^2) \cdot (1 - (r_{x_1, x_2})^2)}}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{3,67}{\sqrt{(121168-97(1221,394).(1-(0,701)^2))}} \\
&= \frac{3,67}{37,007} \\
&= \mathbf{0,09914}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
Sb_2 &= \frac{S_{X_1 X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n \cdot \bar{X}_2^2) \cdot (1 - (r_{x_1 x_2})^2)}} \\
&= \frac{3,67}{\sqrt{(161136 - 97(1598,3509)) \cdot (1 - (0,701)^2)}} \\
&= \frac{3,67}{55,66} \\
&= \mathbf{0,066}
\end{aligned}$$

- Menentukan nilai t_{hitung}

t_{hitung} untuk X_1

$$t_1 = \frac{b_1}{Sb_1} = \frac{0,6449}{0,09914} = \mathbf{6,505}$$

t_{hitung} untuk X_2

$$t_2 = \frac{b_2}{Sb_2} = \frac{0,3319}{0,06589} = \mathbf{5,037}$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

Untuk α sebesar 5% dan $dk = n - k - 1 = 97 - 2 - 1 = 94$, didapatkan nilai t_{tabel} sebesar

$$T_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-k)} = t_{(0,05/2)(97-3)}$$

$$t_{(0,025, 94)} = \mathbf{1,985}$$

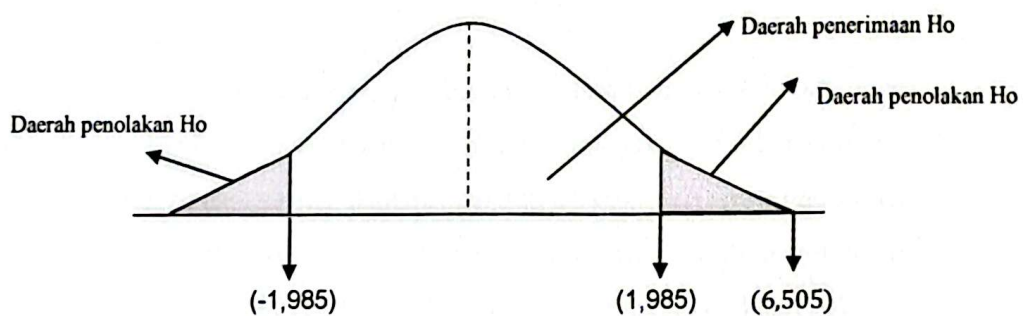
- Membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel}

Tujuan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian. Hasil uji t dalam penelitian yaitu :

- $-1,985 < 6,505 > 1,985$ sehingga tolak H_0 , terima H_a
- $-1,985 < 5,037 > 1,985$ sehingga tolak H_0 , terima H_a

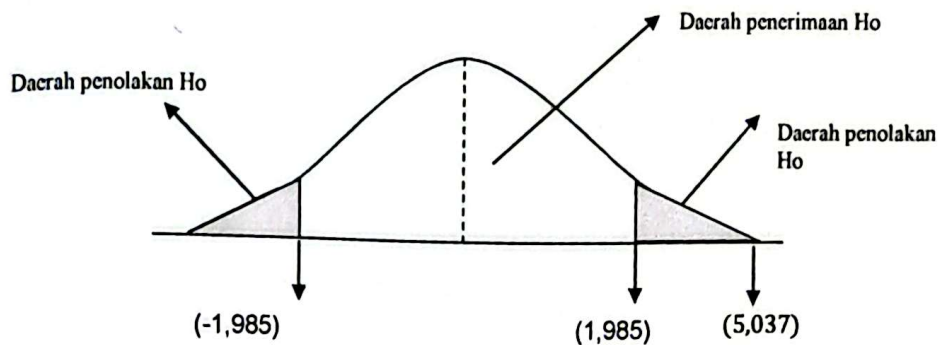
▪ Mengambil Kesimpulan

1. Kohesivitas Kelompok (X_1) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 6,505 Sehingga diperoleh t_{hitung} ($6,505$) $>$ t_{tabel} ($1,985$), maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kohesivitas kelompok dengan kinerja karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada.



Gambar 4. 5 Diagram Uji t_1 (Kohesivitas Kelompok terhadap Kinerja Karyawan)
(Sumber: Data diolah)

2. Kepuasan Kerja (X_2) menghasilkan perhitungan nilai t_{hitung} sebesar 5,037. Sehingga diperoleh t_{hitung} ($5,307$) $>$ t_{tabel} ($1,985$), maka H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada.



Gambar 4. 3 Diagram Uji t_2 (Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan)
Sumber: Data diolah

4.9.2 Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis secara simultan bertujuan untuk mengukur ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini, peneliti menguji apakah variabel kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas $>0,05$ dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika probabilitas $<0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

- Menghitung **F hitung**

$$\begin{aligned}
 F_{hitung} &= \frac{(r_{x_1x_2y})^2 n - m - 1}{m (1 - R^2)} \\
 &= \frac{(0,839)^2 (97 - 2 - 1)}{2 (1 - 0,839^2)} \\
 &= \frac{66,1698}{0,592} \\
 &= 111,77
 \end{aligned}$$

- Menghitung **F tabel**

Nilai F_{tabel} dapat dicari dengan menggunakan tabel F dengan cara:

$$F_{tabel} = F_{(\alpha)}(\text{dk pembilang} = k, \text{dk penyebut} = n - k - 1)$$

Dimana:

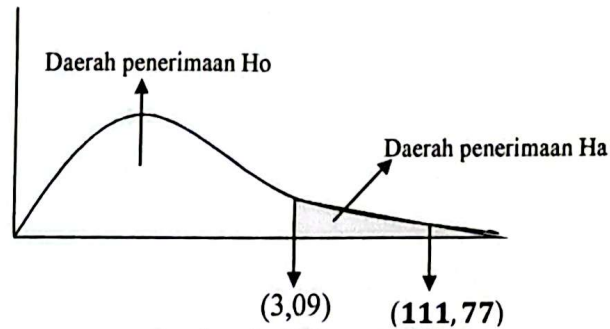
$$k = 2, n = 97, \alpha = 0,05$$

$$dk = 97 - 2 - 1 = 94$$

$$F_{\text{tabel}} = f_{(0,05)(2,94)} = 3,09$$

Berdasarkan hasil uji simultan didapatkan F hitung sebesar **111,77**

Karena $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$



Gambar 4. 4 Diagram Uji F
Sumber: Data diolah

$111,77 > 3,09$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi kohesivitas kelompok (X1) dan kepuasan kerja (X2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan (Y)

4.10 Pembahasan Penelitian

1. Berdasarkan tabel 4.4 terdapat 3 faktor dengan skor terendah dari 9 pertanyaan yang dimiliki oleh variabel kohesivitas kelompok, yaitu Sulit untuk masuk kedalam divisi kerja tertentu dengan skor 318, Divisi kerja karyawan memiliki jumlah karyawan yang terbatas dengan skor 354, serta Adanya kesamaan latar belakang pekerjaan antar karyawan dapat meningkatkan hubungan karyawan dengan 357. Ketiga faktor dengan skor terendah tersebut dapat diberikan perbaikan agar bisa meningkatkan kohesivitas kelompok atau dapat juga dihapuskan. Sedangkan faktor lain yang memiliki skor yang tinggi harus dipertahankan agar kohesivitas kelompok dapat terus dipertahankan, bahkan meningkat.

2. Berdasarkan tabel 4.5, terdapat 3 faktor dengan skor terendah dari 10 pernyataan yang dimiliki oleh variabel kepuasan kerja, yaitu Karyawan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan dengan skor 362, Karyawan puas dengan gaji yang diterima dari perusahaan dengan skor 365, dan Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sama dengan skor 367. Ketiga faktor dengan skor terendah tersebut dapat diberikan perbaikan agar bisa meningkatkan kepuasan kerja atau dapat juga dihapuskan. Sedangkan faktor lain yang memiliki skor yang tinggi harus dipertahankan agar kepuasan kerja dapat terus dipertahankan, bahkan meningkat.
3. Berdasarkan tabel 4.6, terdapat 3 faktor dengan skor terendah dari 10 pernyataan yang dimiliki oleh variabel kinerja karyawan, yaitu Sering menghabiskan waktu untuk mengerjakan hal lain sebelum menyelesaikan tugas dengan score 310, Memiliki efisiensi waktu kerja yang melebihi rata-rata karyawan lain dengan skor 364, serta Atasan sering memberikan tugas baru kepada karyawan dengan skor 366. Ketiga faktor dengan skor terendah tersebut dapat diberikan perbaikan agar bisa meningkatkan kinerja karyawan atau dapat juga dihapuskan. Sedangkan faktor lain yang memiliki skor yang tinggi harus dipertahankan agar kinerja karyawan dapat terus dipertahankan, bahkan meningkat.

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1. Uji Validitas Data

Pada penelitian ini, jumlah sampel (n) untuk uji validitas = 97 responden, dengan penentuan r_{tabel} sebesar 0,1996. Nilai r_{tabel} didapat dari $(df) = n-2$, dimana $(df) = 97-2 = 95$. Jika $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$ dan bernilai positif, maka butir pernyataan atau indikator tersebut dinyatakan valid. Terdapat hasil uji validitas Kohesivitas Kelompok (X1), Kepuasan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y) dengan menggunakan SPSS versi 25 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Butiran	r hitung	r tabel	Status
Kohesivitas Kelompok (X1)	Adanya Persamaan	X1.1	0,528	0,1996	Valid
		X1.2	0,672	0,1996	
	Ukuran Kelompok	X1.3	0,646	0,1996	
		X1.4	0,606	0,1996	
	Adanya Interaksi	X1.5	0,595	0,1996	
	Tingkat Kesulitan Masuk Kelompok	X1.6	0,532	0,1996	
		X1.7	0,633	0,1996	
	Persaingan dan Tantangan dari Luar	X1.8	0,455	0,1996	
		X1.9	0,658	0,1996	
Kepuasan Kerja (X2)	Pekerjaan yang dimiliki	X2.1	0,811	0,1996	Valid
		X2.2	0,771	0,1996	
	Gaji	X2.3	0,797	0,1996	
		X2.4	0,852	0,1996	
	Kesempatan Promosi	X2.5	0,717	0,1996	
		X2.6	0,784	0,1996	
	Pengawasan	X2.7	0,873	0,1996	
		X2.8	0,698	0,1996	
	Rekan Kerja	X2.9	0,712	0,1996	
		X2.10	0,817	0,1996	
Kinerja Karyawan	Kualitas	Y.1	0,817	0,1996	
		Y.2	0,803	0,1996	

Variabel	Indikator	Butiran	r hitung	r tabel	Status
(Y)	Kuantitas	Y.3	0,711	0,1996	Valid
		Y.4	0,661	0,1996	
	Ketepatan Waktu	Y.5	0,757	0,1996	
		Y.6	0,437	0,1996	
	Efektivitas	Y.7	0,624	0,1996	
		Y.8	0,748	0,1996	
	Kemandirian	Y.9	0,713	0,1996	
		Y.10	0,752	0,1996	

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25)

Pada tabel 5.1 menjelaskan bahwa hasil uji validitas dengan bantuan aplikasi SPSS 25, maka diketahui bahwa nilai r_{hitung} dari semua indikator setiap variabel $> r_{tabel}$ ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua indikator dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

5.2. Uji Realiabilitas

Uji realibilitas dilakukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ maka suatu variabel dikatakan reliabel.
2. Jika nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$ maka suatu variabel dikatakan tidak reliabel.

Reliabel adalah tingkat konsistensi pengukuran sejauh mana dapat dipercaya dan menghasilkan skor yang konsisten, relatif tidak berubah apabila dilakukan pengujian kembali pada yang berbeda. Berikut ini adalah hitungan realibilitas menggunakan SPSS 25 sebagai berikut:

Tabel 5. 6 Hasil Uji Realiabilitas Kohesivitas Kelompok

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,755	9

(Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25)

Pada tabel 5.2 merupakan hasil uji realibilitas kualitas pelayanan menggunakan SPSS 25 dimana pada hasil ini nilai realibilitas adalah 0,755 > 0,60 sehingga variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 5. 7 Hasil Uji Kepuasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22.

Pada tabel 5.3 merupakan hasil uji realibilitas lokasi menggunakan SPSS 25 dimana pada hasil ini nilai realibilitas adalah 0,926 > 0,60 sehingga variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

Tabel 5. 8 Hasil Uji Realiabilitas Kinerja Karyawan.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

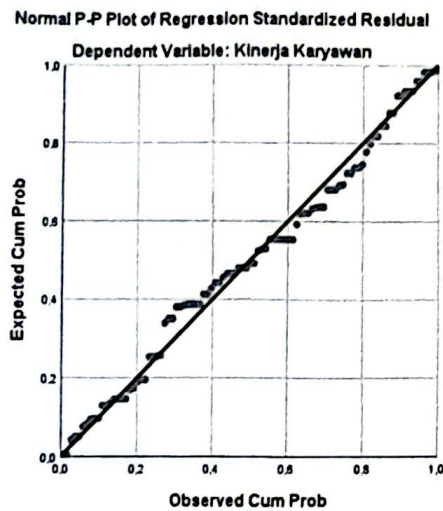
Sumber: Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25.

Pada tabel 5.4 merupakan hasil uji realibilitas keputusan penggunaan menggunakan SPSS 25 dimana pada hasil ini nilai realibilitas adalah 0,871 > 0,60 sehingga variabel dalam penelitian ini adalah reliabel.

5.3. Uji Asumsi Klasik

5.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk menentukan apakah variabel yang dimiliki mendekati populasi distribusi normal atau tidak. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas P-P Plot dengan bantuan SPSS 25.



Gambar 5.1 Hasil Uji Normalitas
Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25

Berdasarkan gambar 5.1 dapat disimpulkan bahwa nilai residual data terdistribusi secara normal karena data atau titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal.

Untuk menguji normal atau tidaknya suatu data, peneliti menggunakan metode one sample Kolmogorov Smirnov. Dasar pengambilan keputusan dengan metode tersebut digunakan untuk menentukan kenormalan data dapat diukur dengan melihat angka probabilitasnya (*Asymtotic Significance*). Jika probabilitas $> 0,05$, maka hasil distribusi dari populasi tersebut adalah normal. Namun apabila probabilitasnya $< 0,05$, maka hasil distribusi dari populasi tersebut adalah tidak normal.

Tabel 5.5 Hasil uji One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		97
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62952239
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,065
	Negative	-,081
Test Statistic		,081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,125 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25)

Dapat dilihat dari tabel 4.11, bahwa nilai *Asymtotic Significancenya* adalah 0,125, yang mana apabila nilai *Asymtotic Significance* lebih besar dari 0,05 maka hasil distribusi dari populasi data adalah normal.

5.3.2 Uji Multikolinieritas Data

Uji Multikolinieritas diperlukan untuk mengetahui ada atau tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam suatu model penelitian. Untuk menentukan apakah terdapat multikolinieritas dalam model regresi pada penelitian ini dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF).

Tabel 5.6 Hasil Uji Multikolinearitas

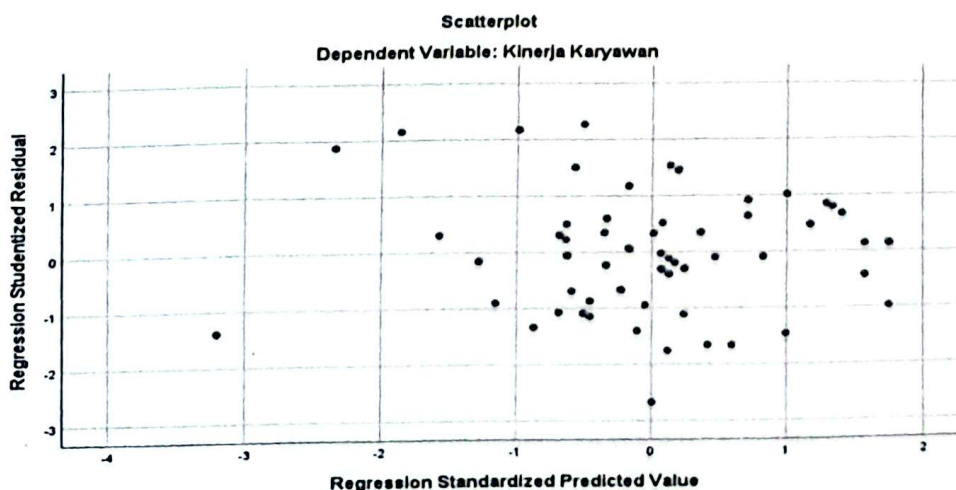
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kohesivitas Kelompok	.508	1.967
Kepuasan Kerja	.508	1.967

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa Hasil pengujian analisis multikolonieritas memperlihatkan nilai toleran sebesar $0,508 \geq 0,1$ dan nilai VIF sebesar $1,967 \leq 10$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolonieritas antar variabel bebas yaitu Kohesivitas Kelompok (X1) dan Kepuasan Kerja (X2).

5.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Uji heteroskedastisitas menghasilkan grafik pola penyebaran titik (*scatterplot*) seperti tampak pada gambar dibawah ini:



Gambar 5.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS 25.

Berdasarkan gambar 5.2 Hasil uji heteroskedastisitas *scatterplot* diatas, dapat dilihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah 0 (nol) pada sumbu Y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian ini.

5.4. Analisis Korelasi dan Regresi

5.4.1 Analisis Korelasi Berganda

Tabel 5. 7 Hasil Uji Korelasi

		Kohesivitas Kelompok	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kohesivitas Kelompok	Pearson Correlation	1	,701**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	97	97	97
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,701**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	97	97	97
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,790**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	97	97	97

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

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25).

Tabel 5. 8 Korelasi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,698	3,668

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kohesivitas Kelompok

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25).

Hasil uji korelasi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kohesivitas Kelompok (X1) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,790 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$), yang berarti memiliki hubungan

yang kuat. Kontribusi yang diberikan oleh variabel Kohesivitas Kelompok (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $(0,790)^2 \times 100\% = 62,41\%$.

2. Dalam tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai korelasi variabel Kepuasan Kerja (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,755 dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,01 ($0,000 < 0,01$), yang berarti memiliki hubungan yang kuat. Kontribusi yang diberikan oleh variabel Kinerja Karyawan (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah $(0,755)^2 \times 100\% = 57,003\%$.
3. Berdasarkan perhitungan uji korelasi ganda diketahui nilai R (Korelasi Berganda) adalah sebesar 0,839 yang artinya variabel Kohesivitas Kelompok (X1) dan variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap variabel keputusan penggunaan (Y)

5.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas, yaitu kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hal analisis linier berganda dengan SPSS 25:

Tabel 5. 9 Hasil Uji Regresi Berganda.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3,893	2,507		1,553	,124
	Kohesivitas Kelompok	,645	,099	,512	6,505	,000
	Kepuasan Kerja	,332	,066	,396	5,037	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25.

Pada tabel 5.9 Hasil regresi berganda menunjukkan bahwa model persamaan regresi berganda untuk memperkirakan keputusan penggunaan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu Kohesivitas Kelompok (X1) dan Kepuasan Kerja (X2). Berikut persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + bX_1 + bX_2$$

$$Y = 3,89 + 0,645X_1 + 0,332X_2$$

Persamaan uji regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel bebas (Kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja), maka variabel terikat (Kinerja karyawan) adalah sebesar 3,893.
2. Nilai b₁ : pada variabel Kohesivitas kelompok sebesar 0,645 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala *likert* dari variabel kualitas pelayanan (X1), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,645.
3. Nilai b₂ : pada variabel Kepuasan Kerja sebesar 0,332 yang menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala *likert* dari variabel kepuasan kerja (X2), maka variabel kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0,332.

Persamaan model regresi ini menentukan bahwa kualitas pelayanan dan lokasi memberikan pengaruh positif terhadap keputusan penggunaan.

5.5. Koefisien Determinasi

Tabel 5.10 Tabel Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,839 ^a	,704	,698	3,668
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kohesivitas Kelompok				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

(Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25)

Koefisien Determinasi (R^2) menyatakan persentase total variansi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Dalam model dengan perhitungan pada korelasi diatas telah didapatkan R sebesar 0,839 Maka, koefisien determinasi adalah:

$$KD = R^2 \times 100\%$$

$$KD = (0,839)^2 \times 100\%$$

$$=70,4\%$$

Berdasarkan tabel diatas terlihat tampilan output SPSS *Model Summary* besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,698. Hal ini berarti terdapat 70,4 variasi kinerja karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen diatas. Sedangkan, sisanya 29,6% dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar variabel penelitian.

5.6. Uji Hipotesis

5.6.1 Uji t(Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh variabel independen (bebas) yaitu kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara individual atau parsial dalam menerangkan variasi variabel dependen (terikat) yaitu kinerja karyawan.

Tabel 5.11 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,893	2,507		1,553	,124
	Kohesivitas Kelompok	,645	,099	,512	6,505	,000
	Kepuasan Kerja	,332	,066	,396	5,037	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25.

Berdasarkan tabel 5.11, hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} pada variabel kualitas pelayanan (X1) adalah sebesar 6,505 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Karena $6,505 > 1,985$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya Variabel kohesivitas kelompok berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Nilai t_{hitung} pada variabel kepuasan kerja (X_2) adalah sebesar 5,037 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Karena $5,037 > 1,985$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5.6.2 Uji F (Simultan)

Adapun kriteria yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Jika probabilitas $>0,05$ dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
2. Jika probabilitas $<0,05$ dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak

Tabel 5. 12 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3007,680	2	1503,840	111,779	,000 ^b
	Residual	1264,650	94	13,454		
	Total	4272,330	96			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kohesivitas Kelompok						

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 25.

Hasil Uji F tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan tabel 5.12 hasil uji ANOVA atau uji F diatas, didapatkan F_{hitung} sebesar 111,779 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($111,779 > 3,09$) dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen yang meliputi Kohesivitas Kelompok (X_1) dan Kepuasan Kerja (X_2) secara simultan atau bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan (Y).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan mengenai Tugas Akhir “Analisis Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada” sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kohesivitas Kelompok (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan nilai t-hitung sebesar 6,505 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t didapatkan nilai t-hitung sebesar 5,307 lebih besar dari t-tabel yaitu 1,985 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan atau bersama-sama antara Kohesivitas Kelompok (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dapat dilihat dari pengujian hipotesis dengan menggunakan uji F didapatkan nilai F-hitung sebesar 111,779 lebih besar dari F-tabel yaitu 3,09 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka hal ini membuktikan bahwa Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja mempengaruhi Kinerja Karyawan PT Sejahtera Sumberbaru Trada

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dilakukan dalam penelitian ini, maka saran yang dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kohesivitas kelompok dalam perusahaan, maka perusahaan dapat melakukan pengarahannya mengenai penyamaan latar belakang tujuan yang dimiliki perusahaan. Dengan adanya kesamaan latar belakang/tujuan, maka karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan tersebut. Dan juga perusahaan juga harus melakukan kontrol jumlah karyawan dalam 1 divisi sesuai dengan kebutuhan divisi tersebut, dengan tujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja divisi dan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dalam variabel kepuasan kerja, perusahaan dapat melakukan *briefing* mengenai promosi jabatan kepada karyawan, baik mengenai hal-hal yang dibutuhkan untuk promosi terhadap jabatan tersebut, maupun penyediaan sarana training untuk meningkatkan kemampuan karyawan agar mampu memenuhi syarat promosi. Serta untuk faktor gaji, perusahaan dapat memberikan biaya diluar gaji, seperti insentif kepada karyawan yang dapat telah mencapai targetnya agar dapat memotivasi karyawan dalam mencapai target selanjutnya.
3. Bagi peneliti yang akan datang, penulis menemukan dalam penelitian ini persentase Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan berpengaruh sebesar 70,4%. Sedangkan sisanya 29,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Maka dari itu, disarankan untuk mencari variabel lain sehingga penelitian ini mencapai presentase 100%.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andra, T. (2018). *Metode Penelitian*. Penerbit Yogyakarta: Yogyakarta.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Eys M, L. T. (2009). Development of a Cohesion Questionnaire for Youth : The Youth Sport Environment Questionnaire. *J Sport and Exercise Psychology*, 390-480.
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Palembang: Elmatara.
- Forsyth, D. R. (2014). *Group Dynamic Fifth Edition*. USA: Wadsworth Chengage Learning.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, C. (2018). *Mahir Menguasai SPSS*. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2017). *Manajemen Dasar Pengetian dan Masalah*. Jakarta: Bumi.
- Hasibuan, M. S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Judge, S. R. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawati, F. (2016). Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- Maria Megumi Larasati, N. K. (Desember 2017). Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan di Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol VIII No 3*.
- Mayfi, F. d. (2014). Analisis Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Perusahaan Terhadap Return Saham. *Jurnal Mix Volume 1 No 3*.
- McShane, a. G. (2008). *Organizational Behavior*. Chicago: McGraw Hill.
- Muayyad, D. M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah x Kantor Wilayah II. *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Volume 9 No 1 Tahun 2016*.
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Oxy Rindiantika Sari, H. S. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 64 No 1*.
- Riyanto, Y. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Surabaya: Penerbit SIC.
- Robbins, P. S. (2006). *Perilaku Organisasi Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan*. Jakarta: Erlangga.
- Siregar, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif; Dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual dan SPSS*. Jakarta: K E N C A N A.
- Spiegel, M. R., & Stephens, L. J. (2007). *Statistik Edisi Ketiga*. Erlangga.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- V., W. S. (2014). *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Widarto Rachbini, S. R. (2018). *Statistika Terapan : Cara Mudah dan Cepat Menganalisis Data*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijayanto, D. (2012). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Zulganef. (2006). *Pemodelan Persamaan Struktur dan Aplikasinya Menggunakan AMOS 5*. Bandung: Pustaka.

LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

LAMPIRAN KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth: Bapak/Ibu
Responden **Karyawan**
PT Sejahtera Sumberbaru Trada
Suzuki Kalimantan.

Dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir penelitian sebagai salah satu syarat kelulusan pada perguruan tinggi. Saya Dinda Raudah Kurnia Sari selaku mahasiswi Politeknik STMI Jakarta Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif, sebagai bahan penulisan Tugas Akhir kami melaksanakan penelitian dengan judul **“ANALISIS PENGARUH KOHESIVITAS KELOMPOK DAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SEJAHTERA SUMBERBARU TRADA”**.

Perlu kami sampaikan bahwa hasil penelitian ini hanya untuk kepentingan akademik dan menjamin kerahasiaannya dan tidak membawa konsekuensi yang merugikan apapun. Bantuan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini dengan sejujur-jujurnya, secara obyektif, dan apa adanya sangat berarti untuk penelitian ini. Untuk itu kami ucapkan terimakasih.

Petunjuk Pengisian

Anda diminta memberikan pendapat atas pernyataan dibawah ini, dengan cara mengisi kolom sesuai dengan kriteria jawaban yang tersedia sebagai berikut:

SS	: Sangat Setuju	diberi skor 5
S	: Setuju	diberi skor 4
R	: Ragu-Ragu	diberi skor 3
TS	: Tidak Setuju	diberi skor 2
STS	: Sangat Tidak Setuju	diberi skor 1

I. IDENTITAS RESPONDEN

Isilah sesuai berilah tanda silang (X) sesuai dengan jawaban anda dengan benar.

1. Nama :

2. Jenis Kelamin :
- a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia : a. 18-24 Tahun b. 25-30 Tahun c. 31-35 Tahun
d. >35 tahun
4. Pendidikan : a. SMA b. SMK c. Diploma
d. S1 e. S2
5. Lama Kerja : a. < 1 tahun b. 1-3 tahun c. 4-5 tahun
d. > 5 tahun

II. DAFTAR PERNYATAAN

Pilih salah satu jawaban yang menurut saudara/i paling tepat dengan memberi tanda (✓) pada setiap butir pertanyaan.

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Variabel Kohesivitas Kelompok (X1)						
Adanya Kesamaan						
1.	Tujuan yang sama dapat meningkatkan semangat karyawan dalam mencapai target					
2.	Adanya kesamaan latar belakang pekerjaan antar karyawan dapat meningkatkan hubungan karyawan					
Ukuran Kelompok						
3.	Jumlah anggota kelompok mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas					
4.	Kelompok dengan anggota yang banyak dapat menyelesaikan tugasnya dengan cepat					

Adanya Interaksi						
No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
5.	Interaksi antar karyawan sangat penting untuk meningkatkan kepaduan anggota kelompok					
Tingkat Kesulitan Masuk Kelompok						
6.	Sulit untuk masuk kedalam divisi kerja tertentu					
7.	Divisi kerja karyawan memiliki jumlah karyawan yang terbatas					
Persaingan dan Tantangan dari Luar						
8.	Persaingan antar kelompok dibutuhkan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan					
9.	Target yang menantang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan					
Variabel Kepuasan Kerja (X2)						
Pekerjaan yang dimiliki						
10.	Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan					
11.	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaan yang diberikan secara efisien					
Gaji						
12.	Gaji yang didapatkan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan					
13.	Karyawan puas dengan gaji yang diterima dari perusahaan					
Kesempatan Promosi						
14.	Kesempatan promosi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sama					
15.	Karyawan puas dengan kesempatan promosi yang diberikan oleh perusahaan					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
Pengawasan						
16.	Atasan sering memberikan saran dan support kepada karyawan					
17.	Karyawan merasa senang bekerja dengan atasannya					
Rekan Kerja						
18.	Support rekan kerja di perusahaan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan					
19.	Rekan kerja di perusahaan sering memberikan saran dan kritik positif kepada anggota kelompok					
Variabel Kinerja Karyawan (Y)						
Kualitas						
20.	Memiliki kualitas kerja lebih baik dari karyawan lain					
21.	Dapat menyelesaikan tugas dengan cepat, baik dan benar					
Kuantitas						
22.	Memiliki jumlah kerja yang melebihi rata-rata karyawan lain					
23.	Atasan sering memberikan tugas baru kepada karyawan					
Ketepatan Waktu						
24.	Memiliki efisiensi waktu kerja yang melebihi rata-rata karyawan lain					
25.	Sering menghabiskan waktu untuk mengerjakan hal lain sebelum menyelesaikan tugas					
Efektivitas						
26.	Memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja					

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	R	TS	STS
27.	Memiliki efektivitas kerja yang baik					
Kemandirian						
28.	Mampu memilih dan melihat masalah dari sudut pandang yang berbeda dari karyawan lain					
29.	Memiliki pengetahuan yang luas yang dapat membantu karyawan lain dalam pengambilan keputusan					

Lampiran 2 Rekapitulasi Responden Variabel Kohesivitas Kelompok (X1)

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	$\Sigma X1$
1	4	4	4	3	4	4	3	3	4	33
2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	37
3	4	5	3	2	5	4	3	5	5	36
4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	32
5	5	4	5	4	5	1	3	4	5	36
6	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32
7	4	4	5	5	4	3	3	4	4	36
8	5	3	4	4	5	4	5	4	5	39
9	4	3	5	5	5	5	4	5	5	41
10	5	5	4	3	5	4	4	4	5	39
11	4	3	5	5	5	5	4	5	5	41
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
13	4	4	4	3	4	3	4	4	5	35
14	5	4	5	5	5	2	3	3	5	37
15	5	4	5	3	4	3	5	4	5	38
16	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36
17	4	5	3	3	5	4	5	2	4	35
18	5	5	4	5	5	3	3	2	4	36
19	4	3	5	5	4	2	4	2	4	33
20	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31
21	4	2	4	3	4	3	4	2	4	30
22	4	3	5	4	5	3	4	5	5	38
23	4	4	1	1	3	4	4	5	4	30
24	5	1	2	2	2	3	4	5	4	28
25	5	1	2	2	2	3	4	5	4	28
26	4	4	4	4	4	3	3	4	4	34
27	4	2	2	5	5	3	3	2	3	29
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
31	4	4	3	3	5	5	4	4	4	36
32	4	3	3	5	5	5	1	2	3	31
33	5	4	5	5	5	1	2	1	1	29
34	4	4	2	4	4	2	4	4	4	32
35	5	3	4	4	5	2	2	2	5	32
36	4	3	4	3	5	3	3	4	5	34

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	$\Sigma X1$
37	4	2	4	3	4	2	4	2	4	29
38	5	5	5	5	5	3	4	4	4	40
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
40	3	1	2	1	1	3	1	5	3	20
41	5	3	4	3	5	2	4	4	5	35
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
43	5	4	5	5	3	4	5	5	5	41
44	4	2	5	5	5	3	3	2	3	32
45	4	4	1	1	3	4	4	5	4	30
46	4	5	4	5	5	4	4	5	5	41
47	4	4	3	4	4	1	1	1	4	26
48	4	2	3	2	4	3	3	5	4	30
49	4	4	4	5	5	4	4	3	4	37
50	4	3	5	3	5	2	4	3	4	33
51	5	5	5	5	5	4	3	5	5	42
52	4	4	4	4	4	3	4	4	4	35
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
54	5	3	4	3	5	2	4	4	5	35
55	4	4	4	3	4	2	4	3	3	31
56	5	3	3	3	5	2	3	4	5	33
57	5	4	2	4	5	2	2	4	4	32
58	4	4	5	4	5	3	4	4	4	37
59	4	2	3	3	4	2	4	3	3	28
60	5	5	4	3	4	3	3	4	4	35
61	4	3	4	4	5	4	3	2	3	32
62	5	4	3	2	5	3	4	4	4	34
63	5	4	4	5	5	2	4	5	5	39
64	5	4	3	4	5	3	3	4	5	36
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
66	5	4	2	2	5	2	4	4	4	32
67	4	4	4	2	5	1	4	5	5	34
68	5	4	4	4	5	2	4	4	5	37
69	4	4	4	2	4	3	3	2	3	29
70	4	4	4	3	5	4	3	4	4	35
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
72	4	4	3	3	5	5	4	4	4	36
73	4	3	3	5	5	5	1	2	3	31
74	5	4	5	5	5	1	2	1	1	29

Responden	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	$\Sigma X1$
75	4	4	2	4	4	2	4	4	4	32
76	5	3	4	4	5	2	2	2	5	32
77	4	3	4	3	5	3	3	4	5	34
78	4	2	4	3	4	2	4	2	4	29
79	5	5	5	5	5	3	4	4	4	40
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
81	3	1	2	1	1	3	1	5	3	20
82	5	4	5	3	4	3	5	4	5	38
83	5	4	4	4	4	4	3	4	4	36
84	4	5	3	3	5	4	5	2	4	35
85	5	5	4	5	5	3	3	2	4	36
86	4	3	5	5	4	2	4	2	4	33
87	4	4	3	3	4	3	4	3	3	31
88	4	2	4	3	4	3	4	2	4	30
89	4	3	5	4	5	3	4	5	5	38
90	4	4	1	1	3	4	4	5	4	30
91	3	3	4	4	3	4	4	4	3	32
92	5	4	5	4	5	1	3	4	5	36
93	4	4	3	4	3	4	3	4	3	32
94	4	4	5	5	4	3	3	4	4	36
95	5	3	4	4	5	4	5	4	5	39
96	4	3	5	5	5	5	4	5	5	41
97	4	2	3	2	4	3	3	5	4	30
Total	426	357	376	362	427	318	354	365	405	3390

Lampiran 3 Rekapitulasi Responden Variabel Kepuasan Pelanggan (X2)

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	ΣX2
1	4	4	4	3	4	5	4	4	5	4	41
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	44
6	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	40
7	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	38
8	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
9	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
10	3	4	3	4	4	5	4	4	5	4	40
11	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
12	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	43
13	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	36
14	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
15	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	46
16	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	42
17	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	42
18	3	4	2	2	5	1	5	4	5	4	35
19	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	45
20	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
21	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
22	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
23	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	39
24	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	14
25	2	3	1	1	1	1	1	1	2	1	14
26	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
27	4	4	3	3	5	4	5	5	5	5	43
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42
32	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	38
33	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	43
34	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
35	4	3	1	1	1	3	2	4	5	5	29

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	$\sum X_2$
36	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	38
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	15
41	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
42	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
45	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	39
46	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	45
47	2	2	2	2	2	2	3	4	4	3	26
48	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	28
49	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
50	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	46
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
53	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
55	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
56	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	47
57	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	47
58	2	4	2	3	1	1	2	2	5	4	26
59	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	34
60	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	37
61	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	31
62	5	4	5	5	3	3	4	4	4	3	40
63	4	4	4	2	2	2	5	4	4	4	35
64	2	4	3	3	3	4	4	4	4	4	35
65	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
66	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	35
67	5	5	5	3	4	3	4	4	5	4	42
68	4	4	2	4	3	4	4	4	5	4	38
69	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	25
70	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	42
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	42

Responden	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	$\sum X_2$
73	3	5	5	3	5	3	3	3	5	3	38
74	5	5	5	5	1	2	5	5	5	5	43
75	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	38
76	4	3	1	1	1	3	2	4	5	5	29
77	5	4	5	3	3	3	3	3	5	4	38
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
79	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	15
82	5	5	5	5	2	4	5	5	5	5	46
83	5	4	5	5	4	4	4	4	4	3	42
84	5	5	5	4	3	3	5	4	4	4	42
85	3	4	2	2	5	1	5	4	5	4	35
86	4	5	5	5	5	5	5	2	5	4	45
87	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	42
88	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	38
89	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	46
90	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	39
91	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
92	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	44
93	5	4	3	4	5	4	4	3	4	4	40
94	4	4	3	3	4	3	4	4	5	4	38
95	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	46
96	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
97	3	4	4	2	2	2	2	3	4	2	28
Total	400	408	383	365	367	362	392	385	427	389	3878

Lampiran 4 Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	ΣY
1	4	4	3	4	5	3	4	3	4	5	39
2	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	37
3	5	5	3	3	4	3	4	4	4	4	39
4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
5	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	43
6	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	37
7	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	30
8	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
9	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
10	4	5	5	2	3	5	5	4	4	5	42
11	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
14	4	3	3	4	4	1	4	4	5	4	36
15	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46
16	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
17	4	5	4	3	4	1	5	5	4	4	39
18	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	43
19	4	4	2	4	3	2	5	5	5	5	39
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
21	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	32
22	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
23	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
24	3	3	3	5	5	5	1	4	3	1	33
25	3	3	3	5	5	5	1	4	3	1	33
26	3	4	3	4	4	2	4	4	4	4	36
27	5	5	5	4	4	3	5	4	5	5	45
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	40
32	5	5	3	4	4	1	5	5	5	5	42
33	1	5	1	2	3	1	5	5	5	5	33
34	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	34
35	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
36	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	ΣY
37	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	37
38	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
40	1	1	2	1	1	3	3	1	3	1	17
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
43	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
44	5	5	5	5	4	2	5	5	5	5	46
45	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
46	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	40
47	3	4	2	3	3	4	4	4	5	5	37
48	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
49	4	4	3	4	3	1	5	4	4	5	37
50	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5	46
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
52	4	4	4	4	3	2	5	5	4	4	39
53	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	47
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
55	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
56	5	5	5	4	5	2	5	5	5	5	46
57	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	42
58	3	5	1	4	1	2	5	5	4	4	34
59	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	30
60	4	4	4	4	3	2	5	4	4	5	39
61	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	30
62	4	4	2	4	2	1	5	4	4	4	34
63	4	5	4	4	4	1	5	5	4	4	40
64	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
65	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	46
66	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	37
67	4	5	5	2	4	1	5	5	5	5	41
68	5	4	2	4	2	1	4	4	4	4	34
69	3	3	3	4	3	4	3	3	2	4	32
70	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	40
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
72	5	4	3	4	4	3	4	5	4	4	40
73	5	5	3	4	4	1	5	5	5	5	42
74	1	5	1	2	3	1	5	5	5	5	33

Responden	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	ΣY
75	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	34
76	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	42
77	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	36
78	3	4	4	4	4	2	4	4	4	4	37
79	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	49
80	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
81	1	1	2	1	1	3	3	1	3	1	17
82	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	46
83	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	40
84	4	5	4	3	4	1	5	5	4	4	39
85	4	4	4	5	5	5	4	3	5	4	43
86	4	4	2	4	3	2	5	5	5	5	39
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
88	3	4	3	2	2	2	4	4	4	4	32
89	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
90	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	36
91	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	33
92	5	5	5	3	3	2	5	5	5	5	43
93	3	4	4	4	3	4	3	4	3	5	37
94	3	3	3	4	3	2	4	3	2	3	30
95	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	44
96	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	48
97	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
Total	391	409	369	366	364	310	418	405	409	410	3851

Lampiran 5 Output SPSS

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	.422**	.316**	.329**	.449**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.001	.000
	N	97	97	97	97	97
X1.2	Pearson Correlation	.422**	1	.305**	.378**	.477**
	Sig. (2-tailed)	.000		.002	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X1.3	Pearson Correlation	.316**	.305**	1	.668**	.487**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002		.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X1.4	Pearson Correlation	.329**	.378**	.668**	1	.524**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97
X1.5	Pearson Correlation	.449**	.477**	.487**	.524**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97
X1.6	Pearson Correlation	-.058	.288**	.077	.192	.052
	Sig. (2-tailed)	.583	.004	.451	.059	.812
	N	97	97	97	97	97
X1.7	Pearson Correlation	.241**	.335**	.284**	.095	.182
	Sig. (2-tailed)	.017	.001	.005	.353	.074
	N	97	97	97	97	97
X1.8	Pearson Correlation	.110	.150	-.015	-.137	-.158
	Sig. (2-tailed)	.285	.142	.883	.180	.122
	N	97	97	97	97	97
X1.9	Pearson Correlation	.414**	.262**	.305**	.120	.380**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002	.243	.000
	N	97	97	97	97	97
Kohesivitas Kelompok	Pearson Correlation	.528**	.672**	.648**	.606**	.595**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	.629**	.678**	.652**	.452**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X2.2	Pearson Correlation	.629**	1	.739**	.606**	.506**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X2.3	Pearson Correlation	.678**	.739**	1	.757**	.500**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X2.4	Pearson Correlation	.652**	.606**	.757**	1	.548**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97
X2.5	Pearson Correlation	.452**	.506**	.500**	.548**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97
X2.6	Pearson Correlation	.545**	.494**	.544**	.701**	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X2.7	Pearson Correlation	.671**	.617**	.810**	.731**	.589**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X2.8	Pearson Correlation	.535**	.394**	.436**	.510**	.341**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.001
	N	97	97	97	97	97
X2.9	Pearson Correlation	.658**	.534**	.454**	.490**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
X2.10	Pearson Correlation	.659**	.632**	.473**	.586**	.459**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.811**	.771**	.797**	.852**	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97

Correlations

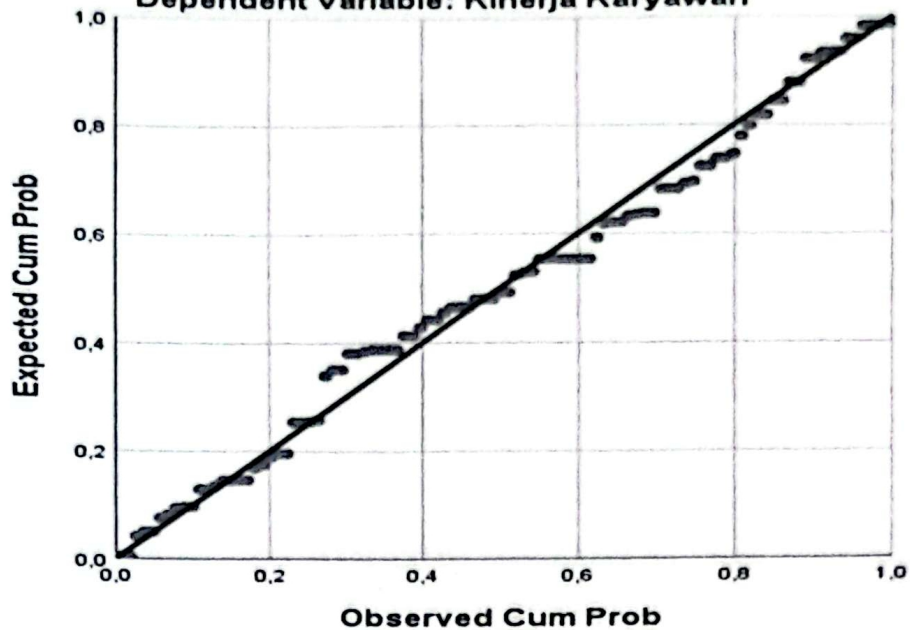
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5
Y.1	Pearson Correlation	1	.632**	.622**	.540**	.558**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Y.2	Pearson Correlation	.632**	1	.403**	.376**	.471**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Y.3	Pearson Correlation	.622**	.403**	1	.372**	.622**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Y.4	Pearson Correlation	.540**	.376**	.372**	1	.619**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	97	97	97	97	97
Y.5	Pearson Correlation	.558**	.471**	.622**	.619**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	97	97	97	97	97
Y.6	Pearson Correlation	.237*	.064	.420**	.364**	.439**
	Sig. (2-tailed)	.019	.535	.000	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Y.7	Pearson Correlation	.509**	.689**	.305**	.174	.214
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.088	.035
	N	97	97	97	97	97
Y.8	Pearson Correlation	.574**	.856**	.328**	.441**	.446**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000
	N	97	97	97	97	97
Y.9	Pearson Correlation	.526**	.643**	.336**	.276**	.404**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.006	.000
	N	97	97	97	97	97
Y.10	Pearson Correlation	.563**	.792**	.372**	.316**	.346**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.001

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	9

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.926	10

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.871	10

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Kinerja Karyawan



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N	97	
Normal Parameters ^{ab}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,62952239
Most Extreme Differences	Absolute	,081
	Positive	,065
	Negative	-,081
Test Statistic	,081	
Asymp. Sig. (2-tailed)	,125 ^c	
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,893	2,507		1,553	,124		
	Kohesivitas Kelompok	,645	,099	,512	6,505	,000	,508	1,967
	Kepuasan Kerja	,332	,066	,396	5,037	,000	,508	1,967

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Correlations				
		Kohesivitas Kelompok	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan
Kohesivitas Kelompok	Pearson Correlation	1	,701**	,790**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	97	97	97
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,701**	1	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	97	97	97
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,790**	,755**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	97	97	97

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

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3007,680	2	1503,840	111,779	,000 ^b
	Residual	1264,650	94	13,454		
	Total	4272,330	96			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kohesivitas Kelompok

