

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA
KARYAWAN PADA PT. SUMBER BAHAGIA METALINDO**

TUGAS AKHIR

**Untuk Memenuhi Sebagai Syarat-Syarat Penyelesaian
Program D-IV Program Studi Administrasi Bisnis Otomotif Pada
Politeknik STMI Jakarta**



DISUSUN OLEH :

NOPIA EKA NURMILASARI

NIM. 1813002

**POLITEKNIK STMI JAKARTA
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
JAKARTA**

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penyusun panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Bahagia Metalindo. Tugas Akhir ini merupakan salah satu syarat akademis untuk menyelesaikan program pendidikan Diploma – IV Jurusan Manajemen Bisnis Industri pada Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI.

Tugas Akhir ini ditulis berdasarkan hasil pengamatan dan praktek kerja lapangan secara langsung pada PT. Sumber Bahagia Metalindo sehingga diharapkan laporan ini dapat bermanfaat memberikan pengetahuan bagi penyusun dan mahasiswa pada umumnya.

Tugas akhir ini kupersembahkan khusus kepada mama dan bapak yang selama ini telah memberi dorongan dan doa restu kepada penulis sebagai pertanggungjawaban yang telah dikorbankan kepada saya beserta semua keluarga terdekat.

Keberhasilan dalam menyelesaikan laporan ini juga tidak terlepas dari bantuan dan motivasi berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penyusun ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-sebesarannya kepada:

- Bapak Dr. Mustofa, ST, MT selaku Direktur Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri.
- Bapak Dr. Sadar Sukma Adnan, SE., M.pd selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan nasehat dalam penyusunan Tugas Akhir ini.
- Bapak Drs. Mulyono, MM. selaku ketua program studi Administrasi Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah tinggi Manajemen Industri.

- Bapak Yulius Jatmiko, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis Otomotif (ABO). Terima kasih untuk bantuan, dorongan, dan bimbingan serta motivasi pada saya dalam proses penulisan laporan ini.
- Bapak Amin, selaku pemilik PT. Sumber Bahagia Metalindo yang telah memberi izin kepada penyusun untuk melakukan penelitian, memberikan motivasi dan ilmunya serta membantu dan mempermudah penyusun untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Bapak Tri Diwarno, selaku Manager HRD PT. Sumber Bahagia Metalindo yang telah menjembatani dan membantu penyusun dalam melakukan penelitian, memberikan motivasi dan ilmunya serta membantu dan mempermudah penyusun untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Karyawan PT. Sumber Bahagia Metalindo yang telah membantu dalam mengumpulkan data-data yang diperlukan dalam laporan ini.
- Kakakku Nani dan Adikku Alin Amalia yang selalu membantu memberikan saran dan selalu memberikan semangat serta doa kepada penyusun dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- Rekan-rekan seperjuangan Manajemen Bisnis Industri (MBI) tingkat akhir yang telah memberikan semangat kepada penyusun dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- Rekan-rekan Rumah Autis Cabang Tanjung Priok yang mau membantu memberikan saran dan selalu memberikan semangat kepada penyusun dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
- The Rempong Squad yang telah memberikan semangat kepada penyusun dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini.
- M. Ariyanto yang telah memberikan doa dan semangat sehingga penyusun dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Akhir kata penyusun mengucapkan terima kasih kepada semua pihak atas segala dukungan dan bantuan dalam penyusunan laporan ini. Semoga laporan ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Jakarta, Oktober 2017

Penyusun,

Nopia Eka Nurmilasari

ABSTRAK

Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan merupakan sebuah efektivitas kinerja. Penentu keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah efektivitas kinerja dari para karyawan. Efektivitas kinerja dari para karyawan merupakan tolak ukur dari prestasi suatu perusahaan. Efektivitas kinerja karyawan akan terbentuk jika perusahaan memperhatikan kepuasan dari para karyawan dan gaya kepemimpinan sebagai motivasi eksternal bagi para karyawan. Dengan memperhatikan faktor pendukung tersebut, efektivitas kinerja karyawan akan terwujud. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Sumber Bahagia Metalindo. Metode analisis yang dipakai adalah metode kuantitatif yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji korelasi, koefisien determinasi, uji regresi linear berganda, uji t dan uji f. Pengujian dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) 22.0 for windows. Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka hasil yang dapat ditarik kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Efektivitas Kinerja (Y). Hal ini terbukti dari $r = 0,714$ kemudian memiliki persamaan sebesar $Y = 35.964 + 0.427X_1$. Kepuasan Kerja (X_1) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kinerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 7.392 > t_{tabel} = 1.988$. Kedua, terdapat hubungan yang positif dan sedang antara Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Efektivitas Kinerja (Y). Hal ini terbukti dari $r = 0,551$ kemudian memiliki persamaan sebesar $Y = 53.053 + 0.451X_2$. Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kinerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 3.611 > t_{tabel} = 1.988$. Ketiga, terdapat hubungan yang positif dan kuat antara Kepuasan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Efektivitas Kinerja (Y). Hal ini terbukti dari $r = 0,7576$ kemudian memiliki persamaan sebesar $Y = 30.184 + 0.349X_1 + 0.234X_2$. Kepuasan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan (bersama-sama) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Efektivitas Kinerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $F_{hitung} = 57.934 > F_{tabel} = 3.103$.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Efektivitas Kinerja karyawan.

DAFTAR ISI

BAB I.....	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Pokok Permasalahan	4
1.3. Pembatasan Masalah.....	5
1.4. Perumusan Masalah	6
1.5. Hipotesis Penelitian	6
1.6. Tujuan Penelitian	6
1.7. Manfaat Penelitian	7
1.8. Sistematika Penulisan	7
BAB II.....	9
2.1. Kajian Teoritis	9
2.1.1. Efektivitas Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	14
2.1.3. Gaya Kepemimpinan.....	17
2.2. Kerangka Berfikir	22
2.3. Hipotesa Penelitian	25
BAB III	26
3.1. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian	26
3.1.1. Jenis Penelitian.....	26
3.1.2. Lokasi Penelitian.....	26
3.2. Populasi dan Sampel	26
3.2.1. Populasi.....	26

3.2.2. Sampel dan Teknik Sampling	27
3.3. Sumber Data.....	27
3.4. Teknik Pengumpulan Data.....	28
3.5. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data	29
3.5.1. Instrumen Penelitian	29
3.5.2. Skala Pengukuran Variabel.....	32
3.5.3. Analisis Indeks Jawaban Responden	33
3.5.4. Uji Instrumen Penelitian	33
BAB IV	41
4.1. Gambaran Umum Perusahaan.....	41
4.1.2. Profil Perusahaan	41
4.1.2. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan	41
4.1.3. Sejarah Singkat Perusahaan	42
4.1.4. Lokasi Perusahaan.....	43
4.1.5. Struktur Organisasi Perusahaan dan Deskripsi Jabatan	43
4.1.6. Ketenagakerjaan PT. Sumber Bahagia Metalindo	47
4.1.7. Layout Perusahaan	50
4.1.8. Proses Produksi	54
4.1.9. Pemasaran	59
4.2. Pengolahan Data (Kuesioner)	59
4.2.1 Deskripsi Unit Analisis	59
4.2.2. Data Hasil Pembobotan.....	62
BAB V	65
5.1. Pengujian Instrumen	65
5.2.1. Analisis Uji Validitas	65

5.2.2. Analisis Uji Realibilitas	71
5.3. Analisis Data.....	78
5.3.1. Pengujian Asumsi Klasik	78
5.3.2. Analisa Korelasi Sederhana Dan Berganda	81
5.3.3. Analisa R ² (Koefisien Determinasi).....	83
5.3.4. Analisa Regresi Linear.....	83
5.3.5. Analisa Uji F.....	101
5.3.6. Analisa Uji T.....	103
BAB VI.....	108
6.1. Kesimpulan	108
6.2. Saran	108
DAFTAR PUSTAKA	110

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tiga Gaya Kepemimpinan	18
Tabel 3.1. Indikator Variabel Kepuasan Kerja (X1)	30
Tabel 3.2. Indikator Variabel Gaya Kepemimpinan (X2).....	31
Tabel 3.3. Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan (Y).....	32
Tabel 4.1. Data Tenaga Kerja	48
Tabel 4.2. Data Berdasarkan usia.....	48
Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan	48
Tabel 4.4. Jam Kerja PT. Sumber Bahagia Metalindo.....	49
Tabel 4.5. Sistem Upah PT. Sumber Bahagia Metalindo	49
Tabel 4.6. responden berdasarkan jenis kelamin	60
Tabel 4.7. responden berdasarkan jenis kelamin	60
Tabel 4.8. responden berdasarkan pendidikan	61
Tabel 4.9. responden berdasarkan pekerjaan	61
Tabel 4.10. total dari keseluruhan butir dari variabel dependen dan independen	62
Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja.....	65
Tabel 5.2. Uji Validitas	69
Tabel 5.3. Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan	72
Teknik <i>Alpha Cronbach</i>	72
Tabel 5.4. Uji Realibilitas	78
Tabel 5.5. Uji Heteroskedastisitas.....	80
Tabel 5.6. Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a dan b	84
Tabel 5.7. Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a dan b	88
Tabel 5.8. Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a, b ₁ , b ₂	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1. Konstelasi Penelitian	29
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan	44
Gambar 4.2. Layout Gedung Produksi Lantai 1	50
Gambar 4.3. Layout Gedung Produksi Lantai 2	50
Gambar 4.4. Layout Gedung Kantor Lantai 1	51
Gambar 4.5. Layout Gedung Kantor Lantai 2	51
Gambar 4.6. Spare Tire Carrier Assy (Komponen STC)	52
Gambar 4.7. Dust Fan Assy (Komponen D/F)	53
Gambar 4.8. Proses Produksi	54
Gambar 4.9. Proses Pemotongan Plat	55
Gambar 4.10. Area Pencucian/Pembersihan Plat	55
Gambar 4.11. Proses Pencetakan Plat	56
Gambar 4.12. Area Pengelasan	56
Gambar 4.13. Area Pengecatan	57
Gambar 4.14. Gudang Barang Setengah Jadi	57
Gambar 4.15. Proses Perakitan Barang	58
Gambar 4.16. Pengepakan Barang	58
Gambar 5.1. Grafik normal P-P plot of regression standardized residual	79
Gambar 5.2. Kurva Regresi X_1 Terhadap Y	87
Gambar 5.3. Kurva Regresi X_2 Terhadap Y	91
Sumber : Data Diolah	100
Gambar 5.4. Kurva Regresi X_1, X_2 Terhadap Y	100
Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :	101
Gambar 5.5. Diagram Uji F Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan	103
Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan	103

Gambar 5.6. Diagram Uji t	107
Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan	107

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap perusahaan mempunyai tujuan, baik tujuan umum maupun khusus yang akan dilaksanakan dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Realisasinya pun menggunakan berbagai sumber daya atau faktor produksi yang ada. Perusahaan tidak akan dapat mencapai tujuan secara optimal apabila penggunaan sumber daya atau faktor produksi dilakukan tidak dengan proses yang benar. Salah satu sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan adalah sumber daya manusianya, yaitu orang – orang yang memiliki tenaga, bakat kreativitas dan semangatnya bagi perusahaan.

Di dalam perusahaan peranan sumber daya manusia sangat penting karena merupakan satu – satunya aset perusahaan yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Selain itu faktor yang dapat menunjukkan keunggulan kompetitif potensial perusahaan adalah sumber daya manusia. Karena tanpa adanya sumber daya manusia, yang menggerakkan faktor – faktor produksi tersebut, sumber – sumber yang dimiliki tidak akan dapat produktif. Mengingat begitu vitalnya peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, sudah sepatutnya jika suatu perusahaan memperhatikan aspek – aspek kerja terutama kebutuhan yang berkaitan dengan sumber daya manusia yaitu karyawan.

Dari uraian di atas telah dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah salah satu faktor produksi yang vital bagi perusahaan, untuk itu perusahaan harus memperhatikan pentingnya memelihara hubungan yang terjadi secara terus menerus antara karyawan dan perusahaan.

Hal penting lainnya yang perlu diperhatikan dalam hubungan tersebut diantaranya efektivitas kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan termasuk gaya kepemimpinan suatu perusahaan. Efektivitas Kinerja akan sangat membantu tercapainya tujuan perusahaan sesuai dengan apa yang telah direncanakan.

Dalam era globalisasi ini, kemajuan suatu perusahaan sangat bergantung pada efektivitas kinerja karyawan. Prestasi suatu perusahaan dinilai berhasil jika memiliki efektivitas kinerja karyawan yang baik. Efektivitas kinerja tidak hanya dinilai dari hasil secara fisik tetapi juga mencakup pelaksanaan kerja secara keseluruhan yang meliputi kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress.

Kemampuan individu untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan merupakan salah satu indikator kinerja yang efektif dan prestasi yang tinggi. Perencanaan efektivitas kinerja didahului dengan perencanaan cara mencapainya dan menetapkan tujuan yang akan dicapai. Gibson (1996) menambahkan kemampuan mengelola individu dalam organisasi secara efektif merupakan kunci peningkatan efektivitas kinerja. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah peningkatan kepuasan kerja karyawan. Karena tingkat kepuasan akan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

Ketidakpuasan dan rendahnya tingkat kepuasan karyawan serta gaya kepemimpinan yang semena – mena dapat menimbulkan gangguan dan hambatan serta ketidاكلancaran suatu perusahaan juga semua proses yang ada didalamnya. Hal itu ditandai dengan adanya tingginya tingkat absensi, keterlambatan, kesenjangan, memperlambat pekerjaan bahkan sampai dengan penolakan perintah dari atasan. Sebaliknya kepuasan karyawan dalam bekerja dan gaya kepemimpinan yang efektif dapat menumbuhkan suatu dorongan motivasi dan semangat kerja dalam dirinya untuk menunjukkan prestasi yang lebih baik, akhirnya dapat disimpulkan bahwa Efektivitas kinerja karyawan mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang sanggup mempengaruhi para karyawannya untuk mempunyai optimisme yang lebih besar, rasa percaya diri, serta komitmen kepada tujuan dan misi perusahaan.

Pada dasarnya setiap pimpinan berkewajiban memberikan perhatian yang sungguh – sungguh untuk membina, menggerakkan, mengarahkan semua potensi karyawan dilingkungannya agar terwujud volume dan beban kerja yang terarah

(Thoha 2001). Pimpinan perlu melakukan pembinaan yang sungguh – sungguh terhadap karyawan agar dapat menimbulkan kepuasan dan komitmen organisasi sehingga pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja yang tinggi. Karena dengan meningkatkan kinerja karyawan secara otomatis akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Salah satu penyebab ketidakpuasan yang sering terjadi di Indonesia khususnya bagi para karyawan adalah sistem upah. Ketidakpuasan para karyawan ini menimbulkan hal-hal yang tidak diinginkan dan dapat merugikan perusahaan yang bersangkutan. Yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja perusahaan itu sendiri. Maka, para pimpinan sebaiknya mengerti apa yang dibutuhkan para karyawan dan mengetahui keinginan-keinginan apa yang membuat karyawan puas dan meningkatkan kinerjanya, berikut semua konsekuensinya, termasuk apa dan berapa bonus yang akan mereka terima jika target atau tujuan kerjanya tercapai. Sehingga para karyawan tidak melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dikerjakan.

Seperti apa yang ditulis oleh Edwin B. Flippo (1998) merinci mengenai keinginan-keinginan karyawan antara lain; upah, keterjaminan pekerjaan, teman-teman kerja yang menyenangkan, penghargaan atas pekerjaan yang dilakukan, pekerjaan yang berarti, kesempatan untuk maju, kondisi kerja yang nyaman, aman dan menarik, kepemimpinan yang mampu dan adil, perintah dan arahan yang masuk akal dan suatu organisasi yang relevan secara sosial.

Idealnya setiap perusahaan dapat menyeimbangkan pencapaian tujuan perusahaan dengan pencapaian tujuan karyawannya. Banyak perusahaan yang tidak dapat berjalan bukan karena kekurangan modal tetapi Karena kurang baiknya manajemen perusahaan yang dimilikinya termasuk penanganan sumber daya manusianya. Berdasarkan hal-hal yang telah diuraikan, maka penulis berniat untuk mengadakan penelitian dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Bahagia Metalindo”.

1.2. Pokok Permasalahan

Keterbatasan kompetensi individu dapat menghambat pelaksanaan pekerjaan atau tugas-tugas seseorang. Ketidakmampuan seseorang mencapai sasaran atau tujuan yang ditetapkan mencerminkan kinerja individu yang kurang baik, sedangkan penentu keberhasilan suatu perusahaan salah satunya adalah komponen efektivitas kinerja yang dimiliki karyawannya.

Sebuah organisasi atau perusahaan akan memiliki kinerja yang efektif, jika setiap komponen yang ada di dalamnya mampu bekerjasama untuk melakukan program yang telah ditetapkan. Sebuah organisasi yang tidak terkoordinasi secara baik, tidak akan mampu mencapai efektivitas kinerja karena setiap bagian masing-masing memiliki kepentingan yang berbeda.

Karyawan dalam hal ini menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan perusahaan. Karyawan mempunyai pikiran dan perasaan yang dapat mempengaruhi sikap – sikapnya terhadap pekerjaannya. Sikapnya ini akan menentukan kepuasan kerja serta kinerja dan kecintaannya terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap – sikap positif hendaknya dibina sedangkan sikap – sikap negatif hendaknya dihindarkan sedikit mungkin.

Kepuasan atau ketidakpuasan seseorang dalam pekerjaannya merupakan keadaan yang sifatnya subyektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang secara nyata diterima oleh karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau merupakan hak baginya. Setiap pegawai secara subyektif akan menentukan apakah pekerjaannya tersebut menyenangkan atau tidak menyenangkan, sehingga kepuasan kerja merupakan cerminan perasaan seorang karyawan dan ini akan tampak pada sikap positif karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya.

Untuk menciptakan tenaga kerja yang mempunyai potensi profesional dan berdedikasi tinggi diperlukan dukungan penuh dari pimpinan dan perusahaan. Daya dorong berupa motivasi dan semangat kerja yang berasal dari luar diri seseorang

harus ditimbulkan oleh pimpinan. Untuk memberikan dorongan berupa semangat kerja yang bertujuan membangkitkan gairah karyawan diperlukan gaya kepemimpinan sebagai dasar motivasi eksternal untuk menjaga tujuan dari karyawan dan perusahaan tetap harmonis.

Gaya kepemimpinan yang efektif dibutuhkan pemimpin untuk dapat meningkatkan kinerja semua karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan. Dengan demikian, gaya kepemimpinan dapat menjadi pedoman yang baik dalam meningkatkan efektivitas kinerja karyawan. Pemimpin yang efektif yaitu pemimpin yang mengakui kekuatan – kekuatan penting yang terkandung dalam individu atau kelompok.

Hal yang amat penting untuk diperhatikan adalah bahwa gaya kepemimpinan mempunyai berbagai jenis dan tidak semua jenis gaya kepemimpinan baik diterapkan dalam segala situasi dan kondisi. Begitu pun kepuasan kerja karyawan selalu berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya, dalam diri seseorang pada waktu yang bersamaan.

1.3. Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini mempunyai alur perhatian yang jelas dan tidak menyimpang dari pembahasan dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, maka dibuatlah beberapa pembatasan masalah:

1. Penelitian dilakukan di PT. Sumber Bahagia Metalindo yang berlokasi di jalan Tanjung Pura No.08 RT.009/RW.005 Kel. Pegadungan, Kec. Kalideres 11830 Jakarta Indonesia. Data perusahaan pada tahun 2013-2016.
2. Responden yang dipilih untuk mencari data penelitian adalah para karyawan PT. Sumber Bahagia Metalindo.
3. Penulis hanya meneliti variabel *kepuasan kerja* dan *gaya kepemimpinan* sebagai variabel independen dan efektivitas kinerja karyawan sebagai variabel dependennya.

1.4. Perumusan Masalah

Berdasarkan pokok permasalahan di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektifitas kinerja karyawan?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama terhadap efektivitas kinerja karyawan?

1.5. Hipotesis Penelitian

1. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama terhadap efektivitas kinerja karyawan.

1.6. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan diatas maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Sumber Bahagia Metalindo.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Sumber Bahagia Metalindo.

3. Untuk mengetahui seberapa besar kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Sumber Bahagia Metalindo.

1.7. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Sebagai salah satu syarat penyelesaian program studi D-IV di Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Industri dan memperluas wawasan serta pengetahuan mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan pada PT. Sumber Bahagia Metalindo.

2. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan masukan bagi PT. Sumber Bahagia Metalindo mengenai kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan yang berpengaruh terhadap efektivitas kinerja karyawan.

3. Bagi Sekolah Tinggi Manajemen Industri

Sebagai tambahan referensi perbendaharaan kepustakaan pada perpustakaan Politeknik STMI Jakarta d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Bisnis Industri.

1.8. Sistematika Penulisan

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

1. Bab Pendahuluan

Bab pendahuluan merupakan Bab I dari Tugas Akhir. Bab ini berisikan latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat tugas akhir, batasan masalah, dan sistematika penulisan.

2. Bab Landasan Teori

Landasan teori merupakan Bab II dari Tugas Akhir. Tujuan dari landasan teori adalah memberikan penjelasan kerangka dasar teoritis yang kuat terhadap penelitian/studi kelayakan yang dilakukan. Bab II juga dapat berisi tinjauan hasil – hasil penelitian lain yang pernah dilakukan orang yang berkaitan dengan masalah studi kelayakan yang diambil.

3. Bab Metodologi Penelitian

Metodologi penelitian merupakan Bab III dari Tugas Akhir. Bab ini merupakan sarana utama untuk mencari jawaban permasalahan dan persoalan yang ada. Pada bab ini diuraikan jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, alat pengumpulan data dan teknik pengolahan data.

4. Bab Pengumpulan dan Pengolahan Data

Pengumpulan dan pengolahan data merupakan Bab IV dari Tugas Akhir. Bab ini berisi hasil pengumpulan data yang dibutuhkan dan proses pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih.

5. Bab Analisis Masalah

Analisis masalah merupakan Bab V dari Tugas Akhir. Bab ini berisikan analisis rinci dari pengolahan data yang dilakukan pada bab sebelumnya dan usulan perbaikan terhadap kondisi permasalahan yang ada.

6. Bab Penutup

Penutup merupakan Bab VI dari Tugas Akhir. Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari hasil analisis pembahasan dan saran – saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. Sumber Bahagia Metalindo.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kajian Teoritis

2.1.1. Efektivitas Kinerja Karyawan

A. Pengertian Efektivitas

Untuk memahami makna hakikat dari efektivitas kinerja karyawan, maka akan dibahas mengenai efektivitas dan kinerja karyawan secara bertahap. Pendapat para pakar tentang pengertian efektivitas sangat bervariasi menurut sudut pandang masing – masing. Efektivitas selalu menjadi harapan dalam setiap gerak langkah semua bagian dan bahkan semua kegiatan yang dikerjakan oleh individu dalam organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins, 2006:260 Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.¹ Menurut T. Hani Handoko, pengertian efektivitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.²

Efektivitas itu sendiri berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang memiliki arti berhasil, tepat atau manjur. Pengertian efektivitas secara umum menunjukkan sampai seberapa jauh tercapainya suatu tujuan yang terlebih dahulu ditentukan. Hal tersebut sesuai dengan pengertian efektivitas menurut Hidayat (1986) yang menjelaskan bahwa “Efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) telah tercapai.

¹ Bintaro dan Daryanto, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 108.

² T. Hani Handoko. Manajemen (Yogyakarta: BPFE, 1987), h. 7.

Dimana makin besar presentase target yang dicapai, makin tinggi efektivitasnya”.³ Berdasarkan pengertian tersebut, maka dapat dikatakan efektivitas merupakan tingkat pencapaian suatu tujuan atau apa yang ingin dicapai.

Ketika berbicara tentang efektivitas biasanya selalu dikaitkan dengan efisiensi. Efisiensi menurut H. Emerson yang dikutip oleh Soewarno adalah perbandingan yang terbaik antara input dan output atau hasil maksimum yang dicapai dengan penggunaan sumber daya yang terbatas⁴; Sedangkan efektivitas adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.⁵ Efektivitas juga dapat dikatakan sebagai kemampuan untuk melakukan hal yang tepat atau untuk menyelesaikan sesuatu dengan baik.⁶ Semua kegiatan organisasi berorientasi pada efisiensi dan efektivitas, dimana efisiensi mempunyai arti menggunakan sumber – sumber yang tersedia seminimal mungkin untuk mendapatkan hasil tertentu yang telah ditetapkan. Sedangkan efektivitas berarti tercapai berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya.

B. Pengertian Kinerja Karyawan

Setelah mengetahui pengertian dari efektivitas, maka lebih lanjut akan dibahas mengenai pengertian kinerja karyawan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya memiliki kinerja yang tinggi, karena dengan memiliki karyawan yang berkinerja tinggi memberikan sumbangan optimal bagi perusahaan.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) secara umum adalah hasil kerja secara kualitas

³(<https://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efektifitas/>), diakses pada tanggal 20 Agustus 2017, pukul 11.25 WIB.

⁴ Soewarno Handyaningrat, Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen (Jakarta: Haji Masagung, 1990), h.15.

⁵ *Ibid.*, h. 16

⁶ G. Simon Devung, Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen (Jakarta: P2LPTK, 1988), h.25.

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

Kinerja itu sendiri menurut Robbins, 2001 adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.⁷ Sedangkan menurut Rivai dan Basri, (2005:50) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu yang telah disepakati bersama. Lalu menurut Mathis dan Jackson (2006:65) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai.⁸ Jadi dapat diartikan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja sumber daya manusia dikatakan baik apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ditetapkan. Itu berarti sumber daya manusia telah mampu menjalankan program atau aktivitas yang tepat dan dapat dikatakan kinerjanya sudah efektif. Sebaliknya, buruknya kinerja sumber daya manusia ditunjukkan dengan ketidakmampuannya melaksanakan suatu program sesuai dengan yang telah ditetapkan. Hal tersebut menggambarkan kinerja yang kurang efektif karena tidak mampu melakukan sesuatu berdasarkan kriteria yang diinginkan.

Karyawan adalah orang yang asing bagi usaha kita.⁹ Mereka masuk ke suatu perusahaan dengan tujuan untuk bekerja, tidak mengetahui sama sekali maksud dan tujuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu suatu perusahaan harus memiliki visi dan misi yang akan dilakukan oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Karyawan menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah).¹⁰

⁷ Bintaro dan Daryanto, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 105

⁸ *Ibid.*, h. 106

⁹ *Ibi.*, h. 47

¹⁰ (<https://kbbi.web.id/karyawan>), diakses pada tanggal 20 Agustus 2017, pukul 12.58 WIB.

Kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama – sama yang diajukan sebagai acuan.

C. Pengertian Efektivitas Kinerja Karyawan

Berkaitan dengan efektivitas, Gibson, Ivancevich dan Donnely (2015), menulis bahwa efektivitas memiliki tiga tingkatan, yaitu : 1) Efektivitas Individu, hal ini didasarkan pada pandangan dari segi individu yang menekankan pada pelaksanaan tugas pekerja atau anggota dari organisasi; 2) Efektivitas kelompok, yaitu adanya pandangan bahwa pada kenyataannya individu saling bekerja sama dalam kelompok. Jadi efektivitas kelompok merupakan Jumlah kontribusi dari semua anggota kelompoknya; 3) Efektivitas Organisasi, yaitu terdiri dari efektivitas individu dan kelompok¹¹.

Efektivitas kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan efektivitas kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya efektivitas kinerja karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal. Dari sini dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh individu dan terdapat hubungan yang erat dengan kinerja organisasi.

Berdasarkan kajian para pakar tersebut di atas, maka dapat disintesis atau disimpulkan secara konseptual bahwa efektivitas kinerja karyawan merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh individu di dalam sebuah perusahaan atau dapat diartikan sebagai efektivitas individu, pekerjaan dilakukan dengan terukur secara tepat mencapai keberhasilan selama periode tertentu.

Efektivitas kinerja karyawan dari seorang individu yang baik akan menggambarkan efektivitas kinerja organisasi. Efektivitas Kinerja organisasi menjadi buruk apabila individu berkemampuan rendah dan upaya pengembangan keterampilan dan keahliannya juga rendah. Sebaliknya, efektivitas kinerja yang

¹¹ Gibson, Ivancevich dan Donnelly, Organisasi (Jakarta: Erlangga, 2015), h. 25

baik dari individu akan mampu meningkatkan efektivitas kinerja organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya menurut Gibson, Ivancevich dan Donnely dalam bukunya Organisasi Perilaku Struktur dan Proses mengemukakan bahwa dalam mengukur efektivitas kinerja karyawan pada hakekatnya adalah memperhatikan efektivitas individu terlebih dahulu. Gibson berpendapat efektivitas kinerja karyawan dapat diukur melalui kemampuan, keterampilan, pengetahuan, sikap, motivasi dan stress.¹² Berikut penjelasannya :

1. Kemampuan

Kemampuan ialah sifat bawaan lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan pekerjaan.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan oleh seseorang pada waktu yang tepat.

3. Pengetahuan

Pengetahuan adalah sesuatu yang hadir dan terwujud dalam jiwa dan pikiran seseorang dikarenakan adanya reaksi, persentuhan, dan hubungan dengan lingkungan dan alam sekitarnya. Pengetahuan mencerminkan kemampuan kognitif seorang karyawan berupa kemampuan untuk mengenal, memahami dan menyadari suatu tugas atau pekerjaan.

4. Sikap

Sikap ialah kesiap-siagaan mental, yang dipelajari dan diorganisasi melalui pengalaman, dan mempunyai pengaruh tertentu atas cara tanggap seseorang terhadap orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengannya.

¹² *Ibid.*, h. 27

5. Motivasi

Motivasi ialah konsep yang menguraikan tentang kekuatan – kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku.

6. Stress

Secara sederhana stress sebagai sesuatu yang melibatkan interaksi antara individu dengan lingkungan. Secara definisi kerja stress merupakan suatu tanggapan adaptif, ditengahi oleh perbedaan individual atau proses psikologis, yaitu suatu konsekuensi dari setiap kegiatan (lingkungan), situasi, atau kejadian eksternal yang mem beri tuntutan psikologis atau fisik yang berlebihan terhadap seseorang.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda – beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Kepuasan kerja adalah sikap emosional 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, 2001:202)¹³. Menurut Blum (1956) dalam Moch.As'ad (1996:104) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor – faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individu

¹³ Bintaro dan Daryanto, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 91.

diluar pekerjaan¹⁴. Davis (1995:105) menjelaskan bahwa kepuasan kerja adalah kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya antara apa yang diharapkan pegawai dari pekerjaan/kantornya. Lalu Robbins (1996:179) mengatakan seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap kerja itu, sebaliknya seseorang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negative terhadap kerja itu¹⁵.

Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan efektivitas kinerja karyawan dapat tercapai. Tanpa adanya kepuasan kerja, karyawan akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja karyawan menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai.

Tolak ukur kepuasan kerja yang mutlak sulit untuk dicari karena setiap individu karyawan berbeda standar kepuasannya.

Adapun indikator – indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) antara lain¹⁶:

1. Kesetiaan

Mengukur kesetiaan karyawan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan.

2. Pencapaian Hasil kerja

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

3. Kejujuran

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

¹⁴ *Ibid.*, h. 90.

¹⁵ *Ibid.*, h. 91

¹⁶ Bintaro dan Daryanto, Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 93.

4. Kreativitas

Menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga akan dapat bekerja lebih baik.

5. Motivasi

Menilai kemampuan karyawan untuk dapat memimpin dirinya sendiri, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa serta dapat memotivasi orang lain untuk bekerja secara efektif.

6. Tingkat Gaji

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

7. Kompensasi Tidak Langsung

Menilai pemberian balas jasa yang memadai dan layak kepada 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

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

Secara garis besar kepuasan kerja dapat disimpulkan sebagai bentuk hasil dari sikap yang dimiliki oleh seseorang atau pekerja dipengaruhi beberapa faktor internal dan eksternal. Jika pengaruh internal dan eksternal memiliki nilai yang positif maka pencapaian tujuan suatu perusahaan pun akan tercapai dengan baik begitu pula sebaliknya jika pengaruh internal dan eksternal bernilai negative maka tujuan pencapaian perusahaan pun tidak akan berhasil dengan baik.

2.1.3. Gaya Kepemimpinan

A. Pengertian Kepemimpinan

Menurut Keith Davis dalam bukunya *Human Behaviour at Work: Human Relations and Organizational Behaviour* (1972:100) :

“tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang – orang dan mesin – mesin yang tidak teratur (kacau balau). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang – orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.”¹⁷

Dalam Undang – Undang Nomor 43 Tahun 1999 *tentang penilaian pelaksanaan pekerjaan pegawai negeri*, kepemimpinan memiliki arti kemampuan untuk mempengaruhi orang lain sehingga dapat diarahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas¹⁸. Nurkolis dalam Wikipedia menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi¹⁹.

Kepemimpinan menentukan kesatuan arah dan maksud. Prinsip ini harus menciptakan dan menjaga lingkungan internal dimana orang – orang dapat terlibat secara penuh dalam mencapai sasaran.

B. Gaya Kepemimpinan

Pendekatan “sifat” mencoba untuk menjelaskan apa itu pemimpin. Pendekatan lain untuk memahami kepemimpinan yang sukses memusatkan diri pada apa yang dilakukan seorang pemimpin sampai gayanya. Corak atau gaya kepemimpinan (leadership style) seorang manajer akan sangat berpengaruh terhadap efektivitas seseorang pemimpin. Pemilihan gaya kepemimpinan yang benar disertai dengan motivasi eksternal yang tepat dalam mengarahkan pencapaian tujuan perseorangan

¹⁷ Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko. *Organisasi Perusahaan. Teori. Struktur dan Perilaku*, (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 282.

¹⁸ Bintaro dan Daryanto, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan* (Yogyakarta: Gava Media, 2017), h. 158.

¹⁹ (<https://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>), diakses pada tanggal 20 Agustus 2017, pukul 20.04 WIB.

maupun organisasi. Dengan gaya kepemimpinan dan teknik memotivasi yang tidak tepat, tujuan organisasi akan terbengkalai dan pekerja – pekerja dapat merasa kesal, gelisah, berontak dan tidak puas.

Gaya kepemimpinan Ralph White dan Ronald Lipiit dalam buku organisasi perusahaan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relative ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu :

1. Kepemimpinan otokratis lebih banyak menghadapi masalah pemberian perintah kepada bawahan.
2. Kepemimpinan demokratis cenderung mengikuti pertukaran pendapat antara orang – orang yang terlibat.
3. Kepemimpinan laissez-faire, pemimpin memberikan kepemimpinannya bila diminta.²⁰

Tabel 2.1 Tiga Gaya Kepemimpinan²¹

OTOKRATIS	DEMOKRATIS	LAISSEZ-FAIRE
1. Semua penentuan kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.	1. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan diambil dengan dorongan dan bantuan dari pemimpin.	1. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu, dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
2. Teknik – teknik dan langkah – langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah – langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.	2. kegiatan – kegiatan didiskusikan, langkah – langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk – petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternatif prosedur yang dapat dipilih.	2. Bahan – bahan yang bermacam – macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi pada saat ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi kerja.

²⁰ Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko. Organisasi Perusahaan. Teori. Struktur dan Perilaku, (Yogyakarta: BPFE, 2008), h. 295.

²¹ *Ibid.*, h. 294.

<p>3. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.</p>	<p>3. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih, dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.</p>	<p>3. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.</p>
<p>4. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecambahannya terhadap kerja setiap anggota; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.</p>	<p>4. Pemimpin adalah obyektif atau “fact-minded” dalam pujian dan kecambahannya, dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pektjaan.</p>	<p>4. Kadang – kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.</p>

sumber: Ralph White dan Ronald Lipiit, Autocracy and Democracy, Harper & Row Publishers. inc, 1960, halaman 26 – 27.

Kemudian mengenai kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistis, dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi(2003 : 46). Pada intinya teori ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada dua hal, yaitu pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa (kedewasaan) para bawahan yang dipimpin. Dua dimensi kepemimpinan yang digunakan dalam teori ini ialah perilaku seorang pemimpin yang berkaitan dengan tugas kepemimpinannya dan hubungan atasan-bawahan.

Lebih lanjut Sondang P. Siagian (2010) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan seseorang tidak bersifat “fixed” yang artinya gaya kepemimpinan seseorang tidak selalu sama dalam setiap situasi, tergantung dari tuntutan situasi yang dihadapinya, meskipun penyesuaian itu mungkin hanya bersifat sementara.

Jadi gaya kepemimpinan merupakan sikap yang tercermin dari perilaku pemimpin yang dapat berubah – ubah sesuai dengan situasi yang dihadapinya.

Menurut Sondang P. Siagian (2010) menyatakan ada lima tipe atau gaya kepemimpinan, yaitu²² :

1. Otokratik

Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang :

- Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya.
- Dalam menegakan disiplin menunjukan kekakuan.
- Bernada keras dalam pemberian perintah atas intruksi.
- Menggunakan pendekatan punitif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

Masalah dalam tipe otokratik ialah bahwa keberhasilan mencapai tujuan dan berbagai sasaran itu semata – mata karna takutnya para bawahan terhadap pimpinannya dan buka berdasarkan keyakinan bahwa tujuan yang telah ditentukan itu wajar dan layak untuk dicapai dan disiplin kerja yang terwujud pun hanya karna para bawahan selalu dibayang – bayangi ancaman.

2. Paternalistik

Seorang pemimpin yang paternalistik ialah seorang pemimpin yang :

- Bersikap sebagai bapak.
- Menganggap bawahannya sebagai orang yang belum dewasa.
- Bersikap terlalu melindungi.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil inisiatif.
- Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan daya kreasi dan fantasi

²² Sondang P. Siagian, Teori dan Praktek Kepemimpinan, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h. 27

3. Kharismatik

Pemimpin karismatik adalah seseorang yang dikagumi oleh banyak pengikut meskipun para pengikut tersebut tidak selalu dapat menjelaskan secara kongkrit mengapa orang tertentu itu dikagumi. Mempunyai karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh banyak pengikut yang jumlahnya sangat besar.

4. Laissez Faire

- Memberi kebebasan kepada para bawahan.
- Pimpinan tidak terlibat dalam kegiatan.
- Intervensi yang minim.
- Semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan.
- Tidak ada koordinasi dan pengawasan yang baik.

Sikap seorang pemimpin yang *Laissez Faire* dalam memimpin organisasi dan para bawahannya biasanya adalah sikap yang *permisif*, dalam arti bahwa para anggota organisasi boleh saja bertindak sesuai dengan keyakinan dan bisikan hati nuraninya asal saja kepentingan bersama tetap terjaga dan tujuan organisasi tetap tercapai.

5. Demokratik

Seorang pemimpin yang Demokratik ialah seorang pemimpin yang:

- Mau menerima pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.
- Selalu berusaha mengutamakan kerjasama tim dalam usaha mencapai tujuan.
- Menghargai potensi individu.
- Selalu berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.

Dari masing – masing gaya kepemimpinan yang disebutkan di atas pasti mempunyai kelemahan dan keuntungannya. Perbedaan gaya kepemimpinan dalam organisasi akan mempunyai pengaruh yang berbeda pula pada partisipasi individu dan perilaku kelompok. Sebagai contoh, partisipasi dalam pengambilan keputusan

pada gaya kepemimpinan demokratis akan mempunyai dampak pada peningkatan hubungan manajer dengan bawahan, menaikkan moral dan kepuasan kerja, dan menurunkan ketergantungan terhadap pemimpin. Tetapi hal ini kadang menimbulkan kerugian dengan menurunnya produktivitas dan sulit mengambil keputusan yang dapat memuaskan semua pihak. Ini akan lebih dapat dihindari pada gaya kepemimpinan otokratis.

Jika dirujuk pada rangkaian definisi di atas, yang dimaksudkan tentang gaya kepemimpinan dalam hal ini dapat diartikan sebagai kecenderungan perilaku pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya dari berbagai gaya kepemimpinan yang ada, dapat dilihat dari kecenderungan mempengaruhi bawahannya dalam berbagai hal.

Dengan demikian, tidak ada satu gaya pun yang sesuai untuk semua peran dan tidak ada satu gaya pun yang sesuai untuk semua orang sehingga perlu menerapkan gaya yang berbeda untuk menghadapi peran dan orang-orang yang berbeda pula.

2.2. Kerangka Berfikir

Kinerja yang efektif merupakan faktor penting dalam upaya pengembangan suatu perusahaan. Selain itu kinerja juga berperan penting sebagai dasar pengambilan keputusan dalam kaitannya dengan pendayagunaan karyawan dan proses persiapan perilaku masa depan. Karyawan menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya). Dengan kata lain karyawan merupakan individu yang ada di dalam perusahaan.

Efektivitas kinerja dalam konteks individu menyangkut kemampuan seseorang melakukan sesuatu yang tepat sesuai dengan tujuan atau sasaran yang ditetapkan dalam organisasi atau perusahaan didasarkan pada keahlian dan keterampilan yang dimiliki. Efektivitas kinerja karyawan menurut Gibson et al (2015) dapat diukur dari :

1. Kemampuan
2. Keterampilan
3. Pengetahuan
4. Sikap
5. Motivasi
6. Stress

Dengan efektivitas kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Tanpa adanya efektivitas kinerja karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai secara maksimal.

Hal lainnya dalam konteks yang berkaitan dengan masalah karyawan terdapat kepuasan yang dirasakan oleh para karyawan itu sendiri sehingga memiliki dampak bagi perusahaan. Kepuasan kerja menurut Hasibuan adalah sikap emosional 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

Adapun indikator – indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2001) antara lain:

1. Kesetiaan
2. Pencapaian Hasil Kerja
3. Kejujuran
4. Kreatifitas
5. Motivasi
6. Tingkat Gaji
7. Kompensasi Tidak Langsung
8. Lingkungan Kerja

Indikator – indikator tersebut di atas digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian guna mengetahui sejauh mana kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sehingga dampak yang baik dan positif yang diharapkan bagi perusahaan di masa yang akan datang.

Dalam keberhasilan suatu perusahaan memiliki beberapa pengaruh yakni diantaranya adalah gaya kepemimpinan. Menurut Keith Davis dalam bukunya *Human Behaviour at Work: Human Relations and Organizational Behaviour* (1972:100) tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang – orang dan mesin – mesin yang tidak teratur (kacau balau). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi (membujuk) orang – orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias.

Kemudian kepemimpinan menurut Sondang P. Siagian, kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengambil keputusan yang bersifat praktis, realistis, dan dapat dilaksanakan serta memperlancar usaha pencapaian tujuan organisasi (2003 : 46). Pada intinya teori ini menekankan bahwa efektivitas kepemimpinan seseorang tergantung pada dua hal, yaitu pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat untuk menghadapi situasi tertentu dan tingkat kematangan jiwa (kedewasaan) para bawahan yang dipimpin.

Menurut Sondang P. Siagian (2010) menyatakan ada lima tipe atau gaya kepemimpinan, yaitu:

1. Otokratik
2. Paternalistik
3. Kharismatik
4. Laissez Faire
5. Demokratik

Penerapan gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan, mendorong, dan mengendalikan bawahannya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan efektivitas kinerja karyawan.

2.3. Hipotesa Penelitian

Hipotesa atau hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian²³. Rumusan hipotesa yang diuji dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap efektifitas kinerja karyawan.
2. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan.
3. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama – sama terhadap efektivitas kinerja karyawan.

²³ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2009) h. 93

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian dan Lokasi Penelitian

3.1.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif – kausal. Menurut Sugiyono (2005:11), asosiatif – kausal adalah penelitian yang mencari hubungan antara dua variabel atau lebih²⁴. Tujuan dari penelitian asosiatif adalah untuk mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lain. Dan tujuan dari penelitian kausal adalah untuk mengidentifikasi hubungan sebab akibat antara variabel – variabel yang berfungsi sebagai penyebab dan variabel mana berfungsi sebagai variabel akibat.

3.1.2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada PT. Sumber Bahagia Metalindo yang beralamat di jalan Tanjung Pura No.08 RT.009/RW.005 Kel. Pegadungan, Kec. Kalideres 11830 Jakarta Indonesia.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan yang bekerja pada PT. Sumber Bahagia Metalindo yang beralamat di jalan Tanjung Pura No.08 RT.009/RW.005 Kel. Pegadungan, Kec. Kalideres, Jakarta 11830, Indonesia. Jumlah populasi atau pekerja yang ada di PT.

²⁴ Sugiyono, Metode Penelitian Bisnis, (Bandung: Alfabeta, 2009), h. 55.

Sumber Bahagia Metalindo adalah 115 orang yang terbagi di beberapa bagian divisi.

3.2.2. Sampel dan Teknik Sampling

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili).

Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling, dimana setiap anggota memiliki kesempatan yang sama untuk dimasukkan dalam sampel. Penelitian ini menggunakan simple random sampling yaitu teknik penentuan sampel dengan acak sederhana.

Selanjutnya ditentukan besarnya ukuran sampel dengan menggunakan rumus Slovin, dalam Syofian (2013:34) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{115}{1 + 115(0.05)^2} = \frac{115}{1,2875} = 89.32 \text{ dibulatkan menjadi } 89$$

Keterangan :

N = Jumlah populasi

n = Jumlah sampel

e = Standar error (Simpangan baku dalam penelitian ditetapkan 5%)

Maka jumlah sampel yang akan diteliti sebanyak 89 orang.

3.3. Sumber Data

Sumber data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah:

A. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran angket kuesioner dan pengamatan secara langsung pada saat melakukan praktek kerja lapangan.

B. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari jurnal – jurnal penelitian, literatur dan buku – buku kepustakaan yang ada hubungannya dengan penelitian ini untuk dijadikan sebagai landasan teori dalam mencari alternatif pemecahan masalah yang dihadapi.

3.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data melalui kegiatan – kegiatan sebagai berikut:

A. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos atau internet. Untuk penelitian ini penulis menggunakan kuesioner yang akan diberikan kepada responden yang berisi daftar pernyataan. Peneliti memberikan angket pertanyaan mengenai variabel kepuasan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) serta efektivitas kinerja karyawan (Y).

B. Wawancara

Yaitu mengadakan tanya jawab langsung dengan pihak – pihak terkait guna mengumpulkan informasi – informasi yang dibutuhkan dalam melengkapi data untuk penyusunan tugas akhir.

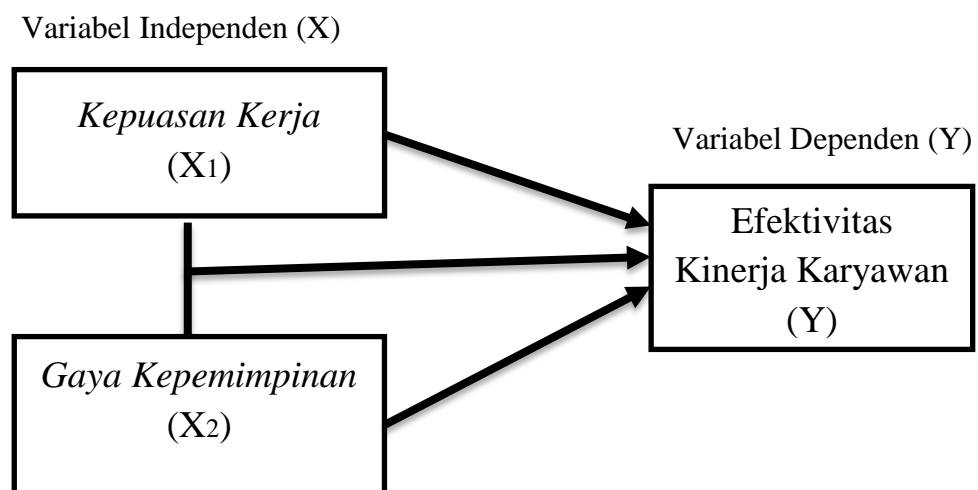
C. Observasi

Observasi ialah pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap objek penelitian. Dengan melakukan observasi, penelitian dapat memperoleh suatu gambaran yang lebih jelas tentang masalah yang sedang diteliti dan dapat memberikan deskripsi mengenai gambaran umum objek yang akan diteliti. Selain itu dengan

menggunakan observasi peneliti dapat mengamati secara langsung kegiatan ataupun peristiwa yang terjadi. Penelitian juga dapat memperoleh data yang faktual sesuai dengan keadaan yang di lapangan.

3.5. Teknik Pengelolaan dan Analisis Data

Berikut ini merupakan gambaran berupa konstelasi penelitian untuk mewujudkan arah dari pemecahan dan penganalisisan masalah yang dihadapi:



Gambar 3.1. Konstelasi Penelitian

3.5.1. Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:199) Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dalam hal ini responden hanya menjawab dengan cara memberi tanda tertentu pada alternatif jawaban yang disediakan. Selanjutnya responden mengisi pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam kuesioner, pernyataan menyangkut variabel kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja karyawan. Kuesioner yang telah diisi oleh responden kemudian dikumpulkan kepada peneliti untuk ditabulasikan. Berikut merupakan kisi – kisi instrumen penelitian:

a. Indikator Variabel *Kepuasan Kerja* (X1)

Tabel 3.1. Indikator Variabel *Kepuasan Kerja* (X1)

Indikator	Sub Indikator	Butir – Butir Pernyataan	Jumlah Butir Pernyataan
Kesetiaan	- Bekerja dengan segenap hati.	1, 2	2
	- Kesiediaan karyawan untuk mengabdikan kepada perusahaan.	3, 4	2
Pencapaian Hasil Kerja	- Pencapaian hasil dari pekerjaan secara kualitas	5	1
	- Pencapaian hasil dari pekerjaan secara kualitas	6	1
Kejujuran	- Memenuhi perjanjian kerja dalam melaksanakan pekerjaan.	7, 8	2
Kreatifitas	- Mengembangkan cara – cara baru dalam menyelesaikan pekerjaan.	9	1
	- Mempunyai cara – cara yang berbeda dalam menyelesaikan pekerjaan.	10	1
Motivasi	- Dapat memotivasi orang lain.	11, 12	2
	- Mempunyai pribadi yang kuat.	13, 14	2
Tingkat Gaji	- Gaji yang diberikan sesuai dengan pengharapan.	15, 16	2
	- Gaji yang diberikan memberikan rasa puas.	17, 18	2
Kompensasi Tidak Langsung	- Penghargaan atas kontribusi yang telah diberikan	19	1
	- Jenjang karir	20	1
Lingkungan Kerja	- Penataan ruang yang baik dan memenuhi standar tata ruang serta perlengkapan kerja yang memadai.	21, 22	2
	- Hubungan yang baik antar rekan kerja.	23, 24	2

b. Indikator Variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2)

Tabel 3.2. Indikator Variabel *Gaya Kepemimpinan* (X2)

Indikator	Sub Indikator	Butir – Butir Pernyataan	Jumlah Butir Pernyataan
Otokratik	- Dalam menegakkan disiplin menunjukkan kekakuan.	1, 2	2
	- Menggunakan pendekatan punitif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh karyawan	3, 4	2
Paternalistik	- Menganggap bawahannya sebagai orang yang belum dewasa	5	1
	- Bersikap sebagai bapak.	6, 7	2
Kharismatik	- Berwibawa	8	1
	- Bersikap bijak	9	1
Laissez Faire	- Semua pekerjaan dan tanggung jawab dilimpahkan kepada bawahan.	10, 11	2
	- Tidak ada koordinasi dan pengawasan yang baik.	12, 13	2
Demokratik	- Mau menerima pendapat dan bahkan kritikan dari bawahan.	14, 15	2
	- Menghargai potensi individu.	16, 17	2

c. Indikator Variabel *Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)*

Tabel 3.3. Indikator Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Sub Indikator	Butir – Butir Pernyataan	Jumlah Butir Pernyataan
Kemampuan	- Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan.	1, 2	2
	- Pengalaman dalam bekerja.	3, 4	2
Keterampilan	- Keahlian dalam mengoperasikan peralatan kerja.	5	1
	- Kecakapan mengatur waktu dan berkomunikasi.	6, 7	2
Pengetahuan	- Pemahaman terhadap cara pelaksanaan tugas atau pekerjaan.	8, 9	2
	- Pemahaman tentang cakupan pekerjaan.	10, 11	2
Sikap	- Sikap terhadap pekerjaan.	12, 13	2
	- Sikap terhadap lingkungan kerja.	14, 15	2
Motivasi	- Berfikir positif	16	1
	- Menyenangi pekerjaan yang dilakukan.	17	1
Stress	- Kecemasan	18,	1
	- Tuntutan pekerjaan	19, 20	2

3.5.2. Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan skala pengukuran, yaitu *likert scale* untuk mengukur persepsi dari responden yang telah dikumpulkan. Menurut Sugiyono (2010:133), Dengan Skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Pernyataan-pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan menggunakan skala 1-5 untuk mewakili pendapat para responden.

Pemberian skor dari kuesioner skala model likert yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada lima alternatif jawaban sebagai berikut:

- Sangat Setuju (SS) = 5
- Setuju (S) = 4
- Ragu-ragu (RG) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 2
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 1

Skor tersebut adalah untuk pernyataan yang bersifat positif. Sedangkan skor untuk pernyataan yang bersifat negatif sebaliknya, yaitu:

- Sangat Setuju (SS) = 1
- Setuju (S) = 2
- Ragu-ragu (RG) = 3
- Tidak Setuju (TS) = 4
- Sangat Tidak Setuju (STS) = 5

3.5.3. Analisis Indeks Jawaban Responden

Analisis indeks jawaban responden dilakukan untuk mendapatkan gambaran deskriptif penelitian yang dilakukan terhadap tiap indikator dari masing-masing variabel. Analisis ini berguna untuk mengetahui respon responden terhadap setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan.

3.5.4. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Suatu instrument penelitian dikatakan valid, bila:

- Koefisien korelasi *product moment* melebihi 0,3 (Sugiyono:2010,178).
- Koefisien korelasi *product moment* > r-tabel ($\alpha : n-2$) n = jumlah sampel.

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

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

Keterangan:

- r_{hitung} = Koefisien korelasi
 n = Jumlah responden
 X = Skor variabel (jawaban responden)
 Y = Skor total dari variabel untuk responden ke- n

2. Uji Reabilitas

Teknik pengukuran reliabilitas, sebagai berikut:

➤ Teknik *Alpha Cronbach*

Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0,6.

Tahapan perhitungan uji reliabilitas dengan menggunakan teknik *alpha Cronbach*, yaitu:

a. $\sigma_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$ Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

b. Menentukan nilai varian total

$$\sigma_t^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{n}}{n}$$

c. Menentukan reliabilitas instrumen

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan:

- n = Jumlah responden
 X_i = Jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan
 $\sum x$ = Total jawaban responden untuk setiap butir pertanyaan
 σ_t^2 = varians total
 $\sum \sigma_i^2$ = jumlah varians bulir/item
 k = banyaknya bulir pertanyaan
 r_{11} = Reabilitas instrument

3. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal dapat memperkecil kemungkinan terjadinya bias. Pengujian normalitas data dilakukan dengan metode grafik.

Uji normalitas residual dengan metode grafik yaitu melihat penyebaran data pada sumbu diagonal pada grafik normal P-P plot of regression standardized residual. Bila titik – titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut normal.

2) Uji Multikolinearitas

Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut:

$$VIF = \frac{1}{(1 - R_j^2)} \qquad Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

Keterangan:

VIF = nilai Variance inflation factor

Tol_j = nilai Tolerance variabel bebas-j

R_j = koefisien korelasi antara variabel bebas-j dengan variabel bebas lainnya.

3) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Romie Priyastama heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tak terjadi heteroskedastisitas.

4. Analisis Regresi

1) Uji Persamaan Regresi Linear

Uji regresi linear merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab akibat variabel. Dalam penelitian ini uji regresi linear

dilakukan antara variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

a) Regresi Linear Sederhana

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b.X$$

Y : Variabel terikat

a : Konstanta

b : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X : Variabel bebas

b) Regresi Linear Berganda

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

Y : Variabel terikat (Efektivitas Kinerja Karyawan)

a : Konstanta

b1-b2 : Koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel dependen yang didasarkan pada hubungan nilai variabel independen.

X1 : Variabel bebas (*Kepuasan Kerja*)

X2 : Variabel bebas (*Gaya Kepemimpinan*)

5. Korelasi Ganda

Analisa korelasi ganda berfungsi untuk mencari besarnya pengaruh atau hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebihh secara bersama – sama dengan variabel terikat (Y). Koefisien korelasi (r) nilai koefisien paling sedikit -1 dan paling besar 1 ($-1 \leq r \leq 1$), yang artinya:

$r = 1$, hubungan X dan Y sempurna dan positif (mendekat 1, hubungan sangat kuat dan positif).

$r = -1$, hubungan X dan Y sempurna dan negative (mendekati -1, hubungan sangat kuat dan negatif).

$r = 0$, hubungan X dan Y lemah sekali atau tidak ada hubungan.

Kuat atau tidaknya suatu hubungan korelasi dapat dilihat pada tabel berikut:

$$R_{x_1, x_2, y} = \sqrt{\frac{r^2_{x_1, y} + r^2_{x_2, y} - 2(r_{x_1, y})(r_{x_2, y})(r_{x_1, x_2})}{1 - r^2_{x_1, x_2}}}$$

Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Koefisien Interval	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Lemah
0,20 – 0,399	Lemah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Menurut Sugiyono (2010)

6. Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel X terhadap variabel Y, maka digunakan runus KD (Koefisien Determinasi) adalah:

$$KD = (r_{x_1 x_2 y})^2 \cdot 100\%$$

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r^2 = Nilai Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh antar variabel, maka Guilford yang dikutip oleh (Sugiyono, 2010), untuk menjelaskan interpretasi koefisien regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Determinasi (GUILFORD)

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

(Sumber: Sugiyono, 2010)

7. Uji Hipotesa Penelitian

1. Uji Signifikan Simultan (Uji Statistik F)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

b. **Uji F_{hitung}** = $\frac{R^2 (n-m-1)}{m(1-R^2)}$ Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa semua variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terkait.

Dimana:

R^2 = korelasi ganda ($R_{x_1x_2y}$)

M = jumlah variabel bebas

n = jumlah responden

2. Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik T)

Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai probabilitas lebih besar dari 0.05, maka H_0 diterima atau H_a ditolak, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas tidak mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.
- b. Jika nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, ini berarti menyatakan bahwa variabel independen atau bebas mempunyai pengaruh secara individual terhadap variabel dependen atau terkait.

Menghitung nilai Korelasi antara X_1 dan X_2 ($r_{x_1x_2}$), Varians ($S_{X_1X_2}^2$), Standar Deviasi Regresi Ganda ($S_{X_1X_2}$)

- $$r_{x_1x_2} = \frac{n\sum X_1X_2 - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n\sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \cdot \{n\sum X_2^2 - (\sum X)^2\}}}$$
- $$S_{X_1X_2}^2 = \frac{\sum y^2 - \{(b_1(\sum x_1y) + (b_2(\sum x_2y)\}}}{n - m - 1}$$
- $$S_{X_1X_2} = \sqrt{S_{X_1X_2}^2}$$

Keterangan :

$S_{X_1X_2}$ = standar deviasi regresi ganda

n = jumlah data

m = jumlah variabel bebas

1. Menghitung Standar Error (Sb_i) dengan rumus :

- $$Sb_1 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_1^2 - n \cdot \sum \bar{X}_1^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$$
- $$Sb_2 = \frac{S_{X_1X_2}}{\sqrt{(\sum X_2^2 - n \cdot \sum \bar{X}_2^2) \cdot \{1 - (r_{x_1x_2})^2\}}}$$

2. Mencari t_{hitung} dengan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Keterangan :

b_i = Nilai konstanta

Sb_i = *Standar error*

BAB IV

PENGUMPULAN DAN PENGOLAHAN DATA

4.1. Gambaran Umum Perusahaan

4.1.2. Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	: PT. Sumber Bahagia Metalindo
Nama Pemilik Perusahaan	: Amin Saputra
Jabatan	: Direktur
Bidang Industri	: Manufacture Of Automotive Parts And Metal Product.
Produk Perusahaan	: Automotive Component
Alamat Perusahaan	: Jl. TanjungPura No.08 RT.009/RW.005 Pegadungan, Jakarta Barat 11830 Indonesia
Nomor Telpon/Fax	: 021-54377608, 54377609 / 021-5457143
Mulai Berdiri	: 1986
Jumlah Tenaga Kerja	: 115 orang
Nomor TDP	: 09.02.5.47.12092
NPWP	: 06.336.008.5.041.000
Nomor SIUP	: 3/24.1PM/31.73/-1.824.27/e/2015
Email	: ptsbm@ymail.com
Website	: www.acipi-autoparts.com

4.1.2. Visi, Misi, dan Motto Perusahaan

Visi Perusahaan :

“Menjadikan perusahaan metal manufacturing yang terkemuka di Indonesia dengan orientasi kepuasan pelanggan.”

Misi Perusahaan :

Dengan Sumber Daya Manusia yang terlatih dan didukung oleh alat produksi yang berteknologi tinggi, kami menjamin produk yang bermutu dengan harga yang kompetitif.

Motto Perusahaan :

“One Stop Metal Manufacturing”

4.1.3. Sejarah Singkat Perusahaan

PT. Sumber Bahagia Metalindo adalah perusahaan yang bergerak di bidang Metal Stamping Automotive Parts dan Metal Product lainnya yang telah meningkatkan peralatan kualitas dengan mengadopsi sistem manajemen mutu ISO 9001 : 2008. Dan telah dianugerahi sertifikat dari TUV NORD dengan Certified No. 16-100-0456.

Sejak berdiri pada tahun 1896 dengan nama awal UD. Sumber Bahagia yang pada awalnya merupakan sebuah bengkel bubut. UD. Sumber Bahagia Metalindo terus melebarkan sayapnya dan saat ini telah berkembang ke dalam kelompok bidang usaha yang berbasis Metal Stamping. Kemudian sang pemilik sekaligus Direktur perusahaan, Bapak Amin Saputra pada tahun 2006 merubah nama usaha menjadi PT. Sumber Bahagia Metalindo dan mulai mengikuti berbagai tender untuk komponen otomotif dengan merk dagang ACIPI. PT. Sumber Bahagia Metalindo berkomitmen untuk selalu meningkatkan dan mengutamakan kepuasan pelanggan. PT. Sumber Bahagia Metalindo telah bergabung ke dalam kelompok usaha berbasis metal stamping.

Kantor PT. Sumber Bahagia Metalindo berlokasi di Jl. Tanjung Pura No.08 RT.009/RW.005, Pegadungan, Kali Deres Jakarta Barat 11830. Untuk lokasi pabrik tak jauh dari lokasi kantor yaitu terletak di Jl. Tanjung Pura No.28 RT.005/RW.005, Pegadungan, Kali Deres, Jakarta Barat 11830.

4.1.4. Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan merupakan tempat untuk perusahaan melakukan aktivitasnya. Lokasi perusahaan yang tepat sangat menentukan kemajuan atau tidaknya perusahaan. Lokasi yang tepat adalah lokasi yang mudah dijangkau dan sangat strategis, hal ini akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan dan target perusahaan secara maksimal. Pertimbangan pertama dalam mendirikan sebuah usaha salah satunya adalah menentukan lokasi perusahaan. PT. Sumber Bahagia Metalindo memiliki dua lokasi terpisah, 1 lokasi yang berada di Jl. Tanjung Pura No.08 RT.009/RW.005, Pegadungan, Kali Deres Jakarta Barat 11830 merupakan lokasi untuk kantor dari PT. Sumber Bahagia Metalindo. Sedangkan untuk lokasi pabrik dan gudang tak jauh dari lokasi kantor yaitu terletak di Jl. Tanjung Pura No.28 RT.005/RW.005, Pegadungan, Kali Deres, Jakarta Barat 11830.

4.1.5. Struktur Organisasi Perusahaan dan Deskripsi Jabatan

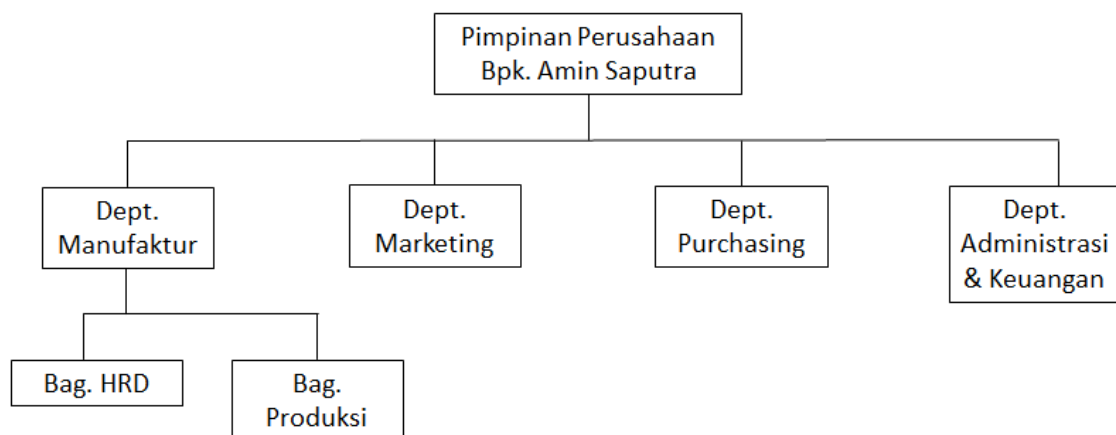
a. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur Organisasi perusahaan merupakan salah satu unsur pendukung dalam menentukan kesuksesan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan. Struktur organisasi adalah kerangka yang mewujudkan pola tetap dari hubungan-hubungan diantara bidang-bidang kerja, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan dan peran masing-masing yang ada pada perusahaan dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Struktur organisasi juga memberikan gambaran dan menunjukkan adanya urutan tugas dan tanggung jawab diantara bagian-bagian yang ada dalam struktur tersebut. Struktur organisasi dapat memberikan informasi kepada seluruh anggotanya untuk mengetahui tugas atau

pekerjaan apa yang harus dikerjakan, dan juga dapat mengetahui dengan jelas apa yang menjadi tanggung jawab dan wewenang masing-masing seraf kepada siapa mereka harus bertanggung jawab, sehingga pencapaian dalam mewujudkan tujuan organisasi sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Struktur organisasi yang digunakan oleh PT. Sumber Bahagia Metalindo adalah ORGANISASI LINI/GARIS adalah suatu bentuk organisasi yang menghubungkan langsung secara vertikal antara atasan dengan bawahan, dimulai dari pimpinan tertinggi sampai dengan jabatan-jabatan yang terendah, antara peran yang satu dengan peran yang lain masing – masing dihubungkan dengan garis wewenang atau komando yang jelas.

Gambar 4.1. Struktur Organisasi Perusahaan



Sumber: PT. Sumber Bahagia Metalindo

b. Deskripsi Jabatan

1) Pimpinan Perusahaan/Pemilik Usaha

Tugas dan wewenang pemilik usaha adalah :

- Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan.
- Memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian.

- Menyetujui anggaran perbelanjaan perusahaan.
- Bertanggung jawab atas semua proses bisnis perusahaan.

2) Dept. Manufaktur

Tugas dan wewenang Dept. Manufaktur adalah :

- Bertanggung jawab atas proses manufaktur perusahaan.
- Membuat keputusan perencanaan kegiatan manufaktur perusahaan.
- Menentukan prosedur kebijakan manufaktur perusahaan.

Departemen Manufaktur membawahi 2 bagian perusahaan yaitu bagian HRD dan bagian produksi, berikut tugas dan wewenang bagian tersebut:

❖ Bagian HRD

- Bertanggung jawab mengelola dan mengembangkan sumber daya manusia. Dalam hal ini termasuk perencanaan, pelaksanaan dan pengawasan sumber daya manusia dan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
- Bertanggung jawab penuh dalam proses rekrutmen karyawan, mulai dari mencari calon karyawan, wawancara hingga seleksi.
- Melakukan seleksi, promosi dan transfering pada karyawan yang dianggap perlu.
- Melakukan kegiatan pembinaan, pelatihan dan kegiatan – kegiatan yang berhubungan dengan pengembangan kemampuan, potensi, mental, keterampilan dan pengetahuan karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan.
- Bertanggung jawab pada hal yang berhubungan dengan absensi karyawan, perhitungan gaji, bonus dan tunjangan.
- Membuat kontrak kerja karyawan serta memperbaharui masa berlakunya kontrak kerja.

- Melakukan tindakan disipliner pada karyawan yang melanggar peraturan atau kebijakan perusahaan.

❖ Bagian Produksi

- Bertugas menangani masalah-masalah yang terjadi dalam proses produksi.
- Menerima saran/usulan/masukan-masukan dari operator produksi seperti pembelian mesin – mesin baru ataupun perbaikan alat-alat produksi yang rusak dan lain sebagainya.
- Mengatur waktu pekerjaan agar sesuai dengan waktu pengiriman.
- Mengatur posisi pengawas kualitas dimasing-masing titik pekerjaan.
- Melakukan pencatatan aktifitas produksi.

3) Dept. Marketing

Tugas dan wewenang Dept. Marketing adalah :

- Bertugas menangani penjualan atau pemasaran produk
- Mencatat data – data penjualan dan membuat laporan penjualan.
- Bertanggung jawab terhadap manajemen bagian pasar.
- Bertanggung jawab terhadap perolehan hasil penjualan dan penggunaan dana promosi.

4) Dept. Purchasing

Tugas dan wewenang Dept. Purchasing adalah :

- Menerima dan mereview surat permintaan barang dari bagian produksi.
- Melakukan pemeriksaan terhadap ketepatan pemeriksaan dengan anggaran dan atau kebutuhan.
- Melakukan pendataan terhadap supplier dari segi harga, kesiapan dan ketepatan pengiriman serta kualitas barang

yang mereka tawarkan sebagai data untuk melakukan seleksi supplier.

- Melakukan proses pembelian dari mulai permohonan, penawaran harga, penyiapan kelengkapan administrasi sampai kepada pengontrolan ketepatan pembelian.
- Menyiapkan pembayaran melalui kas kecil lainnya dan pendataan pengeluaran tersebut.
- Melakukan review dan rekap pembelian per bulan dan analisa ketepatan berdasarkan anggaran.

5) Dept. Administrasi dan Keuangan

Tugas dan wewenang Dept. Adm dan Keuangan adalah :

- Mengatur, merencanakan dan mengendalikan kegiatan – kegiatan penerimaan dan pengeluaran serta melakukan pencatatan transaksi keuangan secara menyeluruh.
- Mengawasi kegiatan perpajakan, keuangan dan pembelian bagi perusahaan.
- Bertanggungjawab atas keakuratan data yang berhubungan dengan penagihan dan pembayaran.
- Memeriksa dan menganalisa *Real Cash Flow*.
- Mengendalikan operasional perusahaan dari segi finansial.
- Membuat catatan mengenai pembelanjaan perusahaan.
- Mengatur struktur aktiva (struktur kekayaan perusahaan).
- Mengatur struktur modal.

4.1.6. Ketenagakerjaan PT. Sumber Bahagia Metalindo

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor utama dalam menjalankan suatu usaha, karena SDM mempunyai hubungan yang sangat erat dengan pengelolaan dan produktivitas suatu usaha dengan tujuan akhir untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas suatu produk serta menentukan

berhasil atau tidaknya suatu usaha yang telah ditetapkan oleh PT. Sumber Bahagia Metalindo adalah:

Tabel 4.1. Data Tenaga Kerja

Jenis Kelamin	Jumlah
Laki – Laki	92
Perempuan	23

Sumber : PT. Sumber Bahagia Metalindo

Tabel 4.2. Data Berdasarkan usia

Usia	Jumlah
17-25	20
26-35	55
≤ 36	40

Sumber : PT. Sumber Bahagia Metalindo

Dilihat dari segi usia karyawan PT. Sumber Bahagia Metalindo masih dalam batas usia yang produktif, dimana pada usia ini seseorang masih memiliki tenaga, dan semangat kerja yang tinggi.

Tabel 4.3. Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah
SLTP	5
SMA/SMK	95
D3/S1	15

Sumber : PT. Sumber Bahagia Metalindo

Pengaturan jam kerja di PT. Sumber Bahagia Metalindo terdiri dari enam hari kerja yang dimulai dari hari Senin sampai hari Sabtu. Untuk waktu kerja karyawan dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 4.4. Jam Kerja PT. Sumber Bahagia Metalindo

Hari Kerja	Waktu Kerja (WIB)	Waktu Istirahat (WIB)
Senin s/d Kamis	Pukul 08.00 s/d 12.00 Pukul 13.00 s/d 17.00	Pukul 12.00 s/d 13.00
Jum'at	Pukul 08.00 s/d 11.30 Pukul 13.00 s/d 17.00	Pukul 11.30 s/d 13.00
Sabtu	Pukul 08.00 s/d 13.00	

Sumber : PT. Sumber Bahagia Metalindo

Waktu kerja normal ditunjukkan untuk para karyawan yang bekerja di bagian administrasi dan bagian produksi. Sedangkan untuk waktu lembur diberikan untuk para karyawan yang bekerja di bagian produksi maupun yang bukan produksi tergantung kebutuhan perusahaan.

Tabel 4.5. Sistem Upah PT. Sumber Bahagia Metalindo

Jenis Jabatan	Upah
Manager	Rp. 6.000.000
Kepala Bagian	Rp. 4.500.000
Kepala Regu	Rp. 3.800.000
Operator/Driver	Rp. 3.500.000
Staf kantor	Rp. 4.000.000
OB	Rp. 2.000.000

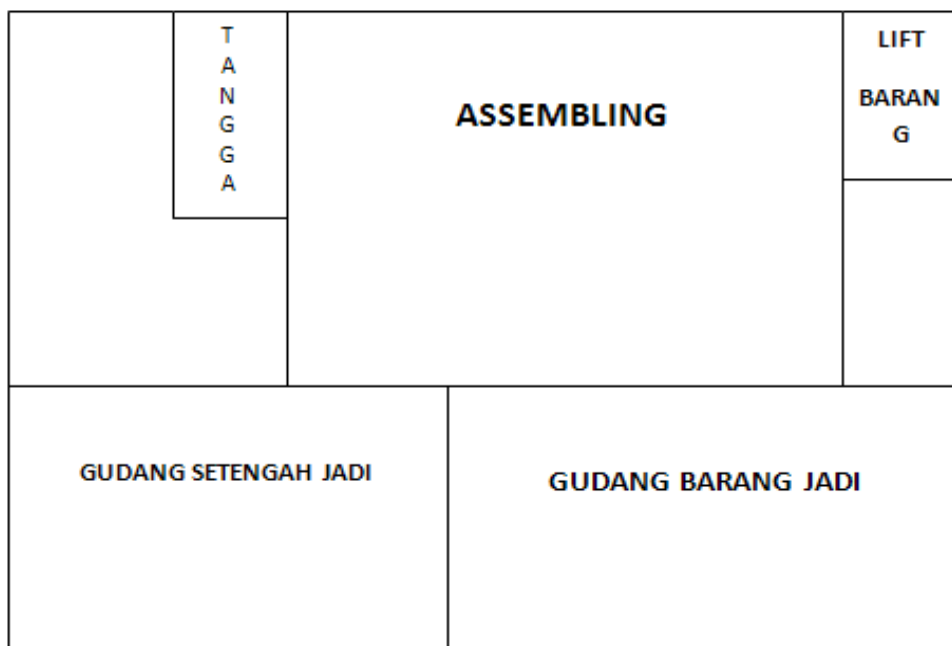
Sumber : PT. Sumber Bahagia Metalindo

Upah yang diberikan oleh PT. Sumber Bahagia Metalindo bervariasi tergantung dari jabatan yang diduduki.

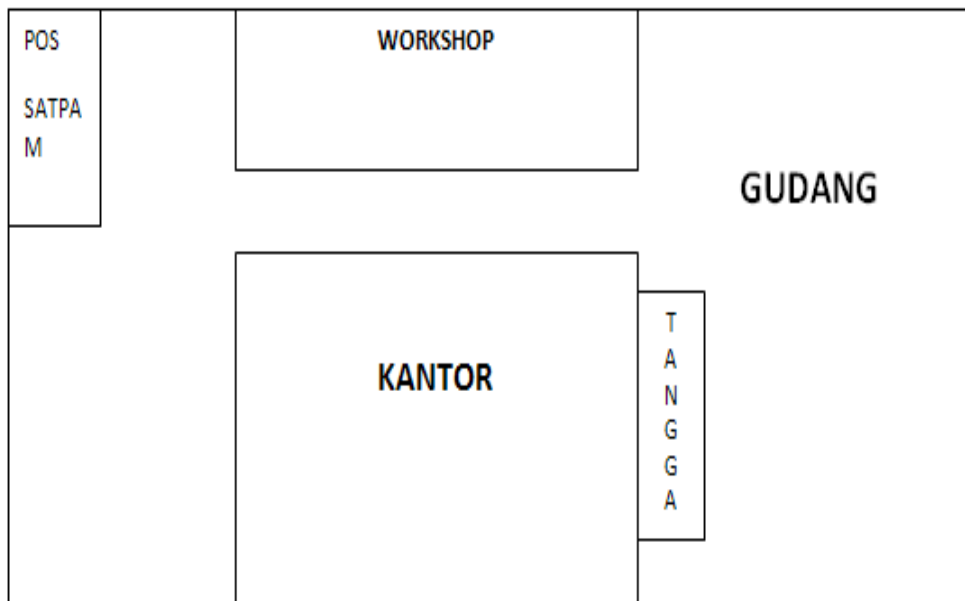
4.1.7. Layout Perusahaan



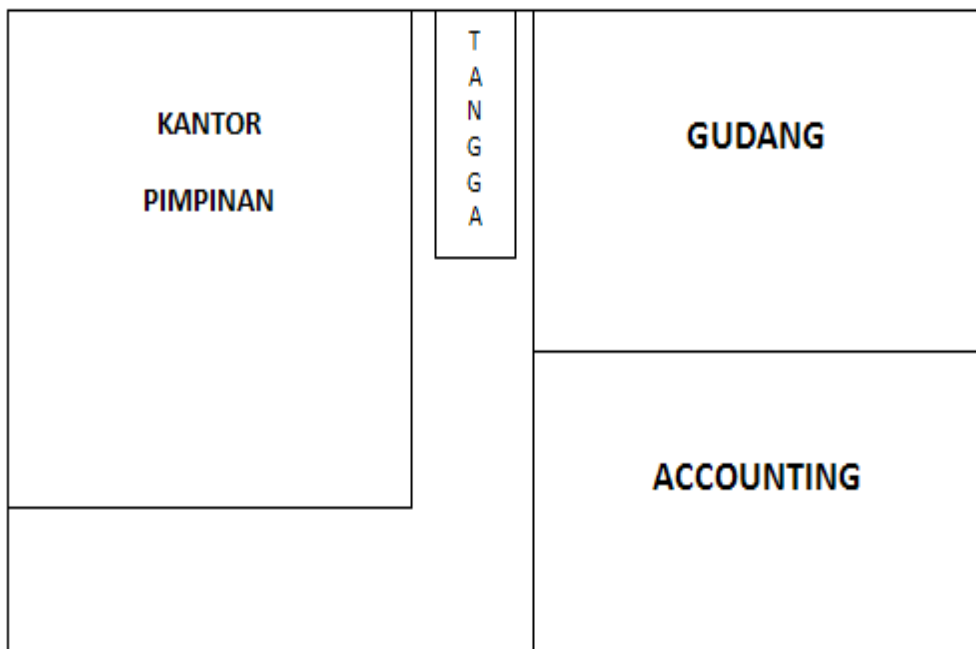
Gambar 4.2. Layout Gedung Produksi Lantai 1



Gambar 4.3. Layout Gedung Produksi Lantai 2



Gambar 4.4. Layout Gedung Kantor Lantai 1



Gambar 4.5. Layout Gedung Kantor Lantai 2

4.1.8. Produk

Produk yang dihasilkan PT. Sumber Bahagia Metalindo adalah komponen otomotif yaitu Spare Tire Carrier Assy dan Dust Fan Assy dengan merek dagang ACIPI. Komponen Spare Tire Carrier Assy dan Dust Fan Assy ini diproduksi dengan menggunakan merek dagang ACIPI dan terbuat dari bahan baku plat dan masing-masing harus mempunyai standar sesuai dengan komponen. Untuk komponen Spare Tire Carrier Assy menggunakan pelat berstandar SPHC dan untuk Dust Fan Assy menggunakan pelat berstandar SPCC. Gambaran dan penjelasan mengenai produk Spare Tire Carrier Assy dan Dust Fan Assy adalah sebagai berikut :

1) Spare Tire Carrier Assy (Komponen STC)

Spare Tire Carrier Assy (STC) merupakan komponen pelengkap yang ada pada jenis kendaraan berupa truk. Spare Tire Carrier Assy ini berfungsi sebagai pengait ban serep pada truk. STC biasanya diletakkan dibagian bawah kendaraan mobil truk.



Gambar 4.6. Spare Tire Carrier Assy (Komponen STC)

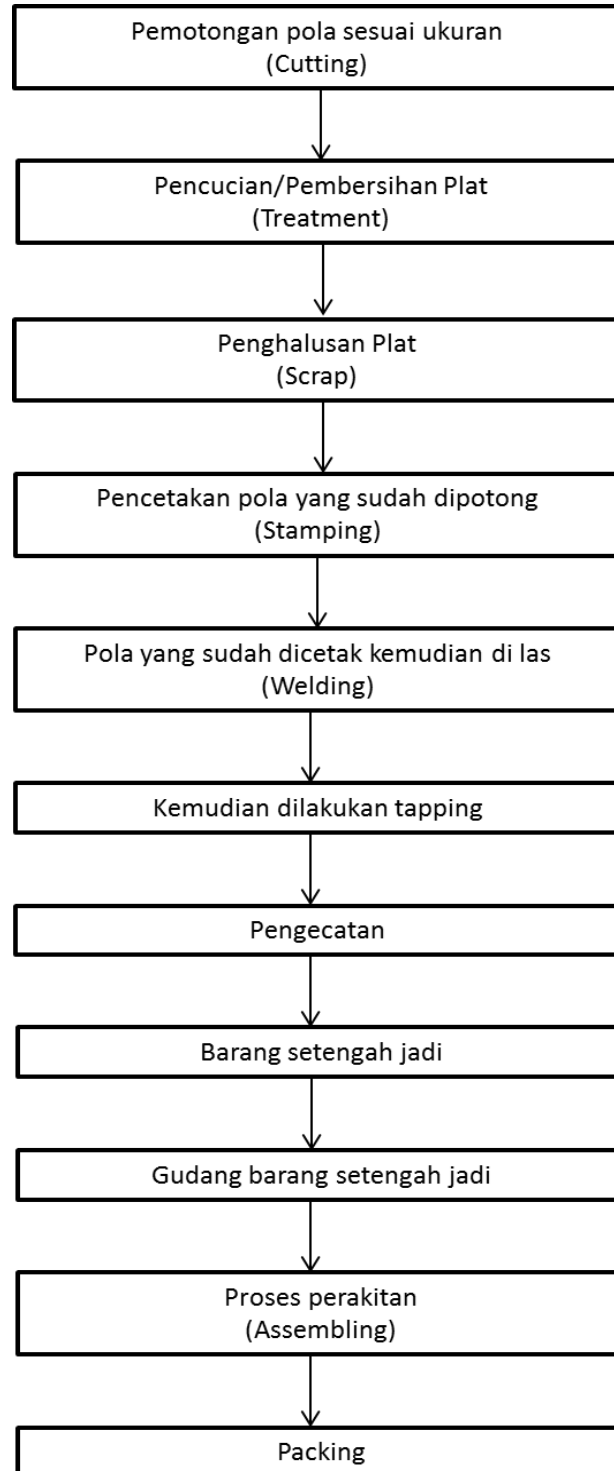
2) Dust Fan Assy (Komponen D/F)

Dust Fan Assy merupakan rumah dari saringan udara yang terdapat pada kendaraan mobil berjenis truk. Dust Fan Assy ini berfungsi untuk menyaring udara yang akan masuk ke dalam mesin mobil truk. Dust fan berada di antara kepala dan box mobil truk di bagian bawah.



Gambar 4.7. Dust Fan Assy (Komponen D/F)

4.1.8. Proses Produksi



Gambar 4.8. Proses Produksi

Berdasarkan gambar proses produksi PT. Sumber Bahagia Metalindo diatas, dapat dijelaskan antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pemotongan Pelat (Cutting)

Pekerja memotong bahan baku pelat dengan menggunakan mesin cutting. Potongan pelat disesuaikan dengan standar produksi.



Gambar 4.9. Proses Pemotongan Plat

2. Pencucian/Pembersihan Plat

Setelah dipotong, kemudian plat dicuci atau dibersihkan terlebih dahulu. Pembersihan dilakukan agar tidak ada karat yang menempel pada plat. Pembersihan ini menggunakan bahan kimia khusus.



Gambar 4.10. Area Pencucian/Pembersihan Plat

3. Penghalusan Plat (Scrap)

Kemudian agar produk yang dihasilkan maksimal maka dilakukan penghalusan terlebih dahulu pada plat yang disebut Scrap

4. Pencetakan Pelat (Stamping)

Pelat yang sudah dipotong sesuai ukuran, kemudian dicetak (stamping) menggunakan mesin khusus.



Gambar 4.11. Proses Pencetakan Plat

5. Welding

Proses welding atau pengelasan komponen berfungsi menyatukan bagian-bagian produk sehingga terbentuk komponen yang akan di assembling atau dirakit.



Gambar 4.12. Area Pengelasan

6. Tapping

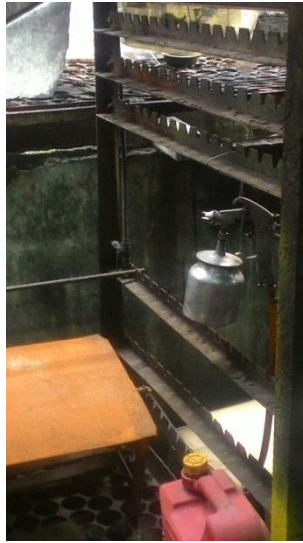
Tapping merupakan proses pembuatan ulir pada bagian – bagian komponen.

Ulir ini nantinya berfungsi sebagai pengikat produk dan penggerak.

7. Pengecatan

Proses tapping telah selesai, kemudian tahap selanjutnya adalah pengecatan.

Proses ini dilakukan agar produk nantinya terlihat lebih rapih.



Gambar 4.13. Area Pengecatan

8. Gudang Barang Setengah Jadi

Ketika proses tapping selesai dilakukan, pelat yang tadi sudah melalui beberapa tahapan bisa disebut sebagai barang setengah jadi. Kemudian dilakukan penyimpanan ke dalam gudang barang setengah jadi terlebih dahulu.



Gambar 4.14. Gudang Barang Setengah Jadi

9. Proses Perakitan (Assembling)

Setelah masuk beberapa saat ke dalam gudang barang setengah jadi, kemudian pelat masuk ke dalam proses perakitan atau yang biasa disebut assembling. Proses perakitan di sini yaitu dimana pelat yang sudah melalui beberapa tahapan seperti yang telah disebutkan di atas, lalu di tambahkan dengan bahan penolong dan dirakit sedemikian rupa sehingga membentuk suatu produk.



Gambar 4.15. Proses Perakitan Barang

10. Packing

Produk yang sudah jadi tersebut kemudian masuk ke dalam proses packing atau pengepakan. Pengepakan ini berfungsi agar barang mudah untuk di distribusikan dan tetap sesuai standar mutu perusahaan.



Gambar 4.16. Pengepakan Barang

4.1.9. Pemasaran

Wilayah pemasaran untuk komponen Spare Tire Carrier dan Dust Fan yang telah dijangkau hingga saat ini oleh PT. Sumber Bahagia Metalindo mencakup wilayah Jabodetabek, Jawa Tengah (Kebumen, Semarang, Solo), Jawa Timur (Surabaya), Pulau Kalimantan (Pontianak), Pulau Sumatera (Pekanbaru, Palembang, Medan, Jambi) dan hampir seluruh wilayah di Indonesia.

Segmentasi pasar PT. Sumber Bahagia Metalindo adalah perusahaan otomotif dan pedagang besar yang menjual kembali produk ke pasaran di seluruh wilayah Indonesia, khususnya di Jabodetabek.

4.2. Pengolahan Data (Kuesioner)

Pengolahan data merupakan bagian dimana data diolah sehingga dapat dianalisis. Data di bawah ini merupakan data yang diperoleh dari hasil kuesioner.

4.2.1 Deskripsi Unit Analisis

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Sumber Bahagia Metalindo yang berjumlah 89 orang. Dalam pembahasan ini akan dideskripsikan mengenai obyek dari penelitian. Pendeskripsian yang dilakukan bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai responden yang menjadi objek penelitian ini. Adapun data tersebut sebagai berikut :

4.2.1.1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner, pada tabel di bawah ini ditunjukkan jenis kelamin dari para responden PT. Sumber Bahagia Metalindo yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.6. responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase
Laki - laki	66	74.16%
Perempuan	23	25.84%
Jumlah	89	100.00%

Sumber : Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden yang berjenis kelamin laki – laki yang berjumlah 65 orang (73,03%) dibanding wanita yang berjumlah 24 orang (26,97%). Data tersebut menunjukkan bahwa karyawan laki – laki mempunyai proporsi yang lebih besar dibandingkan dengan karyawan perempuan yang bekerja pada PT. Sumber Bahagia Metalindo. Hal ini dikarenakan PT. Sumber Bahagia Metalindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang otomotif.

4.2.1.2. Data Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner, pada tabel di bawah ini ditunjukkan usia dari para responden PT. Sumber Bahagia Metalindo yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7. responden berdasarkan jenis kelamin

Usia	Responden	Persentase
18 - 25 Tahun	16	17.98%
26 - 35 Tahun	47	52.81%
≥ 36 Tahun	26	29.21%
Jumlah	89	100.00%

Sumber : Responden

Perbedaan usia dapat menentukan cara berfikir dan berperilaku, serta sudut pandang seseorang dalam menghadapi sesuatu. Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa usia responden yang terbanyak adalah yang berada pada usia 26 – 35 tahun yaitu sebanyak 47 orang (52,81%), sedangkan usia 18 – 25 tahun sebanyak 16 orang (17,98) dan usia diatas 36 tahun sebanyak 26 orang (29,21%).

4.2.1.3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner, pada tabel di bawah ini ditunjukkan pendidikan dari para responden PT. Sumber Bahagia Metalindo yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.8. responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Responden	Persentase
SLTP	3	3.37%
SLTA	78	87.64%
Diploma	3	3.37%
Sarjana	5	5.62%
Jumlah	89	100.00%

Sumber : Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden berpendidikan SLTP sebanyak 3 orang (3,37%), lalu SLTA sebanyak 78 orang (87,64%), kemudian Diploma sebanyak 3 orang (3,37%) dan sarjana sebanyak 5 orang (5,62%). Persentase tertinggi terdapat pada tingkat SLTA, hal ini dikarenakan sebagian besar karyawan PT. Sumber Bahagia Metalindo merupakan lulusan SLTA.

4.2.1.4. Data Responden Berdasarkan Jenis Pekerjaan

Berdasarkan hasil tabulasi kuesioner, pada tabel di bawah ini ditunjukkan jenis pekerjaan dari para responden PT. Sumber Bahagia Metalindo yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.9. responden berdasarkan pekerjaan

Pekerjaan	Responden	Persentase
Staf Pemasaran	9	10.11%
Staf Keuangan dan Administrasi	8	8.99%
Staf HRD	3	3.37%
Staf Purchasing	5	5.62%
Staf Produksi	64	71.91%
Jumlah	89	100.00%

Sumber : Responden

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa responden terbanyak adalah responden dari staf produksi yang berjumlah 64 orang (71,91%). Data tersebut menunjukkan bahwa staf produksi mempunyai proporsi yang lebih besar. Hal ini

dikarenakan PT. Sumber Bahagia Metalindo adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur dimana bagian produksi merupakan ujung tombak dari perusahaan ini dan oleh sebab itulah jumlah staf produksi lebih banyak. Lalu staf pemasaran sebanyak 9 orang (10.11%), staf keuangan dan administrasi sebanyak 8 orang (8.99%), staf HRD sebanyak 3 orang (3.37%) dan staf purchasing sebanyak 5 orang (5.62%).

4.2.2. Data Hasil Pembobotan

Dari kuesioner yang sudah disebar kepada responden, dapat dilihat hasil dari pembobotan yang telah diolah oleh peneliti. Data ini nantinya yang dapat dianalisis. Dibawah ini merupakan data yang sudah siap untuk dianalisis:

Tabel 4.10. total dari keseluruhan butir dari variabel dependen dan independen

Total Item No. Responden	Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan	Efektivitas Kinerja Karyawan
1	111	54	83
2	112	59	86
3	95	56	78
4	100	60	84
5	104	65	84
6	111	56	82
7	97	64	86
8	106	64	85
9	103	66	83
10	112	64	86
11	112	65	86
12	112	67	89
13	111	60	87
14	114	64	85
15	112	62	87
16	112	58	87
17	108	58	82
18	110	63	84
19	111	62	86
20	112	60	78
21	111	58	85

22	111	57	83
23	98	58	80
24	100	58	85
25	114	60	82
26	107	54	78
27	99	58	78
28	105	61	81
29	102	59	87
30	109	64	81
31	105	54	78
32	106	61	81
33	87	45	70
34	88	50	71
35	107	54	69
36	109	60	78
37	92	51	75
38	97	57	75
39	107	67	73
40	108	71	81
41	84	66	70
42	101	73	81
43	83	48	71
44	107	63	77
45	93	54	76
46	96	53	78
47	105	66	85
48	111	59	83
49	96	57	77
50	102	54	74
51	106	60	74
52	101	57	78
53	92	55	73
54	94	49	73
55	96	71	78
56	96	49	73
57	94	53	75
58	86	53	78
59	97	55	74
60	91	55	76

61	106	63	85
62	111	65	85
63	93	63	76
64	115	51	88
65	110	71	85
66	92	69	82
67	103	66	82
68	104	60	76
69	90	59	76
70	113	66	88
71	102	62	82
72	108	47	72
73	87	44	75
74	86	48	70
75	107	48	85
76	83	47	69
77	95	51	74
78	112	61	81
79	104	61	83
80	105	64	82
81	112	65	82
82	99	57	76
83	104	61	78
84	95	50	74
85	95	61	75
86	95	58	80
87	92	58	77
88	107	52	80
89	82	49	71

Sumber : Responden

BAB V

ANALISIS MASALAH

5.1. Pengujian Instrumen

Metode dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditentukan.

Pengujian instrument dan pengumpulan data berupa kuesioner, menggunakan uji validitas, reabilitas, uji asumsi klasik, analisa koefisien korelasi, analisa koefisien determinasi, uji regresi linier, Uji F, Uji T dan. Pengelolaan instrument menggunakan bantuan microsoft excel dan program SPSS *Statistic 22*.

5.2.1. Analisis Uji Validitas

Uji validitas adalah alat untuk mengetahui tingkat kesahihan tiap butir pernyataan dalam kuesioner. Uji validitas dilakukan terhadap seluruh butir pernyataan dalam instrument, yaitu dengan cara mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total pada masing – masing variabel. Contoh perhitungan uji validitas pada pernyataan butir 1 variabel kepuasan kerja :

Tabel 5.1. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	5	111	555	25	12321
2	5	112	560	25	12544
3	4	95	380	16	9025
4	5	100	500	25	10000
5	5	104	520	25	10816
6	5	111	555	25	12321
7	4	97	388	16	9409
8	4	106	424	16	11236

9	4	103	412	16	10609
10	5	112	560	25	12544
11	5	112	560	25	12544
12	5	112	560	25	12544
13	5	111	555	25	12321
14	5	114	570	25	12996
15	5	112	560	25	12544
16	4	112	448	16	12544
17	5	108	540	25	11664
18	5	110	550	25	12100
19	5	111	555	25	12321
20	5	112	560	25	12544
21	5	111	555	25	12321
22	5	111	555	25	12321
23	4	98	392	16	9604
24	5	100	500	25	10000
25	5	114	570	25	12996
26	5	107	535	25	11449
27	5	99	495	25	9801
28	5	105	525	25	11025
29	5	102	510	25	10404
30	5	109	545	25	11881
31	5	105	525	25	11025
32	4	106	424	16	11236
33	4	87	348	16	7569
34	4	88	352	16	7744
35	4	107	428	16	11449
36	5	109	545	25	11881
37	4	92	368	16	8464
38	5	97	485	25	9409
39	5	107	535	25	11449
40	4	108	432	16	11664
41	4	84	336	16	7056
42	4	101	404	16	10201
43	3	83	249	9	6889
44	4	107	428	16	11449

45	4	93	372	16	8649
46	4	96	384	16	9216
47	5	105	525	25	11025
48	5	111	555	25	12321
49	4	96	384	16	9216
50	4	102	408	16	10404
51	5	106	530	25	11236
52	5	101	505	25	10201
53	4	92	368	16	8464
54	4	94	376	16	8836
55	3	96	288	9	9216
56	4	96	384	16	9216
57	4	94	376	16	8836
58	3	86	258	9	7396
59	4	97	388	16	9409
60	3	91	273	9	8281
61	5	106	530	25	11236
62	4	111	444	16	12321
63	5	93	465	25	8649
64	5	115	575	25	13225
65	5	110	550	25	12100
66	5	92	460	25	8464
67	4	103	412	16	10609
68	5	104	520	25	10816
69	4	90	360	16	8100
70	5	113	565	25	12769
71	4	102	408	16	10404
72	4	108	432	16	11664
73	4	87	348	16	7569
74	4	86	344	16	7396
75	5	107	535	25	11449
76	4	83	332	16	6889
77	4	95	380	16	9025
78	5	112	560	25	12544
79	4	104	416	16	10816
80	5	105	525	25	11025

81	5	112	560	25	12544
82	4	99	396	16	9801
83	5	104	520	25	10816
84	4	95	380	16	9025
85	4	95	380	16	9025
86	4	95	380	16	9025
87	4	92	368	16	8464
88	4	107	428	16	11449
89	4	82	328	16	6724
Σ	396	9065	40628	1792	930099

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] \cdot [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{89(40628) - (396) \cdot (9065)}{\sqrt{[89(1792) - (396)^2] \cdot [89(930099) - (9065)^2]}} \\
 &= \frac{3615892 - 3589740}{\sqrt{[(159488 - 156816) \cdot (82778811 - 82174225)]}} \\
 &= \frac{26152}{\sqrt{(2672) \cdot (604586)}} \\
 &= \frac{26152}{40193}
 \end{aligned}$$

$$= 0.651$$

Keputusan :

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0.651 > 0.209$ berarti instrumen penelitian pernyataan 1 pada variabel kepuasan kkerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

Untuk perhitungan selanjutnya dilakukan dengan bantuan program SPSS *Statistic 22* dan perhitungan pada program tersebut dapat dilihat selengkapnya dalam lampiran. Secara ringkas telah disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.2. Uji Validitas

Variabel	r_{hitung}	$r_{tabel\ 5\%}$	Keterangan
Kepuasan Kerja			
1	0.651	0.209	Valid
2	0.688	0.209	Valid
3	0.479	0.209	Valid
4	0.440	0.209	Valid
5	0.583	0.209	Valid
6	0.444	0.209	Valid
7	0.478	0.209	Valid
8	0.648	0.209	Valid
9	0.511	0.209	Valid
10	0.371	0.209	Valid
11	0.602	0.209	Valid
12	0.631	0.209	Valid
13	0.522	0.209	Valid
14	0.459	0.209	Valid
15	0.607	0.209	Valid
16	0.621	0.209	Valid
17	0.441	0.209	Valid
18	0.438	0.209	Valid
19	0.616	0.209	Valid
20	0.702	0.209	Valid
21	0.463	0.209	Valid
22	0.334	0.209	Valid
23	0.406	0.209	Valid
24	0.582	0.209	Valid
Gaya Kepemimpinan			
1	0.325	0.209	Valid
2	0.571	0.209	Valid
3	0.598	0.209	Valid
4	0.644	0.209	Valid
5	0.338	0.209	Valid
6	0.632	0.209	Valid
7	0.627	0.209	Valid
8	0.562	0.209	Valid
9	0.540	0.209	Valid
10	0.311	0.209	Valid

11	0.362	0.209	Valid
12	0.394	0.209	Valid
13	0.365	0.209	Valid
14	0.592	0.209	Valid
15	0.492	0.209	Valid
16	0.557	0.209	Valid
17	0.673	0.209	Valid
Efektivitas Kinerja Karyawan			
1	0.354	0.209	Valid
2	0.551	0.209	Valid
3	0.529	0.209	Valid
4	0.375	0.209	Valid
5	0.377	0.209	Valid
6	0.342	0.209	Valid
7	0.402	0.209	Valid
8	0.553	0.209	Valid
9	0.431	0.209	Valid
10	0.363	0.209	Valid
11	0.424	0.209	Valid
12	0.367	0.209	Valid
13	0.476	0.209	Valid
14	0.376	0.209	Valid
15	0.424	0.209	Valid
16	0.472	0.209	Valid
17	0.428	0.209	Valid
18	0.309	0.209	Valid
19	0.390	0.209	Valid
20	0.326	0.209	Valid

Sumber : Data Diolah

Dari hasil uji validitas seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0.209) pada signifikansi 5%. Sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid dan siap dianalisis.

5.2.2. Analisis Uji Realibilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan dan tetap konsisten. Pengujian dengan *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan dari masing – masing variabel. Apabila nilai cronbach alpha semakin mendekati satu mengidentifikasi bahwa semakin tinggi pula konsisten internal realibilitasnya. Kriteria suatu instrument penelitian dikatak realibel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas (r_{11}) > 0.6.

a. Contoh perhitungan Data Uji reliabilitas variabel efektivitas kinerja melalui perhitungan manual

Tabel 5.3. Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan Teknik *Alpha Cronbach*

RESPONDEN	BUTIR ITEM																			
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	25	25	25	25	16	25	16	16	25	16	16	16	16	16	16	25	16	4	16	4
2	16	25	16	25	25	16	16	16	25	25	16	16	25	25	16	25	16	16	16	4
3	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	25	16	4	16	4
4	16	16	16	16	16	16	16	25	25	25	16	25	25	25	25	16	4	16	4	
5	25	25	25	16	16	16	16	16	25	16	25	25	25	16	16	25	16	4	4	16
6	16	16	16	16	16	16	25	25	25	16	25	16	16	16	25	25	4	16	4	
7	16	25	25	16	16	16	16	25	16	16	16	16	25	16	16	25	25	16	16	16
8	16	25	25	25	16	16	16	16	25	16	25	16	25	25	16	25	25	4	4	16
9	16	16	25	16	16	16	16	25	25	25	16	16	16	16	25	25	25	4	16	4
10	16	25	16	16	25	16	16	25	25	16	25	16	25	25	25	25	25	4	16	4
11	16	16	16	25	25	16	16	25	25	25	25	16	25	25	16	25	25	4	16	4
12	16	25	25	25	25	16	16	16	25	25	25	16	25	25	25	16	25	4	16	16
13	25	25	25	16	25	16	16	25	25	16	16	25	25	25	16	25	25	4	16	4
14	16	25	16	16	16	16	16	25	25	25	16	25	25	16	25	25	25	4	16	4
15	25	25	25	25	25	16	16	16	25	25	25	25	25	25	25	16	16	1	16	4
16	16	25	25	25	25	16	16	16	16	16	16	16	25	16	16	25	25	16	16	16
17	25	25	16	25	25	16	16	16	25	16	16	25	16	16	16	25	25	4	4	4
18	16	25	25	16	25	16	16	16	25	16	16	25	25	16	16	25	25	4	16	4
19	16	25	25	25	25	16	16	25	25	16	16	25	25	16	25	25	16	4	16	4
20	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	25	16	4	16	4
21	25	25	25	16	16	16	16	16	16	16	16	25	25	25	25	25	25	4	4	16
22	16	25	25	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	25	25	25	25	4	16	4
23	16	16	25	9	16	16	16	25	16	16	16	16	25	25	16	25	16	4	16	4
24	25	25	25	16	16	16	16	16	25	9	25	25	16	25	25	25	16	9	16	4
25	16	25	16	25	16	16	16	16	16	16	16	25	25	25	16	16	16	4	16	9
26	16	16	16	16	16	16	16	16	16	9	16	16	25	25	25	16	25	4	9	4
27	16	25	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	9	16	4
28	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	16	25	25	16	25	25	4	16	4
29	25	25	25	16	16	16	16	25	16	16	16	16	25	25	25	25	25	16	16	4
30	16	25	16	16	16	16	16	25	16	16	16	16	25	25	16	25	25	9	4	4

31	16	25	25	25	9	25	16	25	16	9	16	16	25	25	16	25	4	4	9	1
32	16	25	25	25	9	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	25	25	4	16	4
33	16	16	4	16	16	16	16	9	16	16	16	16	16	4	4	16	16	1	16	16
34	16	16	16	16	16	9	16	9	16	9	4	16	25	25	9	25	16	1	9	4
35	25	25	4	25	9	9	9	16	16	9	4	9	4	16	16	25	25	16	4	1
36	16	25	16	16	16	9	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	4	16	9
37	16	25	16	16	9	16	16	16	16	16	16	25	16	16	25	25	25	1	1	1
38	16	25	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	16	16	25	16	16	4	1	1
39	16	16	16	25	16	25	16	16	16	16	25	16	16	25	1	16	16	4	1	1
40	16	16	16	16	16	16	16	25	25	25	25	16	25	16	16	25	16	4	16	1
41	16	1	16	16	16	16	16	16	25	16	16	16	4	16	16	1	16	4	25	4
42	16	25	16	16	16	16	25	25	16	16	16	16	25	25	16	25	25	4	4	4
43	16	16	16	16	25	9	16	16	16	9	9	16	25	16	16	16	9	4	4	1
44	16	16	16	16	16	16	25	25	25	16	16	16	16	16	16	25	16	1	4	4
45	16	16	16	16	25	16	16	16	16	16	16	16	25	16	16	16	4	1	16	9
46	16	16	16	25	16	9	25	16	25	25	16	16	25	25	16	25	9	4	1	4
47	16	16	25	25	16	25	25	16	25	25	16	16	16	16	16	25	25	4	25	4
48	16	25	16	25	16	16	16	25	16	16	16	16	16	16	16	25	25	4	16	16
49	16	25	25	25	16	16	16	16	16	16	16	16	16	9	16	25	16	4	9	1
50	9	16	16	16	16	25	9	16	25	25	25	9	16	16	25	4	16	4	4	4
51	16	16	25	16	4	4	9	16	16	16	16	25	25	25	16	25	16	4	4	4
52	16	25	16	25	16	25	25	16	16	16	16	16	16	9	16	16	25	4	4	4
53	16	4	16	25	16	16	25	16	25	25	25	25	16	16	4	4	4	4	9	4
54	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	1	4	4
55	16	9	25	25	16	16	16	16	16	25	16	16	16	16	16	16	16	1	16	9
56	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	9	4	4
57	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	4	4	4
58	25	16	16	16	16	25	16	16	16	25	25	25	16	25	9	16	16	1	4	4
59	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	4	4	4
60	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	25	16	25	16	1	4

61	25	16	9	25	16	25	25	16	25	16	16	16	25	16	25	25	16	4	16	16	
62	25	16	16	16	16	16	25	25	25	16	25	25	25	25	25	25	25	4	4	4	
63	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	25	25	1	4	4	
64	25	25	25	25	16	25	16	25	25	25	16	25	25	25	25	25	25	4	4	4	
65	16	25	25	25	16	25	25	25	16	16	25	25	25	16	16	25	25	4	4	4	
66	25	16	25	16	16	25	16	25	16	16	25	25	25	16	16	25	25	4	4	1	
67	25	25	16	16	16	16	16	25	16	25	25	25	16	16	16	16	16	4	9	9	
68	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	4	9	9	
69	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	16	16	25	1	9	4	
70	25	16	16	25	16	25	25	16	16	25	25	25	25	25	16	25	25	4	25	4	
71	16	16	25	16	25	16	16	25	16	25	25	25	16	25	25	25	16	1	4	4	
72	16	16	16	16	9	9	9	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	4	4	4	
73	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	16	16	4	4	4	
74	16	4	16	16	16	16	9	9	16	25	9	16	25	16	16	16	9	4	4	4	
75	25	25	25	25	16	9	25	16	25	16	25	25	16	25	25	25	25	4	4	4	
76	16	16	16	16	9	16	4	9	16	4	16	16	16	16	16	25	16	4	4	4	
77	16	16	16	9	16	9	16	16	16	9	16	25	25	16	16	16	25	1	9	4	
78	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	25	25	25	25	16	16	25	4	9	4	
79	16	16	16	25	16	16	16	16	16	16	16	16	25	25	16	16	16	16	16	16	
80	25	25	16	16	25	16	9	16	25	16	25	16	16	16	16	25	16	25	4	16	4
81	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	16	16	16	25	16	16	16	16	
82	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	4	16	4	
83	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	16	25	25	16	16	16	4	9	4	
84	16	16	16	16	16	9	9	16	16	16	25	16	16	16	16	25	16	4	4	4	
85	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	16	25	4	25	25	9	25	4	4	4	
86	16	16	25	25	25	16	16	16	16	16	16	16	25	16	25	25	16	1	9	4	
87	16	16	16	16	16	16	9	16	16	16	16	16	16	16	25	16	16	4	25	4	
88	16	16	16	16	25	16	9	25	25	9	16	25	25	25	16	25	9	4	16	4	
89	25	4	16	4	25	9	9	9	25	16	16	16	16	16	16	16	16	1	16	4	
JUMLAH	1,588	1,690	1,645	1,650	1,523	1,450	1,450	1,605	1,712	1,536	1,629	1,644	1,802	1,731	1,605	1,864	1,704	407	944	491	

Sumber : Data Diolah

a. Menentukan nilai varian setiap butir pernyataan

$$\sigma_i = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{N}}{N}$$

$$\sigma_1 = \frac{1588 - \frac{(374)^2}{89}}{89} = \frac{1588 - \frac{139876}{89}}{89} = \frac{1588 - 1571.64}{89} = \frac{16.37}{89} = 0.18$$

$$\sigma_2 = \frac{1690 - \frac{(382)^2}{89}}{89} = \frac{1690 - \frac{145924}{89}}{89} = \frac{1690 - 1639.60}{89} = \frac{50.40}{89} = 0.57$$

$$\sigma_3 = \frac{1645 - \frac{(379)^2}{89}}{89} = \frac{1645 - \frac{143641}{89}}{89} = \frac{1645 - 1613.94}{89} = \frac{31.06}{89} = 0.35$$

$$\sigma_4 = \frac{1650 - \frac{(380)^2}{89}}{89} = \frac{1650 - \frac{144400}{89}}{89} = \frac{1650 - 1622.47}{89} = \frac{27.53}{89} = 0.31$$

$$\sigma_5 = \frac{1523 - \frac{(365)^2}{89}}{89} = \frac{1523 - \frac{133225}{89}}{89} = \frac{1523 - 1496.91}{89} = \frac{26.09}{89} = 0.29$$

$$\sigma_6 = \frac{1450 - \frac{(356)^2}{89}}{89} = \frac{1450 - \frac{126736}{89}}{89} = \frac{1450 - 1424.00}{89} = \frac{26.00}{89} = 0.29$$

$$\sigma_7 = \frac{1450 - \frac{(356)^2}{89}}{89} = \frac{1450 - \frac{126736}{89}}{89} = \frac{1450 - 1424.00}{89} = \frac{26.00}{89} = 0.29$$

$$\sigma_8 = \frac{1605 - \frac{(375)^2}{89}}{89} = \frac{1605 - \frac{140625}{89}}{89} = \frac{1605 - 1580.06}{89} = \frac{24.94}{89} = 0.28$$

$$\sigma_9 = \frac{1712 - \frac{(388)^2}{89}}{89} = \frac{1712 - \frac{150544}{89}}{89} = \frac{1712 - 1691.51}{89} = \frac{20.49}{89} = 0.23$$

$$\sigma_{10} = \frac{1536 - \frac{(366)^2}{89}}{89} = \frac{1536 - \frac{133956}{89}}{89} = \frac{1536 - 1505.12}{89} = \frac{30.88}{89} = 0.35$$

$$\sigma_{11} = \frac{1629 - \frac{(377)^2}{89}}{89} = \frac{1629 - \frac{142129}{89}}{89} = \frac{1629 - 1596.96}{89} = \frac{32.04}{89} = 0.36$$

$$\sigma_{12} = \frac{1644 - \frac{(380)^2}{89}}{89} = \frac{1644 - \frac{144400}{89}}{89} = \frac{1644 - 1622.47}{89} = \frac{21.53}{89} = 0.24$$

$$\sigma_{13} = \frac{1802 - \frac{(396)^2}{89}}{89} = \frac{1802 - \frac{156816}{89}}{89} = \frac{1802 - 1761.98}{89} = \frac{40.02}{89} = 0.45$$

$$\sigma_{14} = \frac{1731 - \frac{(389)^2}{89}}{89} = \frac{1731 - \frac{151321}{89}}{89} = \frac{1731 - 1700.24}{89} = \frac{30.76}{89} = 0.35$$

$$\sigma_{15} = \frac{1605 - \frac{(373)^2}{89}}{89} = \frac{1605 - \frac{139129}{89}}{89} = \frac{1605 - 1563.25}{89} = \frac{41.75}{89} = 0.47$$

$$\sigma_{16} = \frac{1864 - \frac{(402)^2}{89}}{89} = \frac{1864 - \frac{161604}{89}}{89} = \frac{1864 - 1815.78}{89} = \frac{48.22}{89} = 0.54$$

$$\sigma_{17} = \frac{1704 - \frac{(384)^2}{89}}{89} = \frac{1704 - \frac{147456}{89}}{89} = \frac{1704 - 1656.81}{89} = \frac{47.19}{89} = 0.53$$

$$\sigma_{18} = \frac{407 - \frac{(179)^2}{89}}{89} = \frac{407 - \frac{32041}{89}}{89} = \frac{407 - 360.01}{89} = \frac{46.99}{89} = 0.53$$

$$\sigma_{19} = \frac{944 - \frac{(274)^2}{89}}{89} = \frac{944 - \frac{75076}{89}}{89} = \frac{944 - 843.55}{89} = \frac{100.45}{89} = 1.13$$

$$\sigma_{20} = \frac{491 - \frac{(197)^2}{89}}{89} = \frac{491 - \frac{38809}{89}}{89} = \frac{491 - 436.06}{89} = \frac{54.94}{89} = 0.62$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned} \Sigma\sigma_i^2 &= 0.18+0.57+0.35+0.31+0.29+0.29+0.29+0.28+0.23+ \\ &\quad 0.35+0.36+0.24+0.45+0.35+0.47+0.54+0.53+0.53+ \\ &\quad 1.13+0.62 \\ &= 8.36 \end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned} \sigma_t &= \frac{\Sigma X_t^2 - \frac{(\Sigma X_t)^2}{N}}{N} \\ &= \frac{564378 - \frac{(7072)^2}{89}}{89} = \frac{564378 - \frac{50013184}{89}}{89} = \frac{564378 - 561946}{89} \\ &= \frac{2432}{89} = 27.33 \end{aligned}$$

d. Menghitung nilai realibilitas instrument

$$\begin{aligned} r_{11} &= \left(\frac{k}{k-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{\Sigma\sigma_i}{\sigma_t}\right) \\ &= \left(\frac{20}{20-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{8.36}{27.33}\right) \\ &= \left(\frac{20}{19}\right) \cdot (1 - 0.31) \\ &= (1.05) \cdot (0.69) \\ &= 0.7308 \end{aligned}$$

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa variabel efektivitas kinerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0.6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel efektivitas kinerja dari kuesioner adalah reliabel.

Untuk perhitungan selanjutnya dilakukan dengan bantuan program SPSS *Statistic 22* dan perhitungan pada program tersebut dapat dilihat selengkapnya dalam lampiran. Secara ringkas telah disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.4. Uji Realibilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.887	Realibel
Gaya Kepemimpinan	0.803	Realibel
Efektivitas Kinerja karyawan	0.731	Realibel

Sumber : Data Diolah

Hasil uji realibilitas memperoleh nilai realibilitas yang lebih besar dari 0.6. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner adalah realibel.

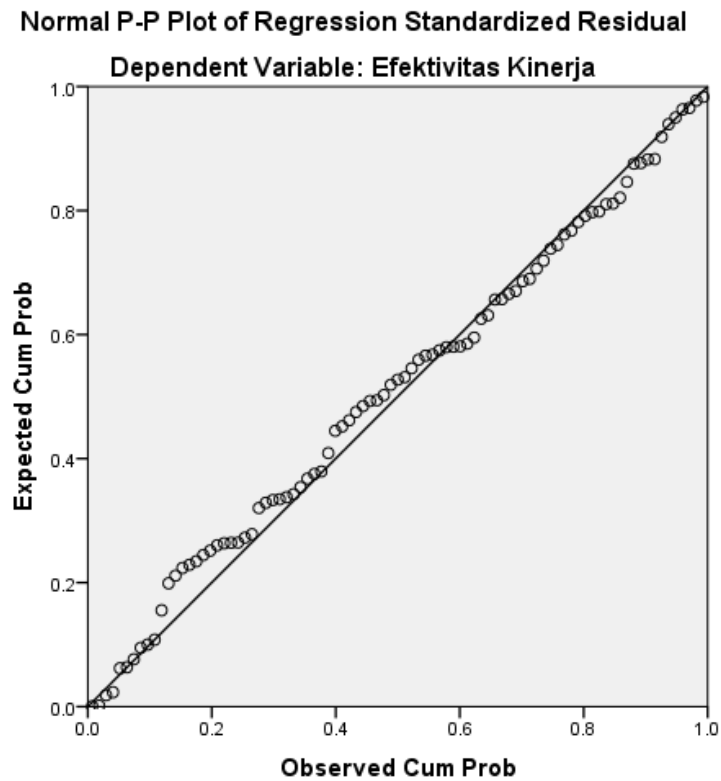
5.3. Analisis Data

5.3.1. Pengujian Asumsi Klasik

1) Analisa Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui apakah data memiliki sebaran yang normal. Data yang akan diuji yaitu pada tabel 4.10. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan metode grafik. Bila titik – titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut normal. Berikut hasil pengujian normalitas dengan metode grafik :

Gambar 5.1. Grafik normal P-P plot of regression standardized residual



Dari hasil uji normalitas dengan metode grafik terlihat titik – titik menyebar di sekitar garis diagonal maka nilai residual telah normal.

2) Analisa Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk mengetahui apakah ada korelasi di antara variabel dependen yang satu dengan yang lainnya. Data pada tabel 4.10 yang akan diuji multikolinieritasnya. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat dari besarnya Tolerance Value dan Variance Inflation Factor (VIF). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

$$\begin{aligned} VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0.454^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0.206469)} \end{aligned}$$

$$= \frac{1}{0.79353088}$$

$$= 1.260$$

$$Tol = \frac{1}{VIF} = 1 - R_j^2$$

$$= \frac{1}{1.260} = 1 - 0.206469$$

$$= 0.794 = 0.794$$

Data hasil perhitungan menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan bebas multikolinieritas yang memiliki tolerance lebih dari 0.1 dan semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi.

3) Analisa Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah keadaan yang mana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5.5. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.980	2.955		-.332	.741
	Kepuasan Kerja	.042	.030	.165	1.375	.173
	Gaya Kepemimpinan	-.012	.042	-.034	-.283	.778

a. Dependent Variable: abs_res

Sumber : Data Diolah

Output di atas memperlihatkan nilai signifikansi kedua variabel independen lebih dari 0.05 sehingga dapat disimpulkan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi.

5.3.2. Analisa Korelasi Sederhana Dan Berganda

Analisis korelasi sederhana digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antara variabel bebas X (*independent*) dengan variabel terikat Y (*dependent*). Analisis korelasi berganda berfungsi untuk mencari besarnya hubungan antara dua variabel bebas (X) atau lebih secara simultan dengan variabel terikat (Y), adapun uji korelasi sederhana dan berganda adalah sebagai berikut :

1. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan Y, bila X_2 konstan

$$\begin{aligned}
 r_{X_1.Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{89.(723212) - (9065)(7072)}{\sqrt{\{89(930099) - (9065)^2\} \{89(564378) - (7072)^2\}}} \\
 &= \frac{64365868 - 64107680}{\sqrt{(604586)(216458)}} \\
 &= \frac{258188}{361756.1007} \\
 &= 0.714
 \end{aligned}$$

2. Nilai korelasi parsial antara X_2 dengan Y, bila X_1 konstan

$$\begin{aligned}
 r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\
 &= \frac{89.(415705) - (5211)(7072)}{\sqrt{\{89(308733) - (5211)^2\} \{89(564378) - (7072)^2\}}} \\
 &= \frac{36997745 - 36852192}{\sqrt{(322716)(216458)}} \\
 &= \frac{145553}{264299.9431} \\
 &= 0.551
 \end{aligned}$$

3. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2

$$\begin{aligned}
 r_{X_1.X_2} &= \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\
 &= \frac{89 \cdot (533016) - (9065)(5211)}{\sqrt{\{89(930099) - (9065)^2\} \{89(308733) - (5211)^2\}}} \\
 &= \frac{47438424 - 47237715}{\sqrt{(200709)(322716)}} \\
 &= \frac{200709}{441712.0958} \\
 &= 0.454
 \end{aligned}$$

4. Korelasi secara simultan X_1 dan X_2 dengan (Y)

$$\begin{aligned}
 R_{X_1.X_2.Y} &= \sqrt{\frac{r^2_{X_1.Y} + r^2_{X_2.Y} - 2(r_{X_1.Y})(r_{X_2.Y})(r_{X_1.X_2})}{1 - r^2_{X_1.X_2}}} \\
 &= \sqrt{\frac{(0.714)^2 + (0.551)^2 - 2(0.714)(0.551)(0.454)}{1 - (0.454)^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{0.8134 - 0.3572}{1 - (0.454)^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{0.4562}{0.7939}} \\
 &= 0.7576
 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan pada bab sebelumnya, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut :

- Kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan memiliki korelasi sebesar 0.714 artinya kepuasan kerja dan efektivitas kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang kuat. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0.714)^2 \times 100\% = 50.94\%$.

- Gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja karyawan memiliki nilai korelasi sebesar 0.551 artinya gaya kepemimpinan dan efektivitas kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang. Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0.551)^2 \times 100\% = 30.33\%$
- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,7576 yang artinya kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan positif yang kuat terhadap efektivitas kinerja karyawan.

5.3.3. Analisa R^2 (Koefisien Determinasi)

Koefisien determinasi menyatakan persentase total variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model dengan perhitungan pada korelasi di atas telah didapatkan R sebesar 0.757627877. Maka, koefisien determinasi adalah

$$\begin{aligned}
 KD &= R^2 \times 100\% \\
 &= (0.7576)^2 \times 100\% \\
 &= 0.574 \times 100\% \\
 &= 57.40\%
 \end{aligned}$$

Dari pengujian yang telah dilakukan menghasilkan nilai R^2 sebesar 0.574. Sehingga dapat dikatakan bahwa hasil pengujian yang dilakukan memberikan hasil yang baik. Hal ini menunjukkan bahwa 57.40% variasi dari efektivitas kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. sedangkan sekitar 42.60% lainnya dapat dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

5.3.4. Analisa Regresi Linear

Uji regresi linear merupakan metode untuk menentukan hubungan sebab akibat variabel. Dalam penelitian ini uji regresi linear dilakukan antara variabel

bebas yaitu kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

1) Analisa Regresi Linear Sederhana

a) Pengaruh Variabel X_1 Terhadap Variabel Y

Analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan. Adapun hasil regresi linier sederhana pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja adalah sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

Tabel 5.6. Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a dan b

No	X_1	Y	X_1^2	Y^2	$X_1 \cdot Y$
1	111	83	12321	6889	9213
2	112	86	12544	7396	9632
3	95	78	9025	6084	7410
4	100	84	10000	7056	8400
5	104	84	10816	7056	8736
6	111	82	12321	6724	9102
7	97	86	9409	7396	8342
8	106	85	11236	7225	9010
9	103	83	10609	6889	8549
10	112	86	12544	7396	9632
11	112	86	12544	7396	9632
12	112	89	12544	7921	9968
13	111	87	12321	7569	9657
14	114	85	12996	7225	9690
15	112	87	12544	7569	9744
16	112	87	12544	7569	9744
17	108	82	11664	6724	8856
18	110	84	12100	7056	9240
19	111	86	12321	7396	9546
20	112	78	12544	6084	8736
21	111	85	12321	7225	9435
22	111	83	12321	6889	9213
23	98	80	9604	6400	7840
24	100	85	10000	7225	8500
25	114	82	12996	6724	9348

26	107	78	11449	6084	8346
27	99	78	9801	6084	7722
28	105	81	11025	6561	8505
29	102	87	10404	7569	8874
30	109	81	11881	6561	8829
31	105	78	11025	6084	8190
32	106	81	11236	6561	8586
33	87	70	7569	4900	6090
34	88	71	7744	5041	6248
35	107	69	11449	4761	7383
36	109	78	11881	6084	8502
37	92	75	8464	5625	6900
38	97	75	9409	5625	7275
39	107	73	11449	5329	7811
40	108	81	11664	6561	8748
41	84	70	7056	4900	5880
42	101	81	10201	6561	8181
43	83	71	6889	5041	5893
44	107	77	11449	5929	8239
45	93	76	8649	5776	7068
46	96	78	9216	6084	7488
47	105	85	11025	7225	8925
48	111	83	12321	6889	9213
49	96	77	9216	5929	7392
50	102	74	10404	5476	7548
51	106	74	11236	5476	7844
52	101	78	10201	6084	7878
53	92	73	8464	5329	6716
54	94	73	8836	5329	6862
55	96	78	9216	6084	7488
56	96	73	9216	5329	7008
57	94	75	8836	5625	7050
58	86	78	7396	6084	6708
59	97	74	9409	5476	7178
60	91	76	8281	5776	6916
61	106	85	11236	7225	9010
62	111	85	12321	7225	9435
63	93	76	8649	5776	7068
64	115	88	13225	7744	10120

65	110	85	12100	7225	9350
66	92	82	8464	6724	7544
67	103	82	10609	6724	8446
68	104	76	10816	5776	7904
69	90	76	8100	5776	6840
70	113	88	12769	7744	9944
71	102	82	10404	6724	8364
72	108	72	11664	5184	7776
73	87	75	7569	5625	6525
74	86	70	7396	4900	6020
75	107	85	11449	7225	9095
76	83	69	6889	4761	5727
77	95	74	9025	5476	7030
78	112	81	12544	6561	9072
79	104	83	10816	6889	8632
80	105	82	11025	6724	8610
81	112	82	12544	6724	9184
82	99	76	9801	5776	7524
83	104	78	10816	6084	8112
84	95	74	9025	5476	7030
85	95	75	9025	5625	7125
86	95	80	9025	6400	7600
87	92	77	8464	5929	7084
88	107	80	11449	6400	8560
89	82	71	6724	5041	5822
Jumlah	9065	7072	930099	564378	723212
Rata - rata	101.8539	79.4607	10450.55	6341.326	8125.978

Sumber: Data diolah

b. Mencari nilai konstanta b

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \sum xy - \sum x \cdot \sum y}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{89 \cdot (723212) - (9065)(7072)}{89(930099) - (9065)^2} \\
 &= \frac{64365868 - 64107680}{82778811 - 82174225}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{258188}{604586} \\
&= 0.4270
\end{aligned}$$

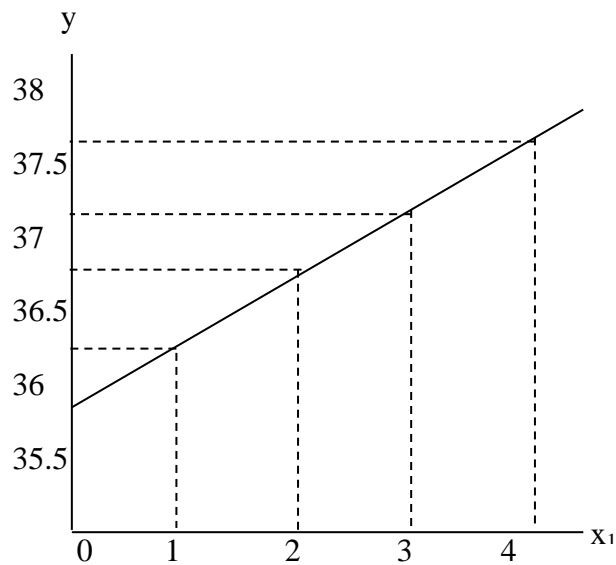
c. Mencari nilai konstanta a

$$\begin{aligned}
a &= \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n} \\
&= \frac{7072 - (0.4270)(9065)}{89} \\
&= \frac{7072 - 3871.2015}{89} \\
&= \frac{3200.7985}{89} \\
&= 35.9640
\end{aligned}$$

Dari hasil analisis regresi di atas, maka dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b \cdot X$$

$$Y = 35.964 + 0.427X_1$$



Sumber : Data Diolah

Gambar 5.2. Kurva Regresi X₁ Terhadap Y

Persamaan di atas menunjukkan bahwa efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Nilai konstanta sebesar 35.964 menyatakan jika para karyawan tidak merasakan kepuasan kerja maka efektivitas kinerja karyawan hanya sebesar 35.964 satuan. Lalu nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0.427 menyatakan jika terjadi peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka efektivitas kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.427 satuan.

b) Pengaruh Variabel X₂ Terhadap Variabel Y

Analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Adapun hasil regresi linier sederhana pengaruh kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja adalah sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

Tabel 5.7. Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a dan b

No	X ₂	Y	X ₂ ²	Y ²	X ₂ .Y
1	54	83	2916	6889	4482
2	59	86	3481	7396	5074
3	56	78	3136	6084	4368
4	60	84	3600	7056	5040
5	65	84	4225	7056	5460
6	56	82	3136	6724	4592
7	64	86	4096	7396	5504
8	64	85	4096	7225	5440
9	66	83	4356	6889	5478
10	64	86	4096	7396	5504
11	65	86	4225	7396	5590
12	67	89	4489	7921	5963
13	60	87	3600	7569	5220
14	64	85	4096	7225	5440
15	62	87	3844	7569	5394
16	58	87	3364	7569	5046
17	58	82	3364	6724	4756
18	63	84	3969	7056	5292
19	62	86	3844	7396	5332

20	60	78	3600	6084	4680
21	58	85	3364	7225	4930
22	57	83	3249	6889	4731
23	58	80	3364	6400	4640
24	58	85	3364	7225	4930
25	60	82	3600	6724	4920
26	54	78	2916	6084	4212
27	58	78	3364	6084	4524
28	61	81	3721	6561	4941
29	59	87	3481	7569	5133
30	64	81	4096	6561	5184
31	54	78	2916	6084	4212
32	61	81	3721	6561	4941
33	45	70	2025	4900	3150
34	50	71	2500	5041	3550
35	54	69	2916	4761	3726
36	60	78	3600	6084	4680
37	51	75	2601	5625	3825
38	57	75	3249	5625	4275
39	67	73	4489	5329	4891
40	71	81	5041	6561	5751
41	66	70	4356	4900	4620
42	73	81	5329	6561	5913
43	48	71	2304	5041	3408
44	63	77	3969	5929	4851
45	54	76	2916	5776	4104
46	53	78	2809	6084	4134
47	66	85	4356	7225	5610
48	59	83	3481	6889	4897
49	57	77	3249	5929	4389
50	54	74	2916	5476	3996
51	60	74	3600	5476	4440
52	57	78	3249	6084	4446
53	55	73	3025	5329	4015
54	49	73	2401	5329	3577
55	71	78	5041	6084	5538
56	49	73	2401	5329	3577
57	53	75	2809	5625	3975
58	53	78	2809	6084	4134

59	55	74	3025	5476	4070
60	55	76	3025	5776	4180
61	63	85	3969	7225	5355
62	65	85	4225	7225	5525
63	63	76	3969	5776	4788
64	51	88	2601	7744	4488
65	71	85	5041	7225	6035
66	69	82	4761	6724	5658
67	66	82	4356	6724	5412
68	60	76	3600	5776	4560
69	59	76	3481	5776	4484
70	66	88	4356	7744	5808
71	62	82	3844	6724	5084
72	47	72	2209	5184	3384
73	44	75	1936	5625	3300
74	48	70	2304	4900	3360
75	48	85	2304	7225	4080
76	47	69	2209	4761	3243
77	51	74	2601	5476	3774
78	61	81	3721	6561	4941
79	61	83	3721	6889	5063
80	64	82	4096	6724	5248
81	65	82	4225	6724	5330
82	57	76	3249	5776	4332
83	61	78	3721	6084	4758
84	50	74	2500	5476	3700
85	61	75	3721	5625	4575
86	58	80	3364	6400	4640
87	58	77	3364	5929	4466
88	52	80	2704	6400	4160
89	49	71	2401	5041	3479
Jumlah	5211	7072	308733	564378	415705
Rata – rata	58.5506	79.4607	3468.91	6341.326	4670.843

Sumber: Data diolah

b. Mencari nilai konstanta b

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

$$\begin{aligned}
&= \frac{89.(415705) - (5211)(7072)}{89(308733) - (5211)^2} \\
&= \frac{36997745 - 36852192}{27477237 - 27154521} \\
&= \frac{145553}{322716} \\
&= 0.4510
\end{aligned}$$

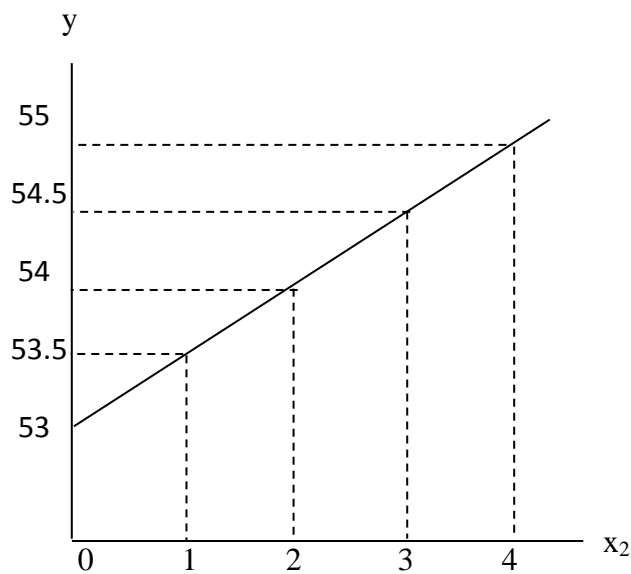
c. Mencari nilai konstanta a

$$\begin{aligned}
a &= \frac{\sum y - b.\sum x}{n} \\
&= \frac{7072 - (0.4510)(5211)}{89} \\
&= \frac{7072 - 2350.2915}{89} \\
&= \frac{4721.7085}{89} \\
&= 53.0529
\end{aligned}$$

Dari hasil analisis regresi di atas, maka dimasukkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b.X_2$$

$$Y = 53.053 + 0.451X_2$$



Sumber : Data Diolah

Gambar 5.3. Kurva Regresi X₂ Terhadap Y

Persamaan di atas menunjukkan bahwa efektivitas kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Nilai konstanta sebesar 53.053 menyatakan jika para karyawan tidak merasakan pengaruh dari gaya kepemimpinan maka efektivitas kinerja karyawan hanya sebesar 53.053 satuan. Lalu nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0.451 menyatakan jika terjadi pengaruh gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka efektivitas kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.451 satuan.

2) Analisa Regresi Linear Berganda

Analisa ini digunakan untuk menguji pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan. Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja adalah sebagai berikut:

a. Membuat tabel penolong

Tabel 5.8. Tabel Penolong Untuk Mencari Nilai Konstanta a, b₁, b₂

No	X ₁	X ₂	Y	X ₁ ²	X ₂ ²	Y ²	X ₁ .Y	X ₂ .Y	X ₁ .X ₂
1	111	54	83	12321	2916	6889	9213	4482	5994
2	112	59	86	12544	3481	7396	9632	5074	6608
3	95	56	78	9025	3136	6084	7410	4368	5320
4	100	60	84	10000	3600	7056	8400	5040	6000
5	104	65	84	10816	4225	7056	8736	5460	6760
6	111	56	82	12321	3136	6724	9102	4592	6216
7	97	64	86	9409	4096	7396	8342	5504	6208
8	106	64	85	11236	4096	7225	9010	5440	6784
9	103	66	83	10609	4356	6889	8549	5478	6798
10	112	64	86	12544	4096	7396	9632	5504	7168
11	112	65	86	12544	4225	7396	9632	5590	7280
12	112	67	89	12544	4489	7921	9968	5963	7504
13	111	60	87	12321	3600	7569	9657	5220	6660
14	114	64	85	12996	4096	7225	9690	5440	7296
15	112	62	87	12544	3844	7569	9744	5394	6944
16	112	58	87	12544	3364	7569	9744	5046	6496
17	108	58	82	11664	3364	6724	8856	4756	6264
18	110	63	84	12100	3969	7056	9240	5292	6930
19	111	62	86	12321	3844	7396	9546	5332	6882

20	112	60	78	12544	3600	6084	8736	4680	6720
21	111	58	85	12321	3364	7225	9435	4930	6438
22	111	57	83	12321	3249	6889	9213	4731	6327
23	98	58	80	9604	3364	6400	7840	4640	5684
24	100	58	85	10000	3364	7225	8500	4930	5800
25	114	60	82	12996	3600	6724	9348	4920	6840
26	107	54	78	11449	2916	6084	8346	4212	5778
27	99	58	78	9801	3364	6084	7722	4524	5742
28	105	61	81	11025	3721	6561	8505	4941	6405
29	102	59	87	10404	3481	7569	8874	5133	6018
30	109	64	81	11881	4096	6561	8829	5184	6976
31	105	54	78	11025	2916	6084	8190	4212	5670
32	106	61	81	11236	3721	6561	8586	4941	6466
33	87	45	70	7569	2025	4900	6090	3150	3915
34	88	50	71	7744	2500	5041	6248	3550	4400
35	107	54	69	11449	2916	4761	7383	3726	5778
36	109	60	78	11881	3600	6084	8502	4680	6540
37	92	51	75	8464	2601	5625	6900	3825	4692
38	97	57	75	9409	3249	5625	7275	4275	5529
39	107	67	73	11449	4489	5329	7811	4891	7169
40	108	71	81	11664	5041	6561	8748	5751	7668
41	84	66	70	7056	4356	4900	5880	4620	5544
42	101	73	81	10201	5329	6561	8181	5913	7373
43	83	48	71	6889	2304	5041	5893	3408	3984

44	107	63	77	11449	3969	5929	8239	4851	6741
45	93	54	76	8649	2916	5776	7068	4104	5022
46	96	53	78	9216	2809	6084	7488	4134	5088
47	105	66	85	11025	4356	7225	8925	5610	6930
48	111	59	83	12321	3481	6889	9213	4897	6549
49	96	57	77	9216	3249	5929	7392	4389	5472
50	102	54	74	10404	2916	5476	7548	3996	5508
51	106	60	74	11236	3600	5476	7844	4440	6360
52	101	57	78	10201	3249	6084	7878	4446	5757
53	92	55	73	8464	3025	5329	6716	4015	5060
54	94	49	73	8836	2401	5329	6862	3577	4606
55	96	71	78	9216	5041	6084	7488	5538	6816
56	96	49	73	9216	2401	5329	7008	3577	4704
57	94	53	75	8836	2809	5625	7050	3975	4982
58	86	53	78	7396	2809	6084	6708	4134	4558
59	97	55	74	9409	3025	5476	7178	4070	5335
60	91	55	76	8281	3025	5776	6916	4180	5005
61	106	63	85	11236	3969	7225	9010	5355	6678
62	111	65	85	12321	4225	7225	9435	5525	7215
63	93	63	76	8649	3969	5776	7068	4788	5859
64	115	51	88	13225	2601	7744	10120	4488	5865
65	110	71	85	12100	5041	7225	9350	6035	7810
66	92	69	82	8464	4761	6724	7544	5658	6348
67	103	66	82	10609	4356	6724	8446	5412	6798

68	104	60	76	10816	3600	5776	7904	4560	6240
69	90	59	76	8100	3481	5776	6840	4484	5310
70	113	66	88	12769	4356	7744	9944	5808	7458
71	102	62	82	10404	3844	6724	8364	5084	6324
72	108	47	72	11664	2209	5184	7776	3384	5076
73	87	44	75	7569	1936	5625	6525	3300	3828
74	86	48	70	7396	2304	4900	6020	3360	4128
75	107	48	85	11449	2304	7225	9095	4080	5136
76	83	47	69	6889	2209	4761	5727	3243	3901
77	95	51	74	9025	2601	5476	7030	3774	4845
78	112	61	81	12544	3721	6561	9072	4941	6832
79	104	61	83	10816	3721	6889	8632	5063	6344
80	105	64	82	11025	4096	6724	8610	5248	6720
81	112	65	82	12544	4225	6724	9184	5330	7280
82	99	57	76	9801	3249	5776	7524	4332	5643
83	104	61	78	10816	3721	6084	8112	4758	6344
84	95	50	74	9025	2500	5476	7030	3700	4750
85	95	61	75	9025	3721	5625	7125	4575	5795
86	95	58	80	9025	3364	6400	7600	4640	5510
87	92	58	77	8464	3364	5929	7084	4466	5336
88	107	52	80	11449	2704	6400	8560	4160	5564
89	82	49	71	6724	2401	5041	5822	3479	4018
Jumlah	9065	5211	7072	930099	308733	564378	723212	415705	533016
Rata - rata	101.8539	58.5506	79.4607	10450.55	3468.91	6341.326	8125.978	4670.843	5988.944

Sumber: Data diolah

b. Menerapkan skor deviasi

$$\begin{aligned} 1. \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\ &= 930099 - \frac{(9065)^2}{89} \\ &= 930099 - \frac{82174225}{89} \\ &= 930099 - 923305.899 \\ &= 6793.1011 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 2. \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\ &= 308733 - \frac{(5211)^2}{89} \\ &= 308733 - \frac{27154521}{89} \\ &= 308733 - 305106.978 \\ &= 3626.0225 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} 3. \sum y^2 &= \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{n} \\ &= 564378 - \frac{(7072)^2}{89} \\ &= 564378 - \frac{50013184}{89} \\ &= 564378 - 561945.888 \\ &= 2432.1124 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
4. \quad \sum x_1 y &= \sum X_1 Y - \frac{(\sum X_1)(\sum Y)}{n} \\
&= 723212 - \frac{(9065)(7072)}{89} \\
&= 723212 - \frac{64107680}{89} \\
&= 723212 - 720311.011 \\
&= 2900.9888
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
5. \quad \sum x_2 y &= \sum X_2 Y - \frac{(\sum X_2)(\sum Y)}{n} \\
&= 415705 - \frac{(5211)(7072)}{89} \\
&= 415705 - \frac{36852192}{89} \\
&= 415705 - 414069.573 \\
&= 1635.4270
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
6. \quad \sum x_1 x_2 &= \sum X_1 X_2 - \frac{(\sum X_1)(\sum X_2)}{n} \\
&= 533016 - \frac{(9065)(5211)}{89} \\
&= 533016 - \frac{47237715}{89} \\
&= 533016 - 530760.8427 \\
&= 2255.1573
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
7. \quad \bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\
&= \frac{9065}{89} \\
&= 101.8539
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 8. \quad \bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\
 &= \frac{5211}{89} \\
 &= 58.5506
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 9. \quad Y &= \frac{\sum Y}{n} \\
 &= \frac{7072}{89} \\
 &= 79.4607
 \end{aligned}$$

c. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b_1

$$\begin{aligned}
 b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\
 &= \frac{(3626.0225)(2900.9888) - (2255.1573)(1635.4270)}{(6793.1011)(3626.0225) - (2255.1573)^2} \\
 &= \frac{10519050.45 - 3688145.067}{24631937.33 - 5085734.463} \\
 &= \frac{6830905.382}{19546202.87} \\
 &= 0.349
 \end{aligned}$$

2. Konstanta b_2

$$\begin{aligned}
 b_2 &= \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\
 &= \frac{(6793.1011)(1635.4270) - (2255.1573)(2900.9888)}{(6793.1011)(3626.0225) - (2255.1573)^2} \\
 &= \frac{11109620.76 - 6542185.998}{24631937.33 - 5085734.463} \\
 &= \frac{4567434.764}{19546202.87} \\
 &= 0.234
 \end{aligned}$$

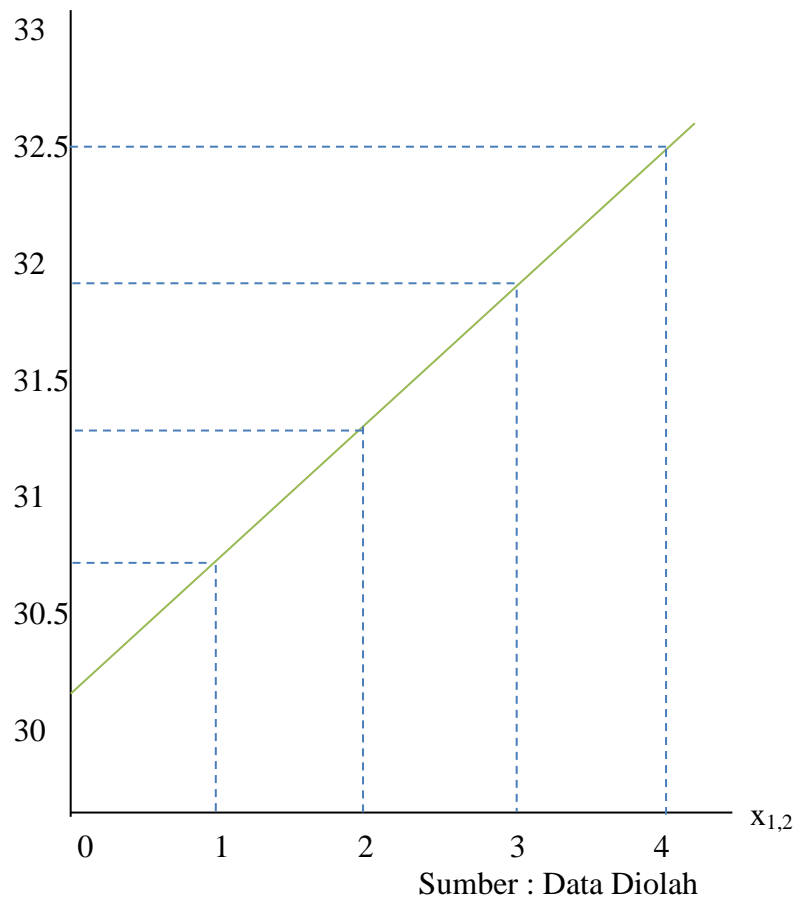
3. *Konstanta a*

$$\begin{aligned} a &= \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right) \\ &= \frac{7072}{89} - (0.349) \left(\frac{9065}{89} \right) - (0.234) \left(\frac{5211}{89} \right) \\ &= 79.4607 - (0.349)(101.8539) - (0.234)(58.5506) \\ &= 79.4607 - 35.59538295 - 13.68173007 \\ &= 30.184 \end{aligned}$$

d. *Persamaan regresi berganda dengan 2 variabel bebas*

$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = 30.184 + 0.349 X_1 + 0.234 X_2$$



Gambar 5.4. Kurva Regresi X_1, X_2 Terhadap Y

Dari model regresi tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut :

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan) maka variabel dependen (efektivitas kinerja karyawan) adalah sebesar 30.184.
- 2) Nilai b_1 : pada variabel kepuasankerja sebesar 0.349 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari kepuasan kerja (X_1), maka efektivitas kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.349.
- 3) Nilai b_2 : pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0.234 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari gaya kepemimpinan (X_2), maka efektivitas kinerja karyawan (Y) akan bertambah sebesar 0.234.

Persamaan model ini, menunjukkan bahwa pengaruh variabel kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap efektivitas kinerja karyawan. Berdasarkan nilai koefisien regresi pada setiap variabel, jika variabel bebas diurutkan dari pengaruh terbesar sampai pengaruh terkecil, maka pertama adalah kepuasan kerja (X_1), kedua adalah gaya kepemimpinan (X_2).

5.3.5. Analisa Uji F

Pengaruh yang signifikan secara simultan (bersama-sama) antara kepuasan kerja (X_1) dan gaya kepemimpinan (X_2) terhadap (Y) efektivitas kinerja karyawan. Langkah-langkahnya sebagai berikut :

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Membuat hipotesis dalam bentuk statistik

$H_0 : \beta = 0$

$H_a : \beta \neq 0$

b. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

c. Kaidah pengujian

Jika, $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka terima H_0

Jika, $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka tolak H_0

d. Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}

1) Menentukan nilai F_{hitung}

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{R^2(n - m - 1)}{m(1 - R^2)} \\ &= \frac{(0.7576)^2(89 - 2 - 1)}{2(1 - 0.7576^2)} \\ &= \frac{(0.574)(86)}{(2)(0.4260)} \\ &= \frac{49.3621}{0.8520} \\ &= 57.934 \end{aligned}$$

2) Menentukan nilai F_{tabel}

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

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

Dimana: $m = 2$, $n = 89$, $\alpha = 0,05$

$$dk = 89 - 2 - 1 = 86$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(86,2)} = \mathbf{3.103}$$

e. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

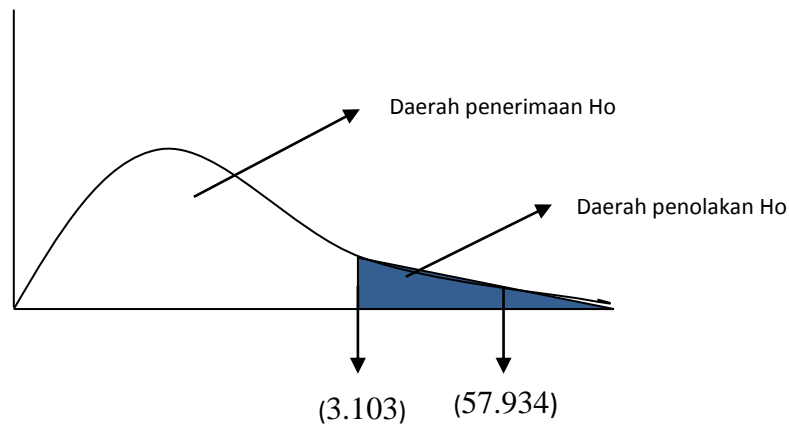
Tujuan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} adalah untuk mengetahui apakah H_0 ditolak atau diterima berdasarkan kaidah pengujian.

Ternyata: $F_{hitung} = 57.934 > F_{tabel} = 3.103$, maka tolak H_0 .

f. Mengambil keputusan

Keputusannya adalah menyatakan H_0 ditolak, maka hipotesisnya terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Gambar 5.5. Diagram Uji F Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah

5.3.6. Analisa Uji T

Apakah ada pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_1) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y); antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y). Langkah-langkahnya adalah sebagai berikut :

a. Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat

1) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_1) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja (X_1) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

2) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap efektivitas kinerja karyawan (Y).

b. Membuat hipotesis dalam bentuk model statistik

1) $H_0 : \beta_{j1} = 0$

$H_a : \beta_{j1} \neq 0$

$$2) H_0 : \beta_{j2} = 0$$

$$H_a : \beta_{j2} \neq 0$$

c. Menentukan taraf signifikan α

Dalam kasus ini nilai $\alpha = 5\%$

d. Kaidah pengujian

Jika, $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima.

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

e. Menghitung t_{hitung} dan t_{tabel}

- Tahapan menentukan t_{hitung}

1. Menghitung nilai variasi regresi berganda

$$\begin{aligned} S_{X1.X2}^2 &= \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - m - 1} \\ &= \frac{2432.1124 - [(0.349)(2900.9888) + (0.234)(1635.4270)]}{89 - 2 - 1} \\ &= \frac{2432.1124 - (1013.8225 + 382.1564)}{86} \\ &= \frac{2432.1124 - 1395.9788}{86} \\ &= \frac{1036.1335}{86} \\ &= 12.0481 \end{aligned}$$

2. Menghitung nilai standar deviasi regresi berganda

$$\begin{aligned} S_{X1.X2} &= \sqrt{S_{X1.X2}^2} \\ &= \sqrt{12.0481} \\ &= 3.4710 \end{aligned}$$

3. Menentukan nilai standar error

$$\begin{aligned} S_{b1} &= \frac{S_{X1.X2}}{\sqrt{[\sum X_1^2 - n \cdot \sum X_1^2][1 - (r_{X1.X2})^2]}} \\ &= \frac{3.4710}{\sqrt{[(930099 - 89(101.8539^2)][1 - (0.454)^2]}} \\ &= \frac{3.4710}{\sqrt{(6793.1011)(0.7935)}} \\ &= \frac{3.4710}{854.9087} \\ &= 0.0473 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} S_{b2} &= \frac{S_{X1.X2}}{\sqrt{[\sum X_2^2 - n \cdot \sum X_2^2][1 - (r_{X1.X2})^2]}} \\ &= \frac{3.4710}{\sqrt{[(308733 - 89(58.5506)^2)][1 - (0.454)^2]}} \\ &= \frac{3.4710}{\sqrt{(3626.0225)(0.7935)}} \\ &= \frac{3.4710}{53.6410} \\ &= 0.0647 \end{aligned}$$

4. Menghitung nilai t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_{hitung} &= \frac{b1}{S_{b1}} \\ &= \frac{0.349}{0.0473} \\ &= 7.3922 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
t_{hitung} &= \frac{b_2}{S_{b_2}} \\
&= \frac{0.234}{0.0647} \\
&= 3.6112
\end{aligned}$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

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

$$\begin{aligned}
t_{tabel} &= t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(89-2)} \\
t_{(0,025,87)} &= 1.988
\end{aligned}$$

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

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

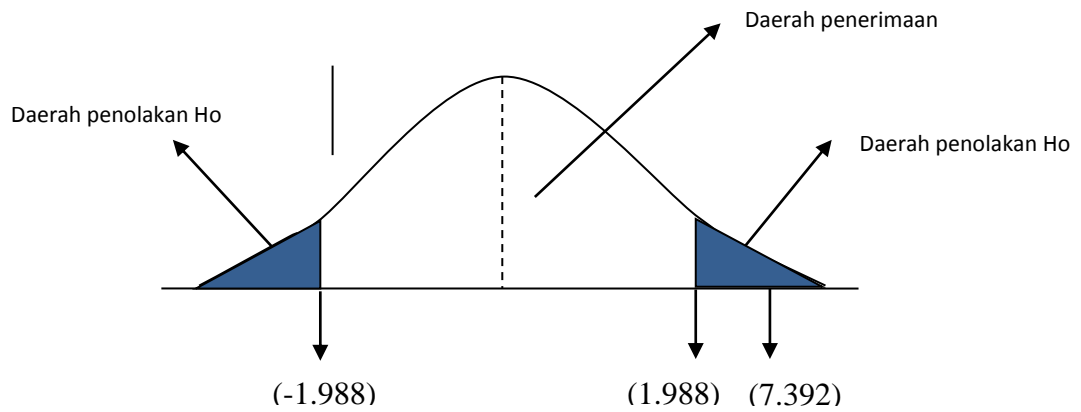
Ternyata: 1) $-1.988 < 7.392 > 1.988$ sehingga tolak H_0 .

2) $-1.988 < 3.611 > 1.988$ sehingga tolak H_0 .

- g. Mengambil keputusan

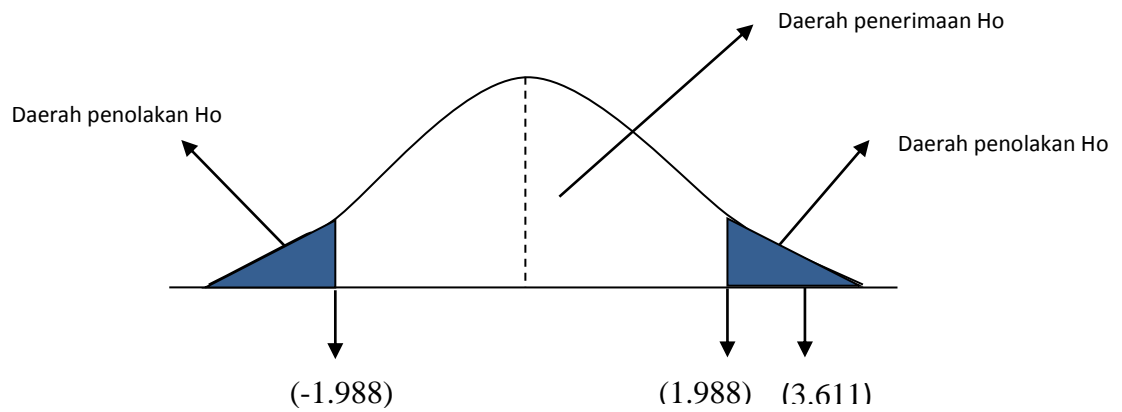
- 1) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara kepuasan kerja terhadap efektivitas kinerja karyawan.
- 2) Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} maka tolak H_0 . Dengan demikian, terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan.

Gambar 5.6. Diagram Uji t
Kepuasan Kerja Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah

Gambar 5.7. Diagram Uji t
Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan



Sumber : Data diolah

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap efektivitas kinerja karyawan PT. Sumber Bahagia Metalindo, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja mempunyai hubungan yang positif dan kuat terhadap efektivitas kinerja yaitu sebesar 0.714, kemudian mempunyai persamaan dari hasil regresi sebesar $Y = 35.964 + 0.427X_1$ dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 7.392 > t_{tabel} = 1.988$.
2. Gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan sedang terhadap efektivitas kinerja yaitu sebesar 0.551, kemudian mempunyai persamaan dari hasil regresi sebesar $Y = 53.053 + 0.451X_2$ dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas kinerja dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 3.611 > t_{tabel} = 1.988$.
3. Kemudian secara bersama – sama kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan efektivitas kinerja sebesar 57.4%, lalu mempunyai persamaan dari hasil regresi sebesar $Y = 30.184 + 0.349X_1 + 0.234X_2$ dan mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama – sama dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $F_{hitung} = 57.934 > F_{tabel} = 3.103$.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut :

- a) Dalam hal kepuasan kerja perlu dikembangkan jenis – jenis penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan. Seperti menerapkan penghargaan secara finansial dengan menerapkan uang kerajinan atau bonus akhir tahun. Dengan adanya uang kerajinan atau bonus akhir tahun diharapkan para karyawan dapat memberikan kinerja yang efektif kepada perusahaan.
- b) Dari ke lima gaya kepemimpinan yang ada, gaya kepemimpinan otokratik adalah gaya kepemimpinan yang lebih cocok untuk diterapkan pada perusahaan tersebut, karena mayoritas pekerja sebanyak 80% pada perusahaan tersebut berjenis kelamin laki – laki.

DAFTAR PUSTAKA

- Bintaro, M.T. dan Daryanto, 2017, *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media, Yogyakarta.
- Devung, G. Simon, 1988, *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*, P2LPTK, Jakarta.
- Gibson, dkk, 2015, *Organisasi*, Ed. Ke-5, Erlangga, Jakarta.
- Handayani, Soewarno, 1990, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, Haji Masagung, Jakarta.
- <https://dansite.wordpress.com/2009/03/28/pengertian-efektifitas/>
- <https://kbbi.web.id/karyawan>
- <https://id.wikipedia.org/wiki/Kepemimpinan>
- Priyastama, Romie, 2017, *Buku Sakti Kuasai SPSS*, Start Up, Yogyakarta.
- Sukanto Reksohadiprodjo dan T. Hani Handoko, 2008, *Organisasi Perusahaan. Teori. Struktur dan Perilaku*, BPFE, Yogyakarta.
- Siagian, Sondang P., 2010, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Siregar, Syofian, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta.
- Supardi U.S., 2013, *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian*, Change Publication, Jakarta.
- T. Hani Handoko, 1987, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.

LAMPIRAN



**POLITEKNIK STMI JAKARTA
D.H. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

KUESIONER

Ketentuan :

1. Responden harus mengisi semua pertanyaan yang diberikan.
2. Mohon menjawab pertanyaan dengan sejujur – jujur.
3. Baik identitas responden maupun isi dari kuesioner dari penelitian ini akan dirahasiakan oleh peneliti.
4. Pembagian kuesioner ini telah mendapat izin dari pihak perusahaan sehingga responden tidak perlu merasa khawatir akan terjadinya penilaian subjektif dari pihak perusahaan.

Atas kerjasamanya, peneliti mengucapkan terima kasih.

**MANAJEMEN BISNIS INDUSTRI
POLITEKNIK STMI JAKARTA
D.H. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI
KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI**

KUESIONER PENELITIAN

Karyawan yang terhormat,

Sebelumnya saya mengucapkan terima kasih atas waktu yang telah diberikan. Nama saya Nopia Eka Nurmilasari, mahasiswa semester 8 program Diploma IV Politeknik STMI. Pada saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk Tugas Akhir mengenai, kepuasan kerja gaya, kepemimpinan, dan efektivitas kinerja karyawan di PT. Sumber Bahagia Metalindo Jakarta, dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Bahagia Metalindo.”.

Maksud dari penelitian ini adalah untuk kepentingan akademis, dan terjaga kerahasiaannya.

Sehubungan dengan hal tersebut, saya memerlukan kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Sekali lagi saya ucapkan terima kasih atas bantuan anda yang sangat berharga.

IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama : _____(boleh tidak diisi)
2. Usia : _____Tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki/Perempuan
4. Pendidikan Terakhir : SLTP/SLTA/DIII/S1/S2
5. Golongan/Jabatan : _____

*coret yang tidak diperlukan

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda anggap cocok.

Kepuasan Kerja						
No	Aspek Kompetensi	Pernyataan				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu – ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Melakukan pekerjaan dengan ikhlas.					
2	Melakukan pekerjaan dengan jujur.					
3	Mempunyai minat yang besar untuk menjadi karyawan di perusahaan karena ingin mengabdikan pada perusahaan.					
4	Menjaga komitmen terhadap perusahaan.					
5	Setiap pekerjaan yang diberikan kepada dapat diselesaikan secara rapih.					
6	Setiap pekerjaan yang diberikan dapat diselesaikan sesuai target yang diberikan.					
7	Merasa senang ketika melaporkan hasil pekerjaan menurut keadaan sebenarnya.					
8	Melaksanakan pekerjaan berdasarkan dengan ketetapan.					
9	Merasa tertantang jika dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang baru.					
10	Merasa bersemangat jika dapat menyelesaikan tugas dengan cara yang berbeda dengan orang lain.					
11	Terbiasa memotivasi rekan kerja untuk bekerja lebih baik.					
12	Terbiasa untuk memberikan semangat kepada rekan kerja.					
13	Tidak mudah terpengaruh terhadap isu – isu negatif yang beredar di perusahaan.					
14	Mempunyai rasa optimis dalam melakukan pekerjaan.					
15	Merasa puas dengan sistem penggajian yang sesuai dengan tingkat pekerjaan.					

16	Dengan penghasilan saat ini, bisa mencukupi kebutuhan hidup sehari – hari.					
17	Dengan penghasilan saat ini, tidak mengharuskan untuk mencari pekerjaan di tempat lain.					
18	Dengan penghasilan yang didapat saat ini, membuat saya merasa dihargai					
19	Penghargaan yang didapatkan atas prestasi yang tercapai membuat merasa dihargai.					
20	Merasa puas dengan adanya jenjang karir di perusahaan.					
21	Penataan ruang kerja, memudahkan dalam melakukan pekerjaan.					
22	Dengan tersedianya perlengkapan kerja yang memadai membuat rasa aman saat bekerja.					
23	Kerja sama yang terjalin antar rekan kerja membuat rasa nyaman.					
24	Susana kerja yang kekeluargaan membuat rasa nyaman.					

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda anggap cocok.

Gaya Kepemimpinan						
No	Aspek Kompetensi	Pernyataan				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu – ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Pimpinan selalu melakukan pengawasan secara ketat terhadap setiap kegiatan karyawannya.					
2	Pemimpin melakukan kontrol rutin pada setiap bagian divisi kerja.					
3	Menurut pimpinan, pemberian sanksi kepada bawahan bertujuan agar tidak terjadi lagi kesalahan yang sama.					
4	Pimpinan menerapkan sanksi yang tegas untuk setiap karyawannya.					

5	Pimpinan a selalu bersikap mau tahu tentang semua permasalahan karyawannya.					
6	Pimpinan mau memberikan bimbingan dan tuntunan terhadap karyawannya.					
7	Pimpinan mengutamakan kebersamaan.					
8	Merasa kagum atas ketegasan pimpinan saya.					
9	Pemimpin mempunyai daya tariknya tersendiri saat berada disekitar karyawan.					
10	Setiap keputusan yang diambil terhadap pekerjaan yang dilakukan tanpa melalui diskusi kepada atasan.					
11	Atasan memberikan tanggung jawab penuh saat terjadi permasalahan dalam pekerjaan.					
12	Tidak adanya koordinasi antara atasan dan bawahan mengenai pekerjaan.					
13	Pimpinan akan memberikan arahan, ketika dimintai bantuan.					
14	Saya mendiskusikan pekerjaan kepada atasan saya.					
15	Saya dan atasan saya terlibat aktif dalam setiap kegiatan.					
16	Pimpinan selalu memberikan apresiasinya kepada karyawan yang berprestasi.					
17	Pimpinan selalu memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk terus berkembang menjadi lebih baik.					

Berilah tanda (√) pada jawaban yang anda anggap cocok.

Efektivitas Kinerja Karyawan						
No	Aspek Kompetensi	Pernyataan				
		Sangat Setuju	Setuju	Ragu – ragu	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
1	Bertanggung jawab dalam melakukan pekerjaan					
2	Bekerjasama secara sehat dan menghargai pendapat orang lain					
3	Pengalaman membantu mengurangi kesalahan – kesalahan yang dilakukan pada saat bekerja.					
4	Mempunyai pengalaman memudahkan dalam melakukan pekerjaan.					
5	Mampu mengoperasikan peralatan yang digunakan dalam bekerja secara teknis.					
6	Mampu mengatur waktu dengan baik dalam menyelesaikan pekerjaan.					
7	Mampu menjalin komunikasi yang baik dengan teman dan pimpinan dalam melaksanakan pekerjaan.					
8	Mengetahui standarisasi dari pekerjaan yang dilakukan.					
9	Memahami dengan baik mengenai tanggung jawab dari pekerjaan yang dilakukan.					
10	Memiliki pemahaman yang baik mengenai rencana kerja divisi bagian yang ditempati.					
11	Paham dan tahu betul mengenai pembagian tugas dalam divisi kerja yang ditempati.					
12	Merasa optimis terhadap setiap pekerjaan yang dilakukan.					
13	Memiliki sikap loyalitas dalam melakukan pekerjaan.					
14	Memiliki rasa percaya diri yang tinggi.					
15	Berse semangat saat berada di tempat kerja.					

16	Berfikir positif dalam setiap keadaan.					
17	Menikmati setiap proses pekerjaan yang dilakukan.					
18	Mudah cemas apabila pekerjaan yang dilakukan belum selesai.					
19	Pekerjaan yang banyak cenderung membuat mudah marah kepada rekan kerja					
20	Apabila melakukan pekerjaan yang banyak maka akan cepat merasa letih.					

Hasil Pembobotan Kuesioner

1. Variabel Kepuasan Kerja (X_1)

Responden	Butir Item																								Jumlah	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	111	
2	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	112	
3	4	4	4	4	3	4	4	4	5	2	3	5	4	4	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	95	
4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	5	5	4	100	
5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	104	
6	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	111	
7	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	2	4	97
8	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	106	
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	3	4	5	5	5	5	4	103	
10	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	112	
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	112	
12	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	112	
13	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	111	
14	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	114	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	112	
16	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	5	112	
17	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	108	
18	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	110	

19	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	111
20	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	112
21	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	111
22	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	111
23	4	4	5	4	4	4	4	4	5	2	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	98
24	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	100
25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	114
26	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	107
27	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	99
28	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	105
29	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	102
30	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	109
31	5	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	105
32	4	5	4	4	4	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	106
33	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	5	4	2	4	4	3	4	4	2	2	5	3	4	4	87
34	4	5	4	4	2	2	2	4	4	4	3	4	5	5	3	4	3	4	2	2	4	5	5	4	88
35	4	5	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	107
36	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	109
37	4	4	5	4	4	3	5	4	2	4	3	4	5	4	4	3	5	4	4	2	4	4	4	3	92
38	5	4	2	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	97
39	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	3	3	4	4	5	5	107
40	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	3	5	3	4	5	3	5	5	108

41	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	2	4	2	4	4	84
42	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	4	4	3	4	5	101
43	3	3	3	4	5	5	4	3	4	4	4	2	5	4	3	3	4	4	2	1	4	5	2	2	83
44	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	107
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	4	2	2	5	4	4	93
46	4	3	5	3	5	4	5	4	4	2	4	2	4	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	3	96
47	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	105
48	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	111
49	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	5	2	2	4	4	5	4	4	5	4	4	3	4	5	96
50	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	3	3	5	4	5	5	4	5	3	4	5	102
51	5	4	4	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3	4	4	106
52	5	5	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	101
53	4	4	2	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	5	4	4	92
54	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	94
55	3	3	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	96
56	4	4	3	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	3	4	96
57	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	4	94
58	3	3	4	4	4	4	4	4	4	5	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	3	4	4	86
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	5	4	4	97
60	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	91
61	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	106
62	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	5	111

63	5	5	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	93
64	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	115
65	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	3	5	5	4	5	5	110
66	5	5	5	5	4	5	3	4	2	5	5	2	2	2	4	2	5	2	2	4	4	5	5	5	92
67	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	103
68	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	5	5	5	4	5	104
69	4	4	3	5	2	4	5	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	90
70	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	113
71	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	102
72	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	108
73	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	87
74	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	5	4	4	2	2	4	4	4	4	86
75	5	5	3	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	5	107
76	4	3	3	3	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	83
77	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	95
78	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	112
79	4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	104
80	5	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	3	5	105
81	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	4	5	112
82	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	99
83	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	104
84	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	95

85	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	3	5	5	5	4	4	95
86	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	4	4	4	95
87	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	5	4	3	4	4	4	4	92
88	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	3	107
89	4	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2	4	4	82
Jumlah	396	387	370	374	363	376	389	384	384	373	387	371	361	383	376	385	381	358	359	365	386	384	385	388	

2. Variabel Gaya Kepemimpinan (X₂)

Responden	Butir Item																	Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
1	1	5	4	4	2	5	4	4	2	1	2	4	1	4	3	3	5	54
2	2	5	4	4	2	5	4	4	2	2	2	4	4	4	2	4	5	59
3	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	56
4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	4	60
5	2	5	5	4	4	5	4	4	4	2	4	4	2	4	3	4	5	65
6	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	56
7	2	5	5	5	2	5	5	4	4	4	2	2	2	4	4	4	5	64
8	2	5	5	4	2	5	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	5	64
9	2	5	5	5	2	5	4	4	4	2	4	4	2	5	4	4	5	66
10	2	4	4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	64
11	2	5	5	5	2	5	5	4	4	2	2	4	2	5	4	4	5	65
12	2	5	5	5	2	5	5	4	4	2	4	4	3	4	4	4	5	67
13	2	5	4	4	2	5	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	60

14	2	5	5	5	2	5	4	5	4	2	4	2	2	5	4	4	4	64
15	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	62
16	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	58
17	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	58
18	2	5	5	5	2	5	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	63
19	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	62
20	1	5	5	5	1	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	5	60
21	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	58
22	2	4	4	4	2	5	4	4	2	2	2	4	2	4	4	4	4	57
23	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	4	4	4	4	58
24	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	58
25	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	60
26	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	54
27	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4	4	4	4	58
28	2	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	61
29	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2	2	4	2	4	4	4	4	59
30	2	5	4	4	3	5	5	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	64
31	2	4	4	4	1	4	4	4	4	1	4	2	2	3	3	4	4	54
32	2	3	4	4	2	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	5	5	61
33	1	1	3	3	1	3	3	3	4	2	4	4	1	3	3	3	3	45
34	2	2	4	3	2	3	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	3	50
35	1	1	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	4	4	54
36	3	3	4	4	2	4	4	5	5	3	4	4	2	3	4	2	4	60
37	2	1	3	3	1	4	3	5	5	2	4	1	2	4	4	3	4	51

38	1	5	5	5	2	5	4	3	3	2	4	2	2	3	3	4	4	57
39	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	2	4	4	4	4	67
40	2	5	5	5	1	5	5	5	5	1	5	5	2	5	5	5	5	71
41	2	4	4	4	2	4	5	5	5	2	5	2	2	5	5	5	5	66
42	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	5	2	5	5	5	5	73
43	1	5	4	5	1	3	2	3	3	2	4	2	1	3	2	4	3	48
44	2	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	2	2	4	4	4	4	63
45	1	4	4	4	2	4	3	3	3	2	4	2	2	4	4	4	4	54
46	1	4	4	4	2	5	5	4	2	1	4	2	1	4	2	4	4	53
47	2	4	4	4	2	5	5	5	4	2	4	4	3	4	4	5	5	66
48	2	5	5	4	2	4	4	4	3	1	4	4	2	4	2	4	5	59
49	2	4	4	4	2	4	4	3	3	1	4	2	2	5	4	5	4	57
50	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	2	2	2	3	4	3	54
51	2	4	3	4	2	4	5	4	3	2	4	4	2	4	4	5	4	60
52	2	3	4	4	4	3	3	4	3	2	4	5	2	4	2	4	4	57
53	2	4	4	4	1	4	4	4	2	2	5	2	2	4	4	2	5	55
54	2	2	2	3	2	5	4	4	3	1	3	1	2	4	4	4	3	49
55	2	5	5	5	1	5	5	5	5	2	5	5	3	5	3	5	5	71
56	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	49
57	2	4	4	3	2	4	4	4	4	1	3	3	2	4	3	3	3	53
58	3	4	4	4	1	4	4	3	3	1	3	3	2	4	3	3	4	53
59	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	2	1	4	3	3	4	55
60	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	2	1	4	4	3	4	55
61	2	5	2	4	2	5	4	4	3	4	4	4	2	4	4	5	5	63

62	2	5	5	5	4	5	5	2	2	2	2	4	2	5	5	5	5	65
63	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	2	5	5	5	4	63
64	2	2	2	2	1	5	5	2	2	1	4	1	2	5	5	5	5	51
65	2	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	2	5	5	5	5	71
66	2	5	5	5	2	5	5	5	5	2	5	1	2	5	5	5	5	69
67	2	4	4	4	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	66
68	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	60
69	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	5	3	2	4	3	4	4	59
70	1	5	5	5	1	5	4	5	5	2	5	1	2	5	5	5	5	66
71	2	5	4	5	2	4	4	4	5	2	4	2	2	5	4	4	4	62
72	1	3	2	4	2	3	3	3	3	1	3	3	2	4	4	3	3	47
73	1	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	1	3	3	3	3	44
74	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	2	4	4	4	2	48
75	2	4	4	3	2	4	3	3	3	2	2	2	2	2	2	4	4	48
76	2	4	4	2	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	47
77	2	4	4	4	2	4	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	4	51
78	1	5	4	4	2	5	2	2	4	4	4	4	2	4	5	5	4	61
79	2	5	4	3	2	5	5	4	4	2	2	4	2	4	4	4	5	61
80	1	5	4	5	2	5	5	4	5	2	4	1	2	5	5	4	5	64
81	2	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	2	5	5	5	5	65
82	2	4	4	4	2	4	4	4	4	1	3	3	2	4	4	4	4	57
83	2	5	5	5	2	4	4	4	4	2	4	2	2	3	3	5	5	61
84	1	2	2	2	1	4	4	4	4	2	4	2	2	3	5	4	4	50
85	2	4	4	5	2	5	5	5	5	2	4	2	2	2	4	4	4	61

86	2	4	5	5	2	4	3	4	4	1	3	4	2	3	3	4	5	58
87	2	4	4	5	2	4	4	4	4	2	4	3	2	4	4	3	3	58
88	2	5	4	3	1	4	3	3	3	2	3	2	2	3	3	4	5	52
89	1	5	4	4	1	4	3	3	3	2	3	2	1	3	3	4	3	49
Jumlah	164	363	360	362	170	379	359	346	329	193	320	268	182	352	335	357	372	

3. Variabel Efektivitas Kinerja Karyawan (Y)

Responden	Butir Item																				Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	4	2	83
2	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	2	86
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	4	2	78
4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	2	4	2	84
5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	4	2	2	4	84
6	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	2	4	2	82
7	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	86
8	4	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	2	2	4	85
9	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	2	4	2	83
10	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	2	4	2	86
11	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	2	4	2	86
12	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	89
13	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	2	4	2	87
14	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	2	4	2	85

15	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	1	4	2	87
16	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	87
17	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	2	2	2	82
18	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	5	5	2	4	2	84
19	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	5	5	4	2	4	2	86
20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	2	4	2	78
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	2	2	4	85
22	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	2	4	2	83
23	4	4	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	2	4	2	80
24	5	5	5	4	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	4	3	4	2	85
25	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	2	4	3	82
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	5	2	3	2	78
27	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	78
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	2	4	2	81
29	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	2	87
30	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	3	2	2	81
31	4	5	5	5	3	5	4	5	4	3	4	4	5	5	4	5	2	2	3	1	78
32	4	5	5	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	2	4	2	81
33	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	4	4	1	4	4	70
34	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	5	5	3	5	4	1	3	2	71
35	5	5	2	5	3	3	3	4	4	3	2	3	2	4	4	5	5	4	2	1	69
36	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	4	3	78
37	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	1	1	1	75
38	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	2	1	1	75

39	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	1	4	4	2	1	1	73
40	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	2	4	1	81
41	4	1	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	1	4	2	5	2	70
42	4	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	2	2	2	81
43	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	2	2	1	71
44	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	1	2	2	77
45	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	2	1	4	3	76
46	4	4	4	5	4	3	5	4	5	5	4	4	5	5	4	5	3	2	1	2	78
47	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	2	5	2	85
48	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	4	83
49	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	2	3	1	77
50	3	4	4	4	4	5	3	4	5	5	5	3	4	4	5	2	4	2	2	2	74
51	4	4	5	4	2	2	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	74
52	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	2	2	2	78
53	4	2	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	2	2	2	2	3	2	73
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	2	73
55	4	3	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	78
56	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	73
57	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	75
58	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	3	4	4	1	2	2	78
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	74
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	1	2	2	76
61	5	4	3	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	2	4	4	85
62	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	85

63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	1	2	2	76
64	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	88
65	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	2	85	
66	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5	2	2	1	82	
67	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	2	3	3	82	
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	76	
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	1	3	2	76
70	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	5	2	88
71	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	1	2	2	82	
72	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	2	2	72	
73	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	2	2	2	75
74	4	2	4	4	4	4	3	3	4	5	3	4	5	4	4	4	3	2	2	2	70	
75	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	2	2	2	85
76	4	4	4	4	3	4	2	3	4	2	4	4	4	4	4	5	4	2	2	2	69	
77	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	5	1	3	2	74	
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	2	3	2	81
79	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	83
80	5	5	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	2	4	2	82
81	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	82
82	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	76
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	2	3	2	78
84	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	2	2	2	74
85	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	2	5	5	3	5	2	2	2	75
86	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	1	3	2	80

87	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	5	2	77
88	4	4	4	4	5	4	3	5	5	3	4	5	5	5	4	5	3	2	4	2	80
89	5	2	4	2	5	3	3	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	71
Jumlah	374	382	379	380	365	356	356	375	388	366	377	380	396	389	373	402	384	179	274	197	

	Sig. (2-tailed)	.002	.008	.001	.003		.000	.007	.001	.266	.039	.002	.048	.035	.038	.000	.000	.003	.004	.043	.010	.021	.192	.229	.003	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00006	Pearson	.284**	.225*	.237*	.473**	.511**	1	.245*	.334**	.070	.169	.336**	-.009	.080	-.002	.218*	.268*	.248*	.194	.260*	.254*	.152	-.059	.042	.338**	.444**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.007	.034	.026	.000	.000		.021	.001	.517	.113	.001	.933	.458	.984	.041	.011	.019	.068	.014	.016	.156	.583	.697	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00007	Pearson	.246*	.200	.225*	.151	.282**	.245*	1	.349**	.211*	.128	.360**	.266*	.336**	.178	.210*	.177	.134	.121	.441**	.348**	.079	-.009	.141	.195	.478**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.020	.060	.034	.158	.007	.021		.001	.047	.231	.001	.012	.001	.095	.048	.097	.211	.261	.000	.001	.461	.931	.187	.067	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00008	Pearson	.379**	.395**	.265*	.267*	.352**	.334**	.349**	1	.332**	.262*	.395**	.401**	.342**	.341**	.291**	.439**	.176	.184	.318**	.410**	.285**	.124	.289**	.460**	.648**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.011	.001	.001	.001		.001	.013	.000	.000	.001	.001	.006	.000	.100	.085	.002	.000	.007	.246	.006	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00009	Pearson	.228*	.271*	.060	.136	.119	.070	.211*	.332**	1	.135	.174	.446**	.414**	.362**	.242*	.262*	.182	.188	.310**	.424**	.163	.248*	.118	.245*	.511**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.031	.010	.578	.202	.266	.517	.047	.001		.207	.102	.000	.000	.000	.022	.013	.088	.077	.003	.000	.127	.019	.269	.021	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00010	Pearson	.183	.289**	.176	.160	.220*	.169	.128	.262*	.135	1	.355**	.175	.082	-.004	.050	.110	.216*	.061	.124	.097	.143	-.007	.277**	.314**	.371**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.086	.006	.100	.133	.039	.113	.231	.013	.207		.001	.100	.446	.971	.642	.303	.042	.568	.248	.366	.182	.948	.009	.003	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

VAR00011	Pearson																									
	Correlation	.474**	.346**	.178	.299**	.325**	.336**	.360**	.395**	.174	.355**	1	.291**	.197	.280**	.381**	.333**	.175	.286**	.296**	.327**	.312**	.054	.235	.398**	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.095	.004	.002	.001	.001	.000	.102	.001		.006	.064	.008	.000	.001	.102	.007	.005	.002	.003	.615	.027	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00012	Pearson																									
	Correlation	.341**	.428**	.145	.267*	.210*	-.009	.266*	.401**	.446**	.175	.291**	1	.455**	.366**	.298**	.378**	.116	.306**	.422**	.438**	.351**	.152	.278**	.364**	.631**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.176	.011	.048	.933	.012	.000	.000	.100	.006		.000	.000	.005	.000	.281	.004	.000	.000	.001	.154	.008	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00013	Pearson																									
	Correlation	.255*	.332**	.133	.100	.223*	.080	.336**	.342**	.414**	.082	.197	.455**	1	.353**	.217*	.288**	.155	.222*	.245*	.276**	.165	.273**	.085	.161	.522**
	Sig. (2-tailed)	.016	.001	.215	.350	.035	.458	.001	.001	.000	.446	.064	.000		.001	.041	.006	.147	.036	.021	.009	.122	.010	.429	.131	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00014	Pearson																									
	Correlation	.193	.221*	.105	.021	.221*	-.002	.178	.341**	.362**	-.004	.280**	.366**	.353**	1	.331**	.379**	.044	.321**	.222*	.230*	.238*	.121	.241*	.128	.459**
	Sig. (2-tailed)	.070	.037	.329	.848	.038	.984	.095	.001	.000	.971	.008	.000	.001		.002	.000	.684	.002	.036	.030	.025	.260	.023	.232	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00015	Pearson																									
	Correlation	.460**	.490**	.308**	.176	.404**	.218*	.210*	.291**	.242*	.050	.381**	.298**	.217*	.331**	1	.310**	.241*	.160	.355**	.417**	.287**	.367**	.260	.300**	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.099	.000	.041	.048	.006	.022	.642	.000	.005	.041	.002		.003	.023	.135	.001	.000	.006	.000	.014	.004	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00016	Pearson																									
	Correlation	.351**	.333**	.308**	.224*	.444**	.268*	.177	.439**	.262*	.110	.333**	.378**	.288**	.379**	.310**	1	.276**	.416**	.435**	.404**	.278**	.085	.013	.357**	.621**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.003	.035	.000	.011	.097	.000	.013	.303	.001	.000	.006	.000	.003		.009	.000	.000	.000	.008	.426	.901	.001	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00017	Pearson	.274**	.258*	.400**	.252*	.309**	.248*	.134	.176	.182	.216*	.175	.116	.155	.044	.241*	.276**	1	.072	.192	.320**	.160	.208	.080	.171	.441**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.009	.015	.000	.017	.003	.019	.211	.100	.088	.042	.102	.281	.147	.684	.023	.009		.504	.071	.002	.135	.051	.457	.110	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00018	Pearson	.222*	.203	.045	.094	.304**	.194	.121	.184	.188	.061	.286**	.306**	.222*	.321**	.160	.416**	.072	1	.355**	.171	.353**	.112	.066	.150	.438**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.036	.057	.677	.380	.004	.068	.261	.085	.077	.568	.007	.004	.036	.002	.135	.000	.504		.001	.109	.001	.298	.540	.161	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00019	Pearson	.349**	.355**	.294**	.217*	.215*	.260*	.441**	.318**	.310**	.124	.296**	.422**	.245*	.222*	.355**	.435**	.192	.355**	1	.549**	.163	.092	.200	.201	.616**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.005	.041	.043	.014	.000	.002	.003	.248	.005	.000	.021	.036	.001	.000	.071	.001		.000	.127	.391	.060	.059	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00020	Pearson	.433**	.474**	.360**	.220*	.270*	.254*	.348**	.410**	.424**	.097	.327**	.438**	.276**	.230*	.417**	.404**	.320**	.171	.549**	1	.320**	.239*	.297**	.426**	.702**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.039	.010	.016	.001	.000	.000	.366	.002	.000	.009	.030	.000	.000	.002	.109	.000		.002	.024	.005	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00021	Pearson	.290**	.231*	.136	.174	.245*	.152	.079	.285**	.163	.143	.312**	.351**	.165	.238*	.287**	.278**	.160	.353**	.163	.320**	1	.064	.142	.255*	.463**
	Correlation																									
	Sig. (2-tailed)	.006	.029	.203	.103	.021	.156	.461	.007	.127	.182	.003	.001	.122	.025	.006	.008	.135	.001	.127	.002		.554	.183	.016	.000

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
VAR00022	Pearson																									
	Correlation	.228 [*]	.391 ^{**}	.106	.011	.140	-.059	-.009	.124	.248 [*]	-.007	.054	.152	.273 ^{**}	.121	.367 ^{**}	.085	.208	.112	.092	.239 [*]	.064	1	.240 [*]	-.026	.334 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.324	.921	.192	.583	.931	.246	.019	.948	.615	.154	.010	.260	.000	.426	.051	.298	.391	.024	.554		.024	.807	.001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00023	Pearson																									
	Correlation	.237 [*]	.341 ^{**}	.188	.039	.129	.042	.141	.289 ^{**}	.118	.277 ^{**}	.235 [*]	.278 ^{**}	.085	.241 [*]	.260 [*]	.013	.080	.066	.200	.297 ^{**}	.142	.240 [*]	1	.259 [*]	.406 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.025	.001	.078	.716	.229	.697	.187	.006	.269	.009	.027	.008	.429	.023	.014	.901	.457	.540	.060	.005	.183	.024		.014	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00024	Pearson																									
	Correlation	.442 ^{**}	.532 ^{**}	.230 [*]	.334 ^{**}	.308 ^{**}	.338 ^{**}	.195	.460 ^{**}	.245 [*]	.314 ^{**}	.398 ^{**}	.364 ^{**}	.161	.128	.300 ^{**}	.357 ^{**}	.171	.150	.201	.426 ^{**}	.255 [*]	-.026	.259 [*]	1	.582 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.030	.001	.003	.001	.067	.000	.021	.003	.000	.000	.131	.232	.004	.001	.110	.161	.059	.000	.016	.807	.014		.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Kepuasan_K erja	Pearson																									
	Correlation	.651 ^{**}	.688 ^{**}	.479 ^{**}	.440 ^{**}	.583 ^{**}	.444 ^{**}	.478 ^{**}	.648 ^{**}	.511 ^{**}	.371 ^{**}	.602 ^{**}	.631 ^{**}	.522 ^{**}	.459 ^{**}	.607 ^{**}	.621 ^{**}	.441 ^{**}	.438 ^{**}	.616 ^{**}	.702 ^{**}	.463 ^{**}	.334 ^{**}	.406 ^{**}	.582 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

Correlations

		VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	VAR0000	Gaya Kepemimpinan
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
VAR00001	Pearson Correlation	1	.087	.172	.035	.190	.111	.301**	.292**	.146	.095	-.049	.221*	.316**	.088	.056	.006	.169	.325**
	Sig. (2-tailed)		.418	.107	.744	.074	.299	.004	.005	.171	.374	.650	.038	.003	.412	.602	.953	.113	.002
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00002	Pearson Correlation	.087	1	.654**	.620**	.171	.512**	.246*	.118	.070	.010	.050	.159	.141	.252*	-.005	.284**	.460**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.418		.000	.000	.108	.000	.020	.269	.515	.924	.643	.136	.187	.017	.962	.007	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00003	Pearson Correlation	.172	.654**	1	.694**	.150	.373**	.257*	.311**	.293**	-.028	.149	.197	.107	.179	-.040	.188	.468**	.598**
	Sig. (2-tailed)	.107	.000		.000	.161	.000	.015	.003	.005	.795	.165	.064	.318	.094	.711	.077	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
VAR00004	Pearson Correlation	.035	.620**	.694**	1	.155	.411**	.304**	.363**	.323**	.050	.215*	.141	.021	.312**	.144	.259*	.395**	.644**	
	Sig. (2-tailed)	.744	.000	.000		.148	.000	.004	.000	.002	.642	.043	.188	.849	.003	.178	.014	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00005	Pearson Correlation	.190	.171	.150	.155	1	.110	.212*	-.022	-.008	.204	-.116	.276**	.102	.180	.023	.181	.177	.338**	
	Sig. (2-tailed)	.074	.108	.161	.148		.307	.047	.835	.938	.055	.279	.009	.343	.091	.828	.089	.098	.001	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00006	Pearson Correlation	.111	.512**	.373**	.411**	.110	1	.575**	.306**	.144	.021	.144	.061	.191	.375**	.298**	.372**	.625**	.632**	
	Sig. (2-tailed)	.299	.000	.000	.000	.307		.000	.004	.178	.842	.178	.573	.073	.000	.005	.000	.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00007	Pearson Correlation	.301**	.246*	.257*	.304**	.212*	.575**	1	.460**	.253*	-.045	.172	.122	.239*	.430**	.352**	.333**	.488**	.627**	
	Sig. (2-tailed)	.004	.020	.015	.004	.047	.000		.000	.017	.673	.106	.253	.024	.000	.001	.001	.000	.000	

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00008	Pearson Correlation	.292**	.118	.311**	.363**	-.022	.306**	.460**	1	.612**	.030	.364**	.107	.162	.221*	.198	.128	.298**	.562**
	Sig. (2-tailed)	.005	.269	.003	.000	.835	.004	.000	.000	.000	.782	.000	.320	.130	.038	.063	.232	.005	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00009	Pearson Correlation	.146	.070	.293**	.323**	-.008	.144	.253*	.612**	1	.201	.401**	.015	.098	.177	.428**	.202	.161	.540**
	Sig. (2-tailed)	.171	.515	.005	.002	.938	.178	.017	.000	.059	.000	.887	.362	.097	.000	.058	.131	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00010	Pearson Correlation	.095	.010	-.028	.050	.204	.021	-.045	.030	.201	1	-.039	.171	.178	.061	.290**	.142	.056	.311**
	Sig. (2-tailed)	.374	.924	.795	.642	.055	.842	.673	.782	.059	.719	.109	.095	.568	.006	.186	.605	.003	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00011	Pearson Correlation	-.049	.050	.149	.215*	-.116	.144	.172	.364**	.401**	-.039	1	-.085	-.008	.179	.192	.213*	.147	.362**
	Sig. (2-tailed)	.650	.643	.165	.043	.279	.178	.106	.000	.000	.719	.429	.937	.093	.072	.045	.169	.000	

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
VAR00012	Pearson Correlation	.221 [*]	.159	.197	.141	.276 ^{**}	.061	.122	.107	.015	.171	-.085	1	.272 [*]	.170	-.035	.123	.169	.394 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.038	.136	.064	.188	.009	.573	.253	.320	.887	.109	.429		.010	.110	.746	.253	.114	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00013	Pearson Correlation	.316 ^{**}	.141	.107	.021	.102	.191	.239 [*]	.162	.098	.178	-.008	.272 [*]	1	.117	.098	.181	.177	.365 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.003	.187	.318	.849	.343	.073	.024	.130	.362	.095	.937	.010		.275	.360	.090	.097	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00014	Pearson Correlation	.088	.252 [*]	.179	.312 ^{**}	.180	.375 ^{**}	.430 ^{**}	.221 [*]	.177	.061	.179	.170	.117	1	.544 ^{**}	.403 ^{**}	.434 ^{**}	.592 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.412	.017	.094	.003	.091	.000	.000	.038	.097	.568	.093	.110	.275		.000	.000	.000	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00015	Pearson Correlation	.056	-.005	-.040	.144	.023	.298 ^{**}	.352 ^{**}	.198	.428 ^{**}	.290 ^{**}	.192	-.035	.098	.544 ^{**}	1	.383 ^{**}	.269 [*]	.492 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.602	.962	.711	.178	.828	.005	.001	.063	.000	.006	.072	.746	.360	.000		.000	.011	.000

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
VAR00016	Pearson Correlation	.006	.284**	.188	.259*	.181	.372**	.333**	.128	.202	.142	.213*	.123	.181	.403**	.383**	1	.425**	.557**	
	Sig. (2-tailed)	.953	.007	.077	.014	.089	.000	.001	.232	.058	.186	.045	.253	.090	.000	.000		.000	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00017	Pearson Correlation	.169	.460**	.468**	.395**	.177	.625**	.488**	.298**	.161	.056	.147	.169	.177	.434**	.269*	.425**	1	.673**	
	Sig. (2-tailed)	.113	.000	.000	.000	.098	.000	.000	.005	.131	.605	.169	.114	.097	.000	.011	.000		.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Gaya_Kepemimpinan	Pearson Correlation	.325**	.571**	.598**	.644**	.338**	.632**	.627**	.562**	.540**	.311**	.362**	.394**	.365**	.592**	.492**	.557**	.673**	1	
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Uji Validitas Efektivitas Kinerja Karyawan

Correlations

		VAR0001	VAR0002	VAR0003	VAR0004	VAR0005	VAR0006	VAR0007	VAR0008	VAR0009	VAR0010	VAR0011	VAR0012	VAR0013	VAR0014	VAR0015	VAR0016	VAR0017	VAR0018	VAR0019	VAR0020	Efektivitas Kinerja Karyawan
VAR00001	Pearson Correlation	1	.200	.104	.054	.106	.097	.097	.057	.247 [*]	-.001	.120	.434 ^{**}	-.004	.148	.136	.238 [*]	.192	.065	.014	.039	.354 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.060	.331	.615	.325	.366	.366	.594	.019	.993	.262	.000	.974	.166	.203	.024	.071	.546	.893	.719	.001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00002	Pearson Correlation	.200	1	.260 [*]	.322 ^{**}	.038	.110	.110	.323 ^{**}	-.011	-.125	.071	.151	.252 [*]	.111	.306 ^{**}	.539 ^{**}	.406 ^{**}	.282 ^{**}	-.057	.104	.551 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.060		.014	.002	.725	.303	.303	.002	.920	.244	.507	.157	.017	.302	.004	.000	.000	.007	.597	.334	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00003	Pearson Correlation	.104	.260 [*]	1	.164	.129	.141	.106	.291 ^{**}	.148	.143	.240 [*]	.340 ^{**}	.331 ^{**}	.274 ^{**}	.322 ^{**}	.261 [*]	.124	.019	.093	.026	.529 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.331	.014		.124	.228	.188	.325	.006	.167	.183	.023	.001	.002	.009	.002	.013	.245	.857	.386	.806	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00004	Pearson Correlation	.054	.322**	.164	1	.021	.336**	.336**	.072	.142	.216*	.045	.022	.037	.038	-.047	.126	.012	.215*	.021	.125	.375**
	Sig. (2-tailed)	.615	.002	.124		.842	.001	.001	.505	.185	.042	.675	.840	.734	.725	.664	.239	.908	.043	.844	.242	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00005	Pearson Correlation	.106	.038	.129	.021	1	.115	.115	.121	.379**	.211*	.169	.109	.246*	.059	.099	-.018	-.024	-.060	.299**	.134	.377**
	Sig. (2-tailed)	.325	.725	.228	.842		.282	.282	.260	.000	.047	.114	.311	.020	.585	.354	.864	.826	.576	.004	.210	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00006	Pearson Correlation	.097	.110	.141	.336**	.115	1	.308**	.236*	.087	.247*	.312**	.042	.062	-.035	-.030	-.028	.029	.000	.098	.000	.342**
	Sig. (2-tailed)	.366	.303	.188	.001	.282		.003	.026	.419	.020	.003	.694	.564	.742	.778	.793	.791	1.000	.362	1.000	.001
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00007	Pearson Correlation	.097	.110	.106	.336**	.115	.308**	1	.314**	.173	.282**	.208	.211*	.155	.071	-.061	.113	.114	-.057	.020	.079	.402**
	Sig. (2-tailed)	.366	.303	.325	.001	.282	.003		.003	.104	.007	.051	.047	.147	.510	.572	.292	.287	.594	.856	.460	.000

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00008	Pearson Correlation	.057	.323**	.291**	.072	.121	.236*	.314**	1	.229*	.211*	.301**	.210*	.236*	.251*	.259*	.322**	.205	.169	.090	-.110	.553**
	Sig. (2-tailed)	.594	.002	.006	.505	.260	.026	.003		.031	.047	.004	.048	.026	.018	.014	.002	.054	.113	.402	.307	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00009	Pearson Correlation	.247*	-.011	.148	.142	.379**	.087	.173	.229*	1	.294**	.330**	.208	.091	.125	.201	.015	.062	-.012	.231*	.005	.431**
	Sig. (2-tailed)	.019	.920	.167	.185	.000	.419	.104	.031		.005	.002	.050	.394	.244	.059	.892	.563	.914	.029	.963	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00010	Pearson Correlation	-.001	-.125	.143	.216*	.211*	.247*	.282**	.211*	.294**	1	.370**	.089	.100	.074	.058	-.108	.049	-.082	.147	.094	.363**
	Sig. (2-tailed)	.993	.244	.183	.042	.047	.020	.007	.047	.005		.000	.405	.352	.489	.588	.314	.651	.447	.168	.382	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00011	Pearson Correlation	.120	.071	.240*	.045	.169	.312**	.208	.301**	.330**	.370**	1	.317**	.127	.166	.082	-.073	.087	-.058	.006	.084	.424**
	Sig. (2-tailed)	.262	.507	.023	.675	.114	.003	.051	.004	.002	.000		.002	.234	.120	.447	.499	.416	.592	.954	.435	.000

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00012	Pearson Correlation	.434**	.151	.340**	.022	.109	.042	.211*	.210*	.208	.089	.317**	1	.212*	.237*	.081	.112	.108	-.197	-.084	-.004	.367**
	Sig. (2-tailed)	.000	.157	.001	.840	.311	.694	.047	.048	.050	.405	.002		.046	.025	.453	.298	.313	.064	.436	.973	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00013	Pearson Correlation	-.004	.252*	.331**	.037	.246*	.062	.155	.236*	.091	.100	.127	.212*	1	.347**	.082	.417**	-.013	-.010	.077	.159	.476**
	Sig. (2-tailed)	.974	.017	.002	.734	.020	.564	.147	.026	.394	.352	.234	.046		.001	.444	.000	.900	.923	.476	.136	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00014	Pearson Correlation	.148	.111	.274**	.038	.059	-.035	.071	.251*	.125	.074	.166	.237*	.347**	1	.187	.206	.095	.095	-.047	-.074	.376**
	Sig. (2-tailed)	.166	.302	.009	.725	.585	.742	.510	.018	.244	.489	.120	.025	.001		.080	.052	.376	.374	.664	.490	.000
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00015	Pearson Correlation	.136	.306**	.322**	-.047	.099	-.030	-.061	.259*	.201	.058	.082	.081	.082	.187	1	.205	.308**	.063	.134	-.013	.424**
	Sig. (2-tailed)	.203	.004	.002	.664	.354	.778	.572	.014	.059	.588	.447	.453	.444	.080		.054	.003	.555	.211	.903	.000

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00016	Pearson Correlation	.238 [*]	.539 ^{**}	.261 [*]	.126	-.018	-.028	.113	.322 ^{**}	.015	-.108	-.073	.112	.417 ^{**}	.206	.205	1	.284 ^{**}	.136	-.009	.003	.472 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.024	.000	.013	.239	.864	.793	.292	.002	.892	.314	.499	.298	.000	.052	.054	.007	.203	.934	.974	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00017	Pearson Correlation	.192	.406 ^{**}	.124	.012	-.024	.029	.114	.205	.062	.049	.087	.108	-.013	.095	.308 ^{**}	.284 ^{**}	1	.142	.055	.099	.428 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.071	.000	.245	.908	.826	.791	.287	.054	.563	.651	.416	.313	.900	.376	.003	.007	.184	.608	.358	.000	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00018	Pearson Correlation	.065	.282 ^{**}	.019	.215 [*]	-.060	.000	-.057	.169	-.012	-.082	-.058	-.197	-.010	.095	.063	.136	.142	1	.203	.212 [*]	.309 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.546	.007	.857	.043	.576	1.000	.594	.113	.914	.447	.592	.064	.923	.374	.555	.203	.184	.057	.046	.003	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
VAR00019	Pearson Correlation	.014	-.057	.093	.021	.299 ^{**}	.098	.020	.090	.231 [*]	.147	.006	-.084	.077	-.047	.134	-.009	.055	.203	1	.276 ^{**}	.390 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.893	.597	.386	.844	.004	.362	.856	.402	.029	.168	.954	.436	.476	.664	.211	.934	.608	.057	.009	.000	

	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	
VAR00020	Pearson Correlation	.039	.104	.026	.125	.134	.000	.079	-.110	.005	.094	.084	-.004	.159	-.074	-.013	.003	.099	.212	.276**	1	.326**	
	Sig. (2-tailed)	.719	.334	.806	.242	.210	1.000	.460	.307	.963	.382	.435	.973	.136	.490	.903	.974	.358	.046	.009		.002	
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89
Efektivitas_Kinerja_Karyawan	Pearson Correlation	.354**	.551**	.529**	.375**	.377**	.342**	.402**	.553**	.431**	.363**	.424**	.367**	.476**	.376**	.424**	.472**	.428**	.309**	.390**	.326**	1	
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.002		
	N	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89	89

Uji Realibilitas Kepuasan Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	24

Uji Realibilitas Gaya Kepemimpinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.803	17

Uji Realibilitas Efektivitas Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	89	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	89	100.0

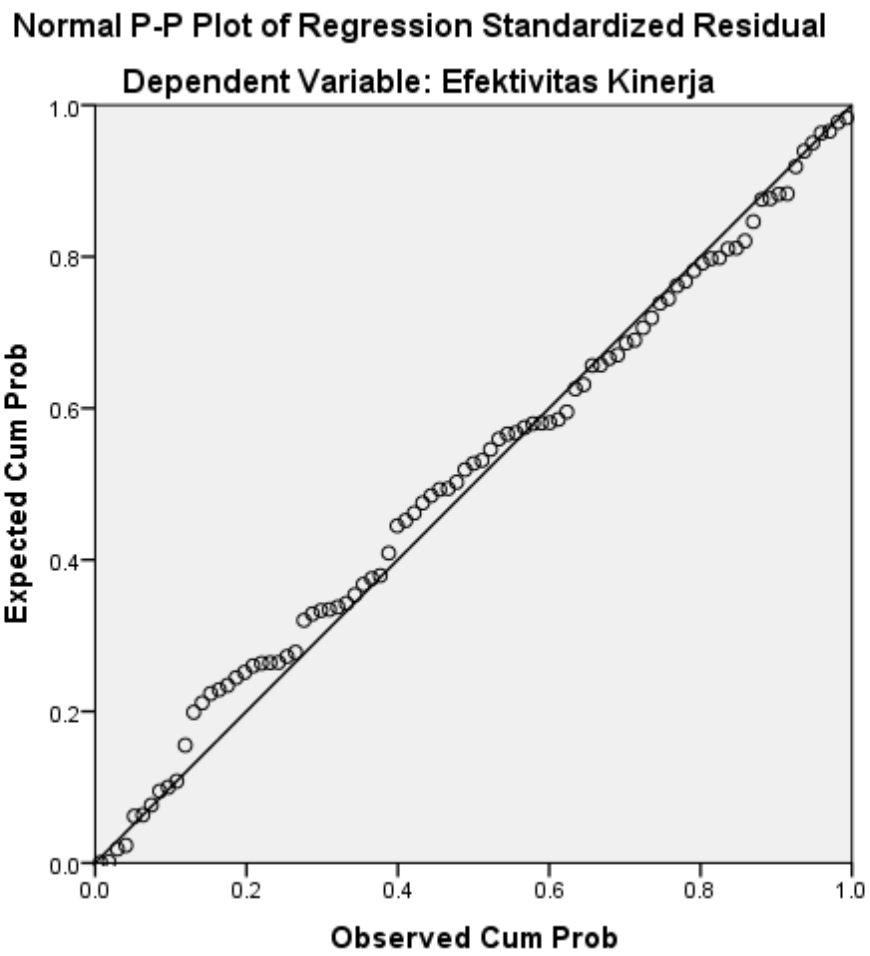
a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	20

Uji Normalitas

Charts



Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.758 ^a	.574	.564	3.47103

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1395.979	2	697.989	57.934	.000 ^b
	Residual	1036.134	86	12.048		
	Total	2432.112	88			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	30.184	4.593		6.571	.000		
	Kepuasan Kerja	.349	.047	.584	7.392	.000	.794	1.260
	Gaya Kepemimpinan	.234	.065	.285	3.611	.001	.794	1.260

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Kepuasan Kerja	Gaya Kepemimpinan
1	1	2.990	1.000	.00	.00	.00
	2	.006	21.797	.25	.09	.97
	3	.004	28.751	.75	.91	.03

a. Dependent Variable: Efektivitas Kinerja Karyawan

Uji Heteroskedastisitas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: abs_res

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.152 ^a	.023	.000	2.23304

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10.165	2	5.083	1.019	.365 ^b
	Residual	428.837	86	4.986		
	Total	439.002	88			

a. Dependent Variable: abs_res

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.980	2.955		-.332	.741
	Kepuasan Kerja	.042	.030	.165	1.375	.173
	Gaya Kepemimpinan	-.012	.042	-.034	-.283	.778

a. Dependent Variable: abs_res

Tabel r

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655

77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

Tabel Uji t

df = (n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
1	6.31375	12.70620
2	2.91999	4.30265
3	2.35336	3.18245
4	2.13185	2.77645
5	2.01505	2.57058
6	1.94318	2.44691
7	1.89458	2.36462
8	1.85955	2.30600
9	1.83311	2.26216
10	1.81246	2.22814
11	1.79588	2.20099
12	1.78229	2.17881
13	1.77093	2.16037
14	1.76131	2.14479
15	1.75305	2.13145
16	1.74588	2.11991
17	1.73961	2.10982
18	1.73406	2.10092
19	1.72913	2.09302
20	1.72472	2.08596
21	1.72074	2.07961
22	1.71714	2.07387
23	1.71387	2.06866
24	1.71088	2.06390
25	1.70814	2.05954
26	1.70562	2.05553
27	1.70329	2.05183
28	1.70113	2.04841
29	1.69913	2.04523
30	1.69726	2.04227
31	1.69552	2.03951
32	1.69389	2.03693
33	1.69236	2.03452
34	1.69092	2.03224
35	1.68957	2.03011
36	1.68830	2.02809
37	1.68709	2.02619
38	1.68595	2.02439
39	1.68488	2.02269
40	1.68385	2.02108

df = (n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
41	1.68288	2.01954
42	1.68195	2.01808
43	1.68107	2.01669
44	1.68023	2.01537
45	1.67943	2.01410
46	1.67866	2.01290
47	1.67793	2.01174
48	1.67722	2.01063
49	1.67655	2.00958
50	1.67591	2.00856
51	1.67528	2.00758
52	1.67469	2.00665
53	1.67412	2.00575
54	1.67356	2.00488
55	1.67303	2.00404
56	1.67252	2.00324
57	1.67203	2.00247
58	1.67155	2.00172
59	1.67109	2.00100
60	1.67065	2.00030
61	1.67022	1.99962
62	1.66980	1.99897
63	1.66940	1.99834
64	1.66901	1.99773
65	1.66864	1.99714
66	1.66827	1.99656
67	1.66792	1.99601
68	1.66757	1.99547
69	1.66724	1.99495
70	1.66691	1.99444
71	1.66660	1.99394
72	1.66629	1.99346
73	1.66600	1.99300
74	1.66571	1.99254
75	1.66543	1.99210
76	1.66515	1.99167
77	1.66488	1.99125
78	1.66462	1.99085
79	1.66437	1.99045
80	1.66412	1.99006

df = (n-k)	$\alpha = 0.05$	$\alpha = 0.025$
81	1.66388	1.98969
82	1.66365	1.98932
83	1.66342	1.98896
84	1.66320	1.98861
85	1.66298	1.98827
86	1.66277	1.98793
87	1.66256	1.98761
88	1.66235	1.98729
89	1.66216	1.98698
90	1.66196	1.98667
91	1.66177	1.98638
92	1.66159	1.98609
93	1.66140	1.98580
94	1.66123	1.98552
95	1.66105	1.98525
96	1.66088	1.98498
97	1.66071	1.98472
98	1.66055	1.98447
99	1.66039	1.98422
100	1.66023	1.98397
101	1.66008	1.98373
102	1.65993	1.98350
103	1.65978	1.98326
104	1.65964	1.98304
105	1.65950	1.98282
106	1.65936	1.98260
107	1.65922	1.98238
108	1.65909	1.98217
109	1.65895	1.98197
110	1.65882	1.98177
111	1.65870	1.98157
112	1.65857	1.98137
113	1.65845	1.98118
114	1.65833	1.98099
115	1.65821	1.98081
116	1.65810	1.98063
117	1.65798	1.98045
118	1.65787	1.98027
119	1.65776	1.98010
120	1.65765	1.97993

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN

Saya mahasiswa Politeknik STMI Jakarta Kementerian Perindustrian RI

Nama : Nopia Eka Nurmilasari

NIM : 1813002

Jurusan : Administrasi Bisnis Otomotif

Dengan ini menyatakan bahwa hasil karya Tugas Akhir yang saya buat dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA PT. SUMBER BAHAGIA METALINDO”**

- Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan literatur hasil kuliah, survey lapangan, melalui angket, melalui buku-buku jurnal acuan yang tertera dalam referensi pada Tugas Akhir ini, serta konsultasi dengan dosen pembimbing.
- Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana sarjana di Universitas atau Perguruan Tinggi lain, kecuali pada bagian-bagian tertentu digunakan sebagai referensi pendukung untuk melengkapi informasi dan sumber informasi dengan dicantumkan dalam sumber referensi yang semestinya.
- Bukan merupakan karya tulis terjemahan dari kumpulan buku atau judul acuan yang tertera dalam referensi pada kara Tugas Akhir saya.

Jika terbukti saya tidak memenuhi apa yang telah saya nyatakan seperti diatas, maka karya Tugas Akhir saya dibatalkan.

Jakarta, Oktober 2017

Yang Membuat Pernyataan



Nopia Eka Nurmilasari

**KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN RI
POLITEKNIK STMI JAKARTA**

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL TUGAS AKHIR

**“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER BAHAGIA METALINDO”**

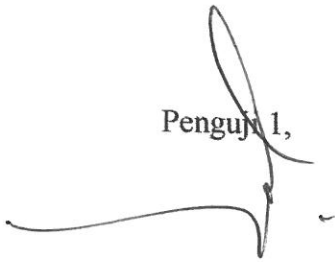
DISUSUN OLEH:

NAMA : NOPIA EKA NURMILASARI
NIM : 1813002
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah diuji oleh Tim Penguji Sidang Tugas Akhir Program Studi Administrasi
Bisnis Otomotif Politeknik STMI Jakarta pada hari Jumat tanggal 17 November
2017.

Jakarta, 20 November 2017

Penguji 1,



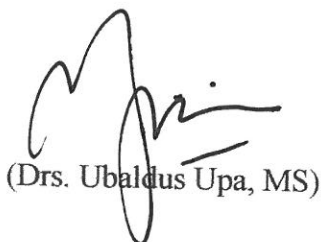
(Dr. Sadar Sukma Adnan, SE, M.Pd)

Penguji 3,



(Drs. Marison Sitorus, MM)

Penguji 2,



(Drs. Ubaldus Upa, MS)

Penguji 4,



(Pasti Immanuel Bangun, SE, MM)

LEMBAR PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

JUDUL TUGAS AKHIR
“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER BAHAGIA METALINDO”

DISUSUN OLEH:

NAMA : NOPIA EKA NURMILASARI
NIM : 1813002
PROGRAM STUDI : ADMINISTRASI BISNIS OTOMOTIF

Telah Diperiksa dan Disetujui Untuk Diajukan
dan Dipertahankan Dalam Tugas Akhir
Politeknik STMI Jakarta

Jakarta, Oktober 2017

menyetujui,
Dosen Pembimbing



Dr. Sadar Sukma Adnan, SE., M.pd

NIP. 195703211984031005



LEMBAR BIMBINGAN PENYUSUNAN LAPORAN TA

Nama : Nopia Eka Nurmilasari
 NIM : 1813002
 Judul TA : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Efektivitas Kinerja Karyawan
 Pembimbing : Dr. Sadar Sukma Adnan SE, M.Pd.

Tanggal	Bab	Keterangan	Paraf
09/08/17		Pembahasan judul & penulisan	
14/08/17		Pembahasan bab 1 & 2	
23/08/17		Revisi bab 1 & 2	
28/08/17		Acc bab 1 & 2	
04/09/17		Pembahasan bab 3	
13/09/17		Acc bab 3	
22/09/17		Pembahasan bab 4	
02/10/17		Revisi bab 4 & 5	
16/10/17		Revisi bab 4, 5 & 6	
24/10/17		Review semua (Bab 1-6)	

Mengetahui,
Ka Prodi Administrasi Bisnis Otomotif

NIP :

Pembimbing

S. SUKMA ADNAN
NIP :



PT. SUMBER BAHAGIA METALINDO

Manufacturer Of Automotive Part and Metal Products

Office/Factory: Jl. Tanjung Pura No.08 Rt.09/Rw.05
Kel.Pegadunagn Kec.Kalideres 11830 Jakarta Indonesia
Phone: (62-21) 5414221 – 5414223 - 5403093 Fax: 5457134
E-mail : ptsbm@gmail.com



Cert No : 16 100 1249

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

No: 005/HRD/IX/2017

Yang bertanda tangan di bawah ini Manager HRD menerangkan bahwa :

Nama : NOPIA EKA NURMILASARI
Jurusan : Manajemen Bisnis Industri
Univ/Perg. Tinggi : POLITEKNIK STMI JAKARTA
d.h. Sekolah Tinggi Manajemen Industri
Jl. Letjen Suprpto No.26 Cempaka Putih, Jakarta Pusat

Telah melaksanakan penelitian pada :

Tanggal : 18 September 2017 s/d 27 September 2017
Tempat : PT. Sumber Bahagia Metalindo
Alamat : Jl. TanjungPura No.08 RT.009/RW.005
Pegadungan, Jakarta Barat 11830 Indonesia
Judul : PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP EFEKTIVITAS KINERJA KARYAWAN PADA
PT. SUMBER BAHAGIA METALINDO

Demikian surat keterangan ini dibuat unuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 27 September 2017

PT. SUMBER BAHAGIA METALINDO

Tri Diwarno
Mgr. HRD