

**ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PRODUKSI PADA PT ASTRA HONDA MOTOR**

TUGAS AKHIR

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

d.h.Sekolah Tinggi Manajemen Industri



Disusun Oleh :

ANISA FEBRIANY

1713090

POLITEKNIK STMI JAKARTA

d.h. SEKOLAH TINGGI MANAJEMEN INDUSTRI

KEMENTERIAN PERINDUSTRIAN REPUBLIK INDONESIA

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir ini.

Penulisan tugas akhir ini merupakan pemenuhan salah satu persyaratan akademis untuk menyelesaikan Program Studi D-IV di Politeknik STMI Kementrian Perindustrian RI, Jurusan Manajemen Bisnis Industri. Penulis menyadari dalam penulisan Tugas Akhir ini masih banyak terdapat kekurangan, baik yang menyangkut etika penulisan, bahasa, maupun dari segi materi.

Sehubungan dengan kekurangan – kekurangan tersebut, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari semua pihak, sehingga dapat meningkatkan kualitas penulisan di masa yang akan datang.

Selanjutnya pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam dan pengharagaan yang sebesar – besarnya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian Tugas Akhir ini. Ucapan terima kasih penulis sampaikan terutama kepada :

1. Kedua Orang Tua tercinta, kedua adik saya Andika dan Aniqah atas seluruh doa, motivasi dan dukungan baik moril maupun materil,
2. Bapak Dr. Mustofa, MT selaku Ketua Politeknik STMI, Kementrian Perindustrian RI,
3. Bapak Drs Mulyono, MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Industri sekaligus dosen pembimbing PKL saya yang telah memberikan nasehat dan motivasinya,
4. Bapak Dr. Sadar Sukma Adnan, S.E., M.Pd selaku Dosen Pembimbing Tugas Akhir saya yang telah memberikan nasehat, arahan dan bimbingan selama tugas akhir dengan sabar mengajarkan saya,
5. Bapak Sonny Taufan, S.H., M.H selaku Asisten Dosen Pembimbing Tugas Akhir saya yang telah membantu dan memberikan nasehat juga bimbingan selama tugas akhir,

6. Bapak Richrad selaku HRD PT AHM yang telah mengizinkan saya PKL sekaligus menjadi bahan untuk Tugas Akhir saya disana dan karyawan produksi PT AHM yang telah membantu,
7. Dosen-dosen MBI yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada saya,
8. Mohammad Ryan Rachmansyah yang telah memberikan dukungan, doa, suka duka dan juga motivasi untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini,
9. Sahabat saya Riana Desitasari dan Gita Rotua Marchelia yang terus memberikan semangat, suka, duka dan dukungannya,
10. Naufal Aziz Assyafiq dan Yuni Ernawati teman saya yang telah mengajarkan dalam penulisan Tugas Akhir,
11. Teman – teman dari organisasi yang saya emban HIMABO dan BEM yang telah memberikan saya dukungan serta pengertian dalam mengerjakan Tugas Akhir ini,
12. Teman – teman seperjuangan MBI 2013 yang memberikan informasi dan masukan,
13. dan semua pihak yang telah membantu yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Jakarta, 26 Oktober 2017

Penulis

Anisa Febriany

ABSTRAK

PT Astra Honda Motor (AHM) adalah perusahaan manufacturing yang bergerak di bidang otomotif yang memproduksi sepeda motor. PT Astra Honda Motor (AHM) berlokasi di Jalan Laksda Yos Sudarso, Sunter 1 Jakarta Pusat. Perusahaan ini berdiri dengan saham yang diberasal dari PT Astra Internasional,Tbk dan PT Honda Co, LTD. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan produksi pada PT Astra Honda Motor (AHM). Metode yang dipakai adalah metode kuantitatif yang terdiri uji validitas, uji reabilitas, uji korelasi, uji regresi linier berganda dengan menggunakan uji t dan uji f serta koefisien determinasi. Pengujian ini dilakukan dengan bantuan Microsoft Excel dan SPSS (Stasticcal Product and Service Solution) 22.0 for windows. Berdasarkan pada hasil analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka hasil yang dapat ditarik kesimpulan. Pertama, terdapat hubungan yang cukup serta signifikansi antara Lingkungan kerja (X_1) dan Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terbukti dengan nilai $t_{hitung} = 2,039 > t_{tabel} = 1,991$. Kedua, terdapat hubungan yang kuat dan memiliki korelasi yang signifikansi antara Gaya Kepemimpinan (X_2) dan Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terbukti nilai di $r = 0,5291$ serta Gaya Kepemimpinan (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y), dikarenakan H_0 ditolak terbukti dari $t_{hitung} = 5,293 > t_{tabel} = 1,991$. Ketiga, terdapat hubungan yang cukup sedang antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hal ini terbukti dari nilai $r = 0,5592$. Serta Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) secara simultan (bersama – sama) memiliki pengaruh yang signifikansi terhadap Kepuasan Kerja (Y).

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR TABEL.....	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Pembatasan Masalah	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II LANDASAN TEORI	6
2.1 Sumber Daya Manusia	6
2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia	6
2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	7
2.1.3 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	8
2.2 Lingkungan Kerja.....	9
2.1.2 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja	11
2.3 Kepemimpinan	13
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	14
2.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan.....	15

2.3.3 Teori Gaya Kepemimpinan	15
2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan	21
2.4 Kepuasan Kerja	22
2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja	22
2.4.2 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja.....	23
2.4.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi.....	25
2.4.4 Teori Kepuasan Kerja	30
2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja	33
2.5 Kerangka Penelitian	34
2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.....	35
2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan	36
2.6.Hipotesis.....	37
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	38
3.1 Jenis dan Sumber Data	38
3.1.1 Jenis Data	38
3.1.2 Sumber Data.....	38
3.2 Teknik Pengumpulan Data	39
3.3 Populasi dan Sampel	40
3.4 Skala Pengukuran dan Instrumen.....	41
3.4.1 Skala Pengukuran.....	41
3.4.2 Instrumen Penelitian.....	42
3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data	44
3.5.1 Teknik Pengolahan Data.....	44
3.5.2 Analisis Data.....	44
3.5.2.1 Uji Validitas	44

3.5.2.2. Uji Reabilitas	44
3.5.3 Uji Asumsi Dasar	45
3.5.3.1 Uji Multikolinearitas	45
3.5.3.2 Uji Normalitas	46
3.5.4 Analisis Regresi Linear Sederhana.....	46
3.5.5 Analisis Regresi Berganda	47
3.5.6 Analisis Korelasi	47
3.5.6.1 Koefisien Determinasi	49
3.5.7 Uji Hipotesis	49
3.5.7.1 Uji Simultan F	49
3.5.7.2 Uji Parsial t.....	50
BAB IV PENGUMPULAN DATA	51
4.1 Pengumpulan Data	51
4.1.1 Profil Perusahaan	51
4.1.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	51
4.1.1.2 Lokasi Perusahaan.....	52
4.1.1.3 Struktur Organisasi	53
4.1.1.4 Deskripsi Pekerjaan.....	53
4.1.2 Aspek Produksi	56
4.1.2.1 Sistem Produksi.....	56
4.1.2.2 Klasifikasi Produk.....	57
4.1.2.3 Alur Proses Produksi.....	58
4.1.2.4 Proses Produksi	58
4.1.2.5 Bahan Baku	61
4.1.2.6 Mesin.....	61

4.1.3 Aspek Pemasaran	64
4.1.3.1 Sasaran Pemasaran	64
4.1.3.2 Fungsi Pemasaran.....	65
4.1.3.3. Biaya Pemasaran.....	67
4.1.4 Aspek Keuangan	68
4.1.5 Aspek Sumber Daya Manusia	68
4.1.5.1 Jumlah Karyawan.....	69
4.1.5.2 Proses Perekrutan	69
4.1.5.3 Penilaian Kinerja	71
4.1.5.4 Kesejahteraan Karyawan.....	72
4.1.5.5 Pemutusan Hubungan Kerja.....	74
BAB V ANALISA DAN PEMBAHASAN.....	75
5.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	75
5.1.1 Menurut Jenis Kelamin	75
5.1.2 Menurut Usia.....	76
5.1.3 Menurut Jabatan	76
5.1.4 Menurut Pendidikan	77
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	77
5.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja	77
5.2.2 Tanggapan Responden terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan.....	78
5.2.3 Tanggapan Responden terhadap Variabel Kepuasan Kerja	80
5.3 Instrumen Penelitian.....	81
5.3.1 Uji Validitas	81
5.3.2 Uji Reabilitas.....	93
5.4 Uji Asumsi Dasar	116

5.4.1 Uji Multikolinearitas	116
5.2.2 Uji Normalitas	117
5.5 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda	118
5.5.1 Uji Regresi Linear Sederhana X1 dan Y	118
5.5.2 Uji Regresi Linear Sederhana X2 dan Y	121
5.5.3 Uji Persamaan Regresi Linear Berganda	123
5.5.4 Uji Korelasi Sederhana dan Berganda	127
5.5.5 Koefisien Determinasi	130
5.6 Uji Hipotesis Penelitian.....	131
5.6.1 Uji Signifikasi Simultan (Uji Statistik F).....	131
5.6.2 Uji Signifikasi Parsial (t).....	133
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	137
6.1 Kesimpulan	137
6.2 Saran.....	139
DAFTAR PUSTAKA	141
LAMPIRAN	

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	53
Gambar 4.2 Produksi PT AHM.....	57
Gambar 4.3 Alur Produksi	58
Gambar 5.1 Diagram Regresi Sederhana Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja	122
Gambar 5.2 Diagram Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan dengan Kepuasan Kerja	124
Gambar 5.3 Diagram Regresi Berganda Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja	128
Gambar 5.4 Diagram Uji F Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	134
Gambar 5.5 Diagram Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja	138
Gambar 5.6 Diagram Uji t Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja.....	139

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Kisi – kisi Instrumen Penelitian	42
Tabel 4.1 Mesin.....	61
Tabel 4.2 Data Karyawan Produksi	69
Tabel 4.3 Gaji.....	72
Tabel 5.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin.....	75
Tabel 5.2 Jumlah Responden Menurut Usia	76
Tabel 5.3 Jumlah Responden Menurut Jenis Pekerjaan.....	76
Tabel 5.4 Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir.....	77
Tabel 5.5 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Lingkungan Kerja X_1	77
Tabel 5.6 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan X_2	79
Tabel 5.7 Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Y	80
Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja X_1	81
Tabel 5.9 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan X_2	85
Tabel 5.10 Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja Y	88
Tabel 5.11 Uji Validitas	91
Tabel 5.12 Penolong Perhitungan Uji Reabilitas dengan Teknik <i>Alpha Cronbach</i> ...94	
Tabel 5.13 Reabilitas Statistik Lingkungan Kerja	100
Tabel 5.14 Penolong Perhitungan Uji Reabilitas dengan Teknik <i>Alpha Cronbach</i> ...101	
Tabel 5.15 Reabilitas Statistik Gaya Kepemimpinan	107
Tabel 5.16 Penolong Perhitungan Uji Reabilitas dengan Teknik <i>Alpha Cronbach</i> ...109	
Tabel 5.17 Reabilitas Statistik Kepuasan Kerja	115
Tabel 5.18 Hasil Uji SPSS Multikoleniaritas.....	116
Tabel 5.19 Uji Normalitas <i>Kolmogrov Smirnov</i>	117

Tabel 5.20 Tabel Penolong Nilai Konstanta a,b	118
Tabel 5.21 Hasil Uji SPSS Regresi X_1 dan Y	121
Tabel 5.22 Hasil Uji SPSS Regresi X_2 dan Y	123
Tabel 5.23 Hasil Uji SPSS Regresi Linear Berganda	126
Tabel 5.24 Hasil Uji SPSS Korelasi Sederhana	129
Tabel 5.27 Hasil Uji SPSS Korelasi Berganda	130
Tabel 5.28 Hasil Uji SPSS Uji Parsial t	136

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi telah bergulir, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis. Ekonomi kan lebih berbasis pada pengetahuan, bukan tanah, atau mesin – mesin tradisional. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau properti lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus.

Melihat tujuan perusahaan untuk memperoleh profit yang semaksimal mungkin di era globalisasi . Sudah sepatutnya perusahaan melihat kinerja karyawannya. Baik perusahaan jasa maupun perusahaan manufaktur keduanya harus menciptakan kinerja karyawan yang tinggi demi mencapai tujuan perusahaan tersebut. Tidak hanya mencapai, sebuah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan sangat berkualitas namun juga mampu mengembangkan perusahaan tersebut untuk bersaing di dalam persaingan bisnis global. Sehingga sangat jelas terlihat bahwa salah satu faktor kesuksesan sebuah perusahaan di dalam persaingan bisnis global adalah sumber daya manusia.

Oleh karena itu, SDM yang diperlukan pada saat ini adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi dengan cepat, adaptif, dan responsif terhadap perubahan – perubahan teknologi. Dalam kondisi tersebut integritas pribadi semakin penting untuk memenangkan persaingan.

Agar perusahaan mampu mewujudkan tujuannya, maka perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia dengan melihat kepuasan kerja dari karyawan itu sendiri. Kepuasan kerja karyawan menjadi faktor keberhasilan perusahaan itu sendiri, apabila karyawan merasa puas dan senang dalam bekerja maka akan cepat tercapai pula tujuan perusahaan. Oleh karena itu karyawan di sebut sebagai aset perusahaan yang sangat berharga.

Kepuasan kerja adalah sikap karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama diantara pimpinan dan sesama karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain; faktor kepuasan finansial, faktor kepuasan fisik, faktor kepuasan sosial, dan faktor kepuasan psikologi.

Pada PT Astra Honda Motor khususnya bagian produksi terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan antara lain : Gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja. Gaya kepemimpinan ini di dasari oleh sikap atau perilaku dari pemimpin perusahaan yang berhubungan erat dengan manajer. Bagaimana seorang manajer menangani karyawan dan bagaimana cara manajer menghadapi karyawan yang bermasalah di dalam perusahaan. Hal ini juga di pengaruhi oleh hubungan pimpinan dan karyawan yang menyebabkan ketidaksenangan karyawan terhadap perusahaan.

Pendapat Ahyari (1994) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Kondisi lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Astra Honda Motor khususnya bagian produksi terlihat kurang begitu nyaman. Karena melihat tugas dan kewajiban yang dibebankan karyawan ini butuh kondisi kerja yang menyenangkan dan nyaman, tugas dan kewajiban yang dibebankan pada karyawan ini butuh kejelasan dan ketelitian, karena tugasnya sendiri yang berat. Sehingga kondisi kerja yang baik sangat diharapkan karyawan selama menjalankan tugas dan kewajibannya. Dengan kondisi mesin yang sudah lama dan keadaan lingkungan kerja yang bising oleh suara mesin yang ada membuat lingkungan kerja tidak nyaman sehingga dapat memicu karyawan tidak produktif dalam bekerja.

Menciptakan sumber daya manusia yang sangat berkualitas dan berdaya guna, sebuah perusahaan harus menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik, secara fisik maupun non fisik. Sehingga apa yang menjadi tujuan perusahaan tersebut dapat tercapai dengan maksimal. Dan dapat dikaitkan apabila seorang

karyawan telah merasakan kondisi lingkungan kerja yang baik, maka motivasi pada diri karyawan untuk bekerja akan meningkat dan dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Gaya kepemimpinan menurut Keith (1985) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipresepsikan oleh para pegawainya. Gaya kepemimpinan yang diterapkan pada PT Astra Honda Motor khususnya bagian produksi cenderung tidak menunjukkan sifat kepemimpinan seperti tidak memacu karyawan untuk semangat dalam bekerja, tidak memotivasi karyawan untuk maju dan sukses, serta tidak menunjukkan inspirasi dan kekaguman kepada bawahan atau karyawan.

Terdapat berbagai macam gaya kepemimpinan menurut Tohardi (2002), yaitu : *Gaya persuasif*, *gaya refresif*, *gaya partisipatif*, *gaya inovatif*, *gaya investigatif*, *gaya inspektif*, *gaya motivatif*, *gaya naratif*, *gaya edukatif*, *gaya retrogresif*. Dari berbagai macam gaya kepemimpinan yang ada hanya beberapa saja yang sesuai dengan tempat dan karyawan yang ada. Oleh karena itu pemimpin harus dapat memilih mana yang sesuai agar karyawan nya dapat puas oleh gaya kepemimpinan yang di adopsi oleh pemimpin tersebut. Hal ini diperkuat dengan pendapat Fiedler (dalam Tohardi, 2002), tidak ada seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang berhasil dengan hanya menerapkan satu macam gaya kepemimpinan untuk segala situasi. Untuk itu pemimpin yang berhasil harus mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda – beda sesuai dengan situasi yang berbeda – beda pula.

Dari latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis mengenai pengendalian bahan baku perusahaan tersebut dengan judul :

“ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PRODUKSI PADA PT ASTRA HONDA MOTOR ”

1.2 Pembatasan Masalah

Agar penelitian mempunyai alur yang jelas dan tidak menyimpang dari pembahasan dan tujuan – tujuan yang telah ditetapkan, maka dibuatlah beberapa batasan masalah :

1. Penelitian ini di lakukan di PT Astra Honda Motor Sunter pada karyawan produksi *machining crank case* dan di laksanakan pada bulan Februari – April 2017.
2. Teknik pengumpulan data berdasarkan kuesioner dan wawancara.
3. Analisis data responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, divisi kerja, jabatan.
4. Penelitian ini menggunakan metode analisis reabilitas, validitas, korelasi dan regresi linear berganda.

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan bagian produksi pada PT Astra Honda Motor. Dan gaya kepemimpinan seperti apa yang harus dilakukan juga lingkungan kerja yang bagaimana untuk memberikan kepuasan pada karyawan produksi pada PT Astra Honda Motor.

1.4 Perumusan Masalah

Sehubungan dengan hal tersebut maka penulis telah merumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi pada PT Astra Honda Motor?
2. Bagaimana pengaruh antara gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja karyawan pada bagian produksi pada PT Astra Honda Motor?
3. Bagaimana pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada bagian produksi pada PT Astra Honda Motor?

1.5 Sistematika Penulisan

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

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah, pokok permasalahan, tujuan penelitian, batasan masalah, manfaat tugas akhir, serta sistematika penulisan.

BAB II: LANDASAN TEORI

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

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian meliputi jenis data yang dibutuhkan, sumber data, cara mengumpulkan data, cara pengolahan data dan teknik analisis.

BAB IV: PENGUMPULAN DATA

Berisikan pengumpulan data-data yang dibutuhkan untuk pengolahan data sesuai dengan metode yang dipilih, pengolahan data tersebut akan digunakan dalam analisa data.

BAB V: ANALISA DAN PEMBAHASAN

Berisikan analisa serta pembahasan terhadap hasil yang diperoleh dari data pengolahan data melalui metode yang diterapkan.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Berisikan kesimpulan dari penelitian yang dilakukan, serta saran-saran yang diperlukan perusahaan dan peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan satu – satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, saya dan karya (rasio, rasa dan karsa). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Betapapun majunya teknologi, perkembangan informasi, tersedianya modal dan memadainya bahan, jika tanpa SDM sulit bagi organisasi itu untuk mencapai tujuannya.

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia

Werther dan Davis (1996), menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah “pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi”. Sebagaimana dikemukakan bahwa dimensi pokok sisi sumber daya manusia adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang pada gilirannya akan menentukan kualitas dan kapabilitas hidupnya.

Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi menurut Ndraha (1999) adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai *kompetitif – generatif- inovatif* dengan menggunakan energi tertinggi seperti : *intelligence, creativity* dan *imagination*; tidak lagi semata – mata menggunakan energi kasar, seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya.

Dengan berpegang pada definisi tersebut diatas, kita harus memahami bahwa sumber daya manusia harus diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia – manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi. Dengan berpegang pada pengertian tersebut, istilah sumber daya manusia adalah manusia bersumber daya dan merupakan kekuatan.

Berdasarkan pengertian sumber daya manusia menurut para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan sumber daya manusia adalah sumber kekuatan yang dimiliki oleh manusia yang mampu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Simamora (1997) manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja. Sedangkan menurut Dessler (1997) manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkiran, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian.

Sementara itu, Schuler et al (1992) mengartikan manajemen sumber daya manusia (MSDM) sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan – tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat.

MSDM dapat juga merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi. Walaupun objeknya sama – sama manusia, namun pada hakikatnya ada perbedaan hakiki antara manajemen sumber daya manusia dengan manajemen tenaga kerja atau dengan manajemen personalia. Dalam mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan manajemen sumber daya manusia adalah sumber kekuatan yang dimiliki oleh manusia yang mampu mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3 Tugas Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Menurut Umar (1999) dalam tugasnya manajemen sumber daya manusia dapat dikelompokkan atas tiga fungsi, yaitu:

1. Fungsi manajerial : perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
2. Fungsi operasional : pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja.
3. Fungsi ketiga : kedudukan manajemen sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.

2.1.4 Tujuan manajemen sumber daya manusia

Tiap organisasi , termasuk perusahaan, menetapkan tujuan – tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejementi setiap sumber dayanya termasuk sumber daya manusia, tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing – masing organisasi.

Menurut Cushway (dalam buku Irianto, 2001) tujuan MSDM meliputi :

1. Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerjaan yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal.
2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.

3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implikasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang membantu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen SDM.

Sementara itu menurut Schuler et al (dalam buku Irisanto,2001) setidaknya MSDM memiliki tiga tujuan utama, yaitu:

1. Memperbaiki tingkat produktivitas.
2. Memperbaiki kualitas kehidupan kerja.
3. Meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek – aspek legal.

2.2 Lingkungan Kerja

Menurut Rivai (2001) , lingkungan kerja merupakan elemen – elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi sama dengan yang di kemukakan Nitisemito (2000), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin di perkuat dengan pendapat Ahyari (1994) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan.

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

- a. Triguno (1999) menjabarkan bahwa lingkungan kerja adalah sarana dan prasarana yang ada di tempat karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi karyawan di dalam menjalankan tugas – tugas yang dibebankan.
- b. Siagian (2004) adanya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikan merupakan kondisi kerja yang kondusif. Faktor lain di dalam lingkungan kerja dalam perusahaan yang juga tidak boleh diabaikan adalah hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan tersebut.
- c. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (1991) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut: pewarnaan, kebersihan, penerangan, pertukaran udara, musik, keamanan dan ke-bisingan.
- d. Menurut As'ad (1991) lingkungan adalah keseluruhan atau setiap aspek dan gejala fisik dan sosial kultural yang mempengaruhi individu.
- e. Alex S. Nitisemito (1992) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan.
- f. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Berdasarkan pengertian lingkungan kerja menurut para ahli diatas, maka peneliti menyimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam menjalankan tugasnya.

2.2.2 Indikator Lingkungan Kerja

Untuk mengukur variabel lingkungan kerja dilakukan berdasarkan indikatornya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2009) indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran,

dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Menurut Sihombing (2001), indikator lingkungan kerja terdiri dari :

1. Faktor fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas parkir di luar gedung perusahaan, lokasi dan rancangan gedung sampai jumlah cahaya dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja.
2. Faktor non fisik, meliputi setiap hal dari fasilitas yang memberikan jaminan rasa aman, sehat dan sejahtera, bebas kecelakaan kerja dan penyakit. Contohnya asuransi kesehatan.

Menurut Wursanto (2003) , indikator lingkungan kerja adalah :

1. Kondisi kerja

Kondisi kerja dikatakan baik apabila memungkinkan seseorang untuk meningkatkan produktivitas kerjanya, baik kondisi fisik maupun kondisi psikologis. Kondisi fisik berhubungan dengan kondisi gedung , ruang kerja, ventilasi, dan sebagainya. Sedangkan kondisi psikologis adalah kondisi kerja yang dapat memberikan kepuasan psikologis kepada para

anggotanya, misalnya adanya hubungan yang harmonis, kesempatan untuk maju, dan sebagainya.

2. Keamanan dalam pekerjaan

Keamanan dalam pekerjaan adalah terjaminnya keselamatan kerja selama melaksanakan tugas. Pada dasarnya setiap anggota organisasi menghendaki jaminan keselamatan kerja. Berbagai bentuk keselamatan kerja, misalnya perlakuan yang adil dan manusiawi, aman dari segala bentuk pemutusan kerja dan aman dari segala macam tuduhan dan hinaan.

Berdasarkan penjabaran yang ada diatas maka yang dimaksud dengan indikator lingkungan kerja yang dipakai peneliti adalah menurut Sedarmayanti (2009):

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Sirkulasi udara ditempat kerja
3. Kebisingan di tempat kerja
4. Bau tidak sedap di tempat kerja
5. Keamanan di tempat kerja

2.3 Kepemimpinan

Berbagai studi tentang kepemimpinan bisa dikelompokkan menjadi tiga pendekatan, yaitu yang mendasarkan atas traits (sifat, perangai) atau kualitas yang di perlukan seseorang untuk menjadi pimpinan, kedua, yang mempelajari perilaku yang diperlukan untuk menjadi pemimpin yang efektif. Kedua pendekatan ini menganggap bahwa apabila seseorang mempunyai karakteristik atau kualitas dan perilaku tertentu, akan menjadi seorang pemimpin dalam situasi apapun ia di tempatkan. Pendekatan yang ketiga adalah pendekatan *contingency* (kemungkinan) yang berdasarkan faktor – faktor situasional, untuk menentukan gaya kepemimpinan yang efektif. Dengan kata lain, seseorang yang bisa menjadi pemimpin yang baik pada suatu kadaan tertentu, mungkin tidak berhasil dalam situasi yang lain.

Berbagai pendapat tersebut tentu mempunyai perbedaan – perbedaan, tetapi kita bisa menarik kesimpulan akan adanya hal yang sama. Yaitu setiap pimpinan mempunyai kewajiban untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan perhatian terhadap kebutuhan para karyawan di bawahnya.

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Sedangkan pengertian kepemimpinan dapat dibagi menjadi beberapa pengertian yaitu :

- a. Menurut Maxwell (1995) menyatakan bahwa ukuran sejati kepemimpinan adalah pengaruh tidak lebih dan tidak kurang. Menurut Waldock dan Kelly (2004) menyatakan bahwa pengaruh adalah jantung kepemimpinan.
- b. Hughes at el (2002) menyatakan bahwa “ kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi sebuah kelompok yang terorganisir untuk mempengaruhi sebuah kelompok yang terorganisir untuk mencapai suatu tujuan mereka.”
- c. Menurut Werren Bennis dan Covey (2004) “ kepemimpinan adalah kapasitas untuk menterjemahkan visi ke dalam realita dengan kata lain kepemimpinan berarti turut melibatkan orang lain dan lebih mengutamakan visi di atas segalanya, baru kemudian pada langkah pelaksanaannya.”
- d. Kepemimpinan menurut Robert Dubin diartikan sebagai pelaksanaan otoritas dan pembuatan keputusan.
- e. Menurut J.K. Hemphill kepemimpinan adalah suatu inisiatif untuk bertindak yang menghasilkan suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu pola yang konsisten dalam rangka mencari jalan pemecahan dari suatu persoalan bersama.
- f. Menurut George R. Terry kepemimpinan adalah kegiatan – kegiatan untuk memengaruhi orang – orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan.
- g. Anoraga (1992), mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik

langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang – orang agar penuh dengan pengertian, kesadaran, dan senang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu.

Berdasarkan pengertian tentang kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa kepemimpinan adalah suatu sifat dasar pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.3.2 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya dapat dilihat dari bermacam – macam sudut pandang. Bila dilihat dari sudut pandang perilaku pemimpin apa yang dikemukakan oleh Tannenbaum dan Schmit (dalam buku Amran 1999), perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otokratik sampai demokratik. Menurut beliau, sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penguunaan kebebasan oleh pengikut. Kombinasi dari kedua faktor inilah yang menentukan pada tingkat mana seseorang pemimpin mempraktikkan perilaku kepemimpinan.

Disamping itu, ada beberapa pendapat tentang gaya kepemimpinan yang diajukan oleh pakar yang semuanya dapat ditelusuri dalam beberapa literatur kepemimpinan, organisasi dan manajemen. Studi dari Ohio State University. (Nimran,1999) misalnya, mengemukakan dua orientasi utama pemimpin di dalam menerapkan kepemimpinannya, yaitu orientasi pada hubungan kemanusiaan dan orientasi pada struktur tugas

Gaya kepemimpinan menurut Keith (1985) adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipresepsikan oleh para pegawainya.

2.3.3 Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Sutarto (dalam buku Tohardi,2002), pendekatan perilaku berlandaskan pemikiran bahwa keberhasilan atau kegagalan pemimpin ditentukan oleh gaya bersikap dan bertindak seorang pemimpin yang bersangkutan.

Gaya bersikap dan bertindak akan tampak dari:

1. Cara memberi perintah.
2. Cara memberikan tugas.
3. Cara berkomunikasi.
4. Cara membuat keputusan.
5. Cara mendorong semangat bawahan.
6. Cara memberikan bimbingan.
7. Cara menegakkan disiplin.
8. Cara mengawasi pekerjaan bawahan.
9. Cara meminta laporan dari bawahan
10. Cara memimpin rapat.
11. Cara menegur kesalahan bawahan, dan lain – lain.

Menurut Deddy Mulyadi (2015) gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan *laissez-faire* (kebebasan).

1. Otokratis
 - a. Penentu kebijaksanaan dilakukan oleh pemimpin.
 - b. Teknik – teknik dan langkah – langkah kegiatan didikte oleh atasan setiap waktu, sehingga langkah – langkah yang akan datang selalu tidak pasti untuk tingkat yang luas.
 - c. Pemimpin biasanya mendikte tugas kerja bagian dan kerja bersama setiap anggota.
 - d. Pemimpin cenderung menjadi “pribadi” dalam pujian dan kecamannya terhadap kerja setiap anggota ; mengambil jarak dari partisipasi kelompok aktif kecuali bila menunjukkan keahliannya.
2. Demokratis
 - a. Semua kebijaksanaan terjadi pada kelompok diskusi dan keputusan di ambil dengan dorongan dan bantun dari pemimpin.

- b. Kegiatan – kegiatan didiskusikan, langkah – langkah umum untuk tujuan kelompok dibuat, dan bila dibutuhkan petunjuk – petunjuk teknis, pemimpin menyarankan dua atau lebih alternative prosedur yang dapat dipilih.
 - c. Para anggota bebas bekerja dengan siapa saja yang mereka pilih dan pembagian tugas ditentukan oleh kelompok.
 - d. Pemimpin adalah obyektif atau fact-minded dalam pujian dan kecamannya dan mencoba menjadi seorang anggota kelompok biasa dalam jiwa dan semangat tanpa melakukan banyak pekerjaan.
3. Kebebasan (*Laissez-Faire*)
- a. Kebebasan penuh bagi keputusan kelompok atau individu dengan partisipasi minimal dari pemimpin.
 - b. Bahan – bahan yang bermacam – macam disediakan oleh pemimpin yang membuat orang selalu siap bila dia akan memberikan informasi bila ditanya. Dia tidak mengambil bagian dalam diskusi.
 - c. Sama sekali tidak ada partisipasi dari pemimpin dalam penentuan tugas.
 - d. Kadang – kadang memberi komentar spontan terhadap kegiatan anggota atau pertanyaan dan tidak bermaksud menilai atau mengatur suatu kejadian.

Keith Davis menintisarikan ada 4 ciri utama yang mempunyai pengaruh terhadap kesuksesan kepemimpinan dalam organisasi:

1. Kecerdasan
2. Kedewasaan sosial dan hubungan sosial yang luas.
3. Motivasi diri dan dorongan berprestasi.
4. Sikap – sikap hubungan manusiawi.

Menurut Thoha (2007), gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat.

Kemudian menurut Rivai (2009) gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

a. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Burns dalam Hughes *et al* (2012) mengatakan kepemimpinan transaksional terjadi saat pemimpin dan pengikut berada dalam semacam hubungan pertukaran untuk memenuhi kebutuhan. Menurut Yukl (2010) kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang melakukan transaksi memotivasi para pengikut dengan menyerukan kepentingan pribadi mereka. Bass dalam Yukl (2010) mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan bawahan tercermin dari tiga perilaku berikut:

- 1) Imbalan kontingen, adalah klarifikasi yang dibutuhkan untuk mendapatkan penghargaan dan penggunaan penghargaan untuk mempengaruhi motivasi.
- 2) Manajemen aktif dengan pengecualian, yaitu melaksanakan peraturan untuk menghindari kesalahan.
- 3) Manajemen pasif dengan pengecualian, penggunaan hukuman dan tindakan korektif lain sebagai respon atas penyimpangan dari standar kinerja yang

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional adalah proses di mana para pemimpin mengambil tindakan untuk meningkatkan kesadaran karyawan akan hal apa yang benar dan penting, selain itu pemimpin memperkuat sikap kerjasama dan saling mempercayai untuk mencapai tujuan karyawan sendiri atau organisasi sehingga dapat menginspirasi para karyawan mengesampingkan kepentingan pribadi dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa (Usoro, 2008; Yukl, 2006; Bass dan Avolio, 1994; Humphreys, 2005). Pemimpin dengan tipe kepemimpinan transformasional ini menaruh perhatiannya terhadap pengembangan diri para karyawannya dengan memberikan hadiah atau suatu penghargaan atas usaha kerja mereka yang mengoptimalkan pembangunan kelompok, organisasi dan masyarakat. Dengan gaya kepemimpinan transformasional para karyawan

merasakan rasa kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, dan para karyawan termotivasi untuk melakukan lebih daripada yang awalnya diharapkan. Gaya kepemimpinan ini juga dapat mengubah dan memotivasi para karyawan dengan: (1) membuat para karyawan lebih menyadari pentingnya hasil tugas, (2) mempengaruhi para karyawan untuk mementingkan kepentingan organisasi dibandingkan dengan kepentingan pribadi, dan (3) mengaktifkan kebutuhan para karyawan yang lebih tinggi.

Karakteristik dari pemimpin dengan tipe kepemimpinan transformasional menjadi 4 atribut adalah:

1. Stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*)

Pemimpin mengajarkan karyawan dari ide-ide baru dan tidak pernah mengkritik karyawan secara terbuka untuk kesalahan yang dilakukan oleh karyawan. Melalui stimulasi intelektual pemimpin merangsang kreativitas anggota untuk menemukan solusi bagi setiap masalah dalam perspektif baru. Karyawan juga didorong melakukan inovasi dalam mengembangkan kemampuan diri dan secara aktif ikut terlibat dalam menyelesaikan masalah organisasi.

2. Motivasi yang menginspirasi (*Inspirational Motivation*)

Pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional mampu meningkatkan motivasi dan antusiasme karyawan untuk mencapai prestasi terbaik dalam performansi dan dalam pengembangan dirinya sehingga karyawan bekerja lebih keras dari biasanya, selain itu pemimpin mengartikulasikan tentang tujuan visi perusahaan untuk masa depan dan menantang para karyawan dengan standar yang tinggi.

3. Pengaruh yang ideal (*Idealized Influence*)

Pemimpin menginspirasi karyawan untuk menerima nilai-nilai, norma-norma, dan prinsip-prinsip bersama selain itu memberikan keyakinan, mengutamakan kepada kepercayaan, berani menghadapi masalah ketika masalah datang, mengutamakan suatu nilai, tujuan dan komitmen dalam sebuah proses.

4. Pertimbangan individual (Individualized Consideration)

Pemimpin bertindak sebagai pendamping untuk karyawan dan memberi suatu penghargaan untuk kreativitas dan inovasi yang karyawan lakukan. Karyawan diberikan kesempatan dalam mengambil keputusan dan diberikan fasilitas-fasilitas yang membantu melaksanakan keputusan tersebut.

Terdapat tujuh pedoman seorang pemimpin transformasional (Yukl, 2006) yaitu:

1. Menyatakan visi yang jelas dan menarik

Pemimpin harus mempunyai visi yang jelas dan membuat komitmen yang kuat kepada setiap karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan dapat tercapai jika setiap karyawan mengetahui tujuan, sasaran dan prioritas yang harus dicapai. Penyampaian visi tersebut harus dilakukan berulang kali pada setiap kesempatan dan dalam cara yang berbeda-beda.

2. Menjelaskan bagaimana visi tersebut dapat dicapai

Pemimpin tidak boleh hanya menyampaikan visi secara jelas saja, tetapi harus meyakinkan karyawan bahwa visi tersebut dapat tercapai. Dalam hal ini, sangatlah penting membuat hubungan yang jelas antara visi dengan bagaimana strategi yang dilakukan untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin memberi bantuan berupa cara-cara apa saja yang dapat dilakukan oleh karyawan guna mencapai visi perusahaan.

3. Bertindak secara rahasia dan optimis

Pemimpin harus mempunyai pendirian yang kuat terhadap visi yang dimilikinya. Pemimpin dapat menekankan pada hal apa saja yang telah dicapai sejauh ini daripada menekankan pada hal apa saja yang belum tercapai dan yang belum dilaksanakan serta halangan dan bahaya yang akan dihadapi terhadap visi yang akan dicapai.

4. Memperlihatkan keyakinan terhadap karyawan

Pemimpin harus memperlihatkan keyakinan akan tercapainya visi sehingga karyawan dapat menjadikan pemimpin sebagai panutan atau contoh dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawabnya ketika tantangan dan halangan terjadi.

5. Menggunakan tindakan dramatis dan simbolis untuk menekankan nilai-nilai penting
Seorang pemimpin harus dapat menjadi simbolis bagi para karyawan sehingga dapat merubah persepsi atau pemikiran yang terus menerus diikuti dalam suatu organisasi.
6. Memimpin dengan memberikan contoh
Seorang pemimpin harus dapat menjadi contoh bagi karyawannya yang sangat mempengaruhi kinerja dalam melaksanakan kewajiban serta tanggung jawab.
7. Memberikan kewenangan kepada orang-orang untuk mencapai visi tersebut.
Pemimpin dapat memberi kewenangan yang berarti mendelegasikan kewenangan untuk dapat mengambil keputusan yang dilakukan oleh para karyawan. Salah satunya adalah dengan memperbolehkan karyawan menentukan sendiri bagaimana cara, strategi dan sasaran terbaik agar visi perusahaan dapat dicapai. Dengan cara ini karyawan juga secara langsung dapat menyampaikan pendapat serta solusi apa yang dapat dilakukan dalam pencapaian visi tersebut.

2.3.4 Indikator Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan mewakili filsafat, ketrampilan, dan sikap pemimpin dalam politik. Behling, Orlando dan McFillen (1996) mengembangkan kuesioner gaya kepemimpinan transformasional.

Kuesioner ini terdiri dari dua macam, indikatornya adalah sebagai berikut :

1. Kuesioner Kepercayaan Pengikut
 - (1) Inspirasi
 - (2) Kekaguman
 - (3) Pemberdayaan
2. Kuesioner Atribut Perilaku Pemimpin
 - (1) Menunjukkan empati
 - (2) Menjelaskan misi dengan menarik
 - (3) Menunjukkan keyakinan
 - (4) Meningkatkan *image*

(5) Memberikan peluang untuk sukses

Berdasarkan penjabaran yang ada diatas maka yang dimaksud dengan indikator gaya kepemimpinan yang dipakai peneliti adalah menurut Behling, Orlando dan McFillen (1996):

1. Kuesioner kepercayaan pengikut yang meliputi inspirasi, kekaguman, pemberdayaan.
2. Kuesioner atribut perilaku pemimpin yang meliputi menunjukkan empati, menjelaskan misi dengan menarik, menunjukkan keyakinan, meningkatkan *image*, memberikan peluang untuk sukses.

2.4 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

- a. Robbins (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja, dan banyaknya imbalan yang mereka yakini harus diterima.
- b. Wether dan Davis (1996) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu perasaan senang atau tidak senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya.
- c. Handoko (2001) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan para karyawannya memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

- d. Berry (1998) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja.
- e. Locke (dalam buku Berry, 1998) mengatakan bahwa kepuasan kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman kerjanya.
- f. Tiffin (dalam buku Anoraga, 1992) mengatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama karyawan.
- g. Suwanto (2001) kepuasan kerja adalah merupakan suatu psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subjektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerjanya merupakan suatu konsep multificated (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap aspek – aspek yang menyenangkan atau tidak menyenangkan mengenai pekerjaan yang sesuai dengan penilaian masing – masing pekerja.

2.4.2 Aspek – Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (1996), lima aspek kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan serta menawarkan tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai usaha keras mereka mengerjakan tugas tersebut. Karakteristik ini menjadikan pekerjaan secara mental menantang. Pekerjaan yang kurang menantang menciptakan kebosanan, dan sebaliknya jika terlalu banyak pekerjaan menantang dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan dalam bekerja.

b. Ganjaran yang pantas

Para karyawan menginginkan pemberian upah dan kebijakan promosi yang adil serta sesuai dengan harapan mereka. Dikatakan adil apabila pemberian upah ini didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar upah karyawan. Tentunya, tidak semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam – jam kerja. Intinya, besarnya upah bukan jaminan untuk mencapai kepuasan. Hal yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Sama dengan karyawan yang berusaha mendapatkan kebijakan dan promosi yang lebih banyak dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu – individu yang mempersiapkan dibuat dalam cara yang adil kemungkinan besar akan mendapat dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Berbagai studi menunjukkan bahwa karyawan lebih menyukai lingkungan kerja yang tidak berbahaya. Oleh karena itu, temperatur, cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain harus diperhitungkan dalam kepuasan kerja.

d. Rekan kerja yang mendukung

Karyawan akan mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga perlu mengisi kebutuhan sosial. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung. Hal ini penting dalam mencapai kepuasan kerja. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Berbagai studi menunjukkan bahwa kepuasan ditingkatkan apabila atasan langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan minat, pribadi kepada mereka.

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Pada hakikatnya, orang yang tipe kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan yang mereka pilih lebih menunjukkan bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tugas dari pekerjaannya. Dengan demikian, lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut dan mencapai kepuasan yang tinggi dari pekerjaan mereka.

2.4.3 Faktor-faktor yang Memengaruhi

Kepuasan Kerja Secara umum, Greenberg dan Baron (1995) membagi faktor-faktor dalam dua kelompok besar, yaitu faktor yang berhubungan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut.

- a. Faktor – faktor yang berkaitan dengan individu adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, yang membedakan anatara satu individu dan individu lain. Faktor – faktor dari diri individu yang memengaruhi tingkat kepuasan kerja adalah sebagai berikut.

1. Kepribadian

Kepribadian merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu yang singkat. Kepribadian dalam hal ini adalah cara individu berfikir, bertindak, dan memiliki perasaan. Kepribadian merupakan determinan pertama yang mengungkapkan perasaan dan pikiran individu terhadap pekerjaannya dan kepuasan kerja yang dirasakan individu. Kepribadian individu memengaruhi positif atau negatifnya pikiran terhadap pekerjaannya. Berdasarkan beberapa penelitian, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara kepribadian dan tingkat kepuasan kerja individu.

2. Nilai – nilai yang dimiliki individu

Nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerja mengenai hasil pekerjaan dan cara seseorang bertindak dalam pekerjaannya.

3. Pengaruh sosial dan kebudayaan

Sikap dan tingkah laku individu sangat dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya, termasuk pengaruh orang lain dan kelompok tertentu. Individu yang berasal dari keluarga yang memiliki tingkat kesejahteraan hidup yang tinggi cenderung merasa tidak puas terhadap pekerjaan yang memiliki penghasilan atau gaji yang rendah dan tidak sesuai dengan standar kehidupannya.

Kebudayaan di lingkungan individu tinggal juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh individu. Individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pada kekayaan akan merasa puas dengan pekerjaan yang memberikan upah/gaji yang tinggi. Sebaliknya, individu yang tinggal di lingkungan yang menekankan pentingnya membantu orang lain akan merasa tidak puas pada pekerjaan yang menekankan pada kompetisi dan prestasi.

4. Minat dan penggunaan keterampilan

Minat sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya, apabila seseorang yang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa puas dibandingkan dengan individu yang bekerja pada bidang kerja yang tidak sesuai dengan minatnya. Fricko dan Behr (dalam buku Greenberg dan Baron, 1955) menemukan bahwa kepuasan kerja individu berhubungan erat dengan kesesuaian antara pekerjaan , minat pekerja, dan jurusan yang dipilih saat kuliah. Semakin sesuai ketiganya, semakin tinggi tingkat kepuasannya. Selain itu, pekerja juga merasalebih puas jika mempunyai kesempatan untuk dapat menggunakan keterampilannya dalam bekerja.

5. Usia dan pengalaman kerja

Kepuasan kerja, pengalaman kerja, dan usia memiliki hubungan yang paralel. Biasanya, pada awal bekerja, para pekerja cenderung merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini karena ia merasa adanya tantangan dalam bekerja dan mempelajari keterampilan – keterampilan baru. Setelah beberapa tahun bekerja, tingkat kepuasannya akan mengalami penurunan. Hal ini karena mereka mengalami stagnansi,

merasa dirinya tidak maju dan tidak berkembang. Setelah enam atau tujuh tahun bekerja, tingkat kepuasan akan kembali meningkat. Hal tersebut karena individu merasa memiliki banyak pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya dan mampu menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Usia memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja. Pekerja yang lebih tua umumnya merasa lebih puas dibandingkan dengan para pekerja yang lebih muda usianya. Seorang pekerja yang mencapai usia 30 tahun mempunyai tingkat kepuasan kerja yang meningkat. Hal tersebut karena pekerja pada usia tersebut sudah merasa puas dengan kondisi keluarga dan keuangan yang dimilikinya.

6. Jenis kelamin

Penelitian – penelitian sebelumnya menemukan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil. Ada yang menemukan bahwa wanita merasa lebih puas dibandingkan pria, dan ada juga yang sebaliknya. Terdapat indikasi bahwa wanita cenderung memusatkan perhatian pada aspek – aspek yang berbeda dengan pria. Selain itu, terdapat perbedaan antara pria dan wanita. Pria mempunyai nilai pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk mengarahkan diri dan memperoleh imbalan secara sosial. Bukti lain menunjukkan bahwa wanita memperoleh sedikit uang dan kesempatan untuk dipromosikan dibandingkan dengan pria sehingga hal ini membuat wanita puas dengan pekerjaannya.

7. Tingkat inteligensi

Inteligensi bukan merupakan faktor utama dan penentu kepuasan kerja, melainkan berhubungan erat dan menjadi faktor yang penting dalam unjuk kerja. Dalam pekerjaan, terdapat asosiasi antara tingkat inteligensi (IQ) dengan efisiensi unjuk kerja dan kepuasan kerja. Individu dengan IQ yang tinggi, di atas 120 skala Weschler, akan mudah mengalami kebosanan dan frustrasi dan ketidakpuasan kerja.

Salah satu faktor yang berhubungan dengan inteligensi adalah tingkat pendidikan. Adanya tingkat kepuasan kerja yang rendah pada pekerja muda yang berpendidikan biasanya disebabkan mereka memiliki kemampuan lebih daripada yang diharapkan pekerjaannya sehingga merasa bosan dan tidak tertantang. Pekerja yang berpendidikan tinggi juga mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi di bandingkan dengan pekerja yang mempunyai tingkat pendidikan lebih rendah.

8. Status dan senioritas

Semakin tinggi posisi seseorang pada tingkatan dalam organisasi, semakin orang tersebut mengalami kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan orang dengan status lebih tinggi biasanya menikmati pekerjaannya dan imbalan yang didapatnya dibandingkan dengan pekerja yang memiliki tingkatan yang lebih rendah.

b. Faktor – faktor yang berhubungan dengan organisasi

Faktor – faktor yang berhubungan dengan organisasi adalah faktor dari dalam organisasi dan dari lingkungan organisasi yang memengaruhi kepuasan kerja individu. Faktor – faktor tersebut adalah sebagai berikut.

1. Situasi dan kondisi pekerjaan

Situasi pekerjaan adalah tugas pekerjaan, interaksi dengan orang – orang tertentu, lingkungan pekerjaan, dan cara organisasi memperlakukan pekerjanya, serta imbalan atau gaji yang di dapat. Setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa para pekerja yang bekerja di lingkungan kerja yang tidak teratur, gelap, bising, memiliki temperatur yang ekstrem, kualitas air yang rendah, akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah.

2. Sistem imbalan

Sistem ini mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi. Kepuasan timbul dengan penggunaan sistem imbalan yang dipercaya adil, adanya rasa hormat terhadap sesuatu yang

diberikan oleh organisasi, dan mekanisme yang digunakan untuk menentukan pembayaran. Ketidakpuasan kerja dapat muncul karena gaji yang diterima terlalu kecil dibandingkan dengan gaji yang dipresepsikan akan diterima.

3. Penyelia dan komunikasi

Penelitian terdahulu menemukan hasil bahwa pekerja yang percaya bahwa penyelia mereka adalah orang yang kompeten, mengetahui minat mereka, perhatian, tidak mementingkan diri sendiri, memperlakukan mereka dengan baik dan menghargai mereka, cenderung akan mempunyai tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Kualitas penyelia juga memengaruhi kepuasan kerja. Kualitas tersebut adalah gaya pengawasan, teknik pengawasan, kemampuan hubungan interpersonal, dan kemampuan administrasi.

Komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki kualitas baik. Pekerja akan merasa lebih puas dengan pekerjaannya jika memiliki kesempatan untuk berkomunikasi dengan penyeliannya.

4. Pekerjaan

Pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab yang besar. Para pekerja juga akan merasa lebih puas dengan pekerjaan yang bervariasi, yang tidak membuat mereka menjadi bosan, dan tidak tertantang. Faktor – faktor ini terdapat pada individu yang melihat pekerjaan sebagai karier, berlawanan dengan pekerja yang melihat pekerjaannya untuk waktu singkat dan temporer.

5. Keamanan

Faktor keamanan berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan untuk bekerja di bawah kondisi organisasi yang stabil. Keamanan yang menimbulkan kepuasan kerja karena dengan adanya rasa aman individu menggunakan kemampuannya dan memperoleh kesempatan untuk tetap bertahan pada pekerjaannya.

6. Kebijakan perusahaan

Kebijakan perusahaan sangat memengaruhi kepuasan kerja karyawannya. Hal ini dikarenakan perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan yang mempunyai konflik peran atau peran yang ambigu dalam pekerjaannya karena kebijakan lembaga / perusahaan cenderung merasa tidak puas.

7. Aspek sosial dari pekerjaan

Aspek sosial dari pekerjaan terbukti memberikan kontribusi terhadap kepuasan dan ketidakpuasan kerja. Aspek ini adaah kebutuhan untuk kebersamaan dan penerimaan sosial. Karyawan yang bekerja dalam kelompok kerja yang kohesif dan merasakan bahwa pekerjaannya memberikan kontribusi terhadap organisasi cenderung akan merasa puas. Sebaliknya, karyawan merasa tidak cocok dengan kelompok kerjanya dan tidak dapat saling bekerja sama akan merasa tidak puas. Rekan kerja yang memberikan kontribusi terhadap kepuasan bekerja. Rekan kerja yang memberikan perasaan puasa adalah rekan kerja yang ramah dan bersahabat, kompeten, memberikan dukungan, serta bersedia untuk membantu dan bekerja sama.

8. Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi

Kesempatan untuk pertumbuhan dan promosi berbeda – beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan tingkat sosial. Seorang profesional dan eksekutif di perusahaan melihat faktor ini sebagai faktor yang sangat penting. Demikan pula bagi karyawan pada posisi manajemen tingkat menengah, faktor ini cukup mendapat perhatian. Kesempatan untuk maju dan yang menjadi dasar dari promosi tersebut.

2.4.4 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Dibawah ini dikemukakan teori – teori tentang kepusan kerja menurut Mangkunegara (2005), yaitu sebagai berikut :

1. Teori Keseimbangan (Equity Theory)

Teori ini dikembangkan oleh Adam, adapun komponen dari teori ini adalah *input*, *outcome*, *comparison person*, dan *equity – in equity*. Wexley dan Yuki (1997) mengemukakan bahwa “ *Input* adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Misalnya, pendidikan, pengalaman, skill, usaha, peralatan pribadi, jumlah jam kerja. *Outcome* adalah semua nilai yang diperoleh dan dirasakan oleh pegawai. Misalnya upah, keuntungan tambahan, status simbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk. Sedangkan *comparison person* adalah seorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya. Menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan perbandingan input – output pegawai lain (*comparison person*). Jadi, jika perbandingan itu dirasakan seimbang (*equity*), maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi ketidakseimbangan, yaitu *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan sebaliknya *under compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan pegawai lain) yang menjadi pembanding atau (*comparison person*).

2. Teori perbedaan

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Porter, ia berpendapat bahwa mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Locke (1969) mengemukakan bahwa kepuasan kerja pegawai bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diarpakan oleh pegawai. Apabila yang didapat pegawai ternyata lebih besar dari pada apa yang diharapkan, akan menyebabkan pegawai tidak puas.

3. Teori pemenuhan Kebutuhan

Menurut teori ini kepuasan kerja pegawai bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan pegawai. Pegawai akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya, makin besar kebutuhan

pegawai terpenuhi, makin puas pula pegawai tersebut. Begitu pula sebaliknya apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pegawai itu akan merasa tidak puas.

4. Teori Pandangan Kelompok

Menurut teori ini, kepuasan kerja pegawai bukanlah bergantung pada pemenuhan kebutuhan saja, tetapi sangat bergantung pada pandangan dan pendapat kelompok yang oleh para pegawai dianggap sebagai kelompok acuan. Kelompok acuan tersebut oleh pegawai dijadikan tolak ukur untuk menilai dirinya maupun lingkungannya. Jadi, pegawai akan merasa puas apabila hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan yang diharapkan oleh kelompok acuan.

5. Teori dua faktor dari Herzberg

Teori dua faktor ini dikembangkan oleh Fredrick Herzberg, ia menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Penilaian Herzberg diadakan dengan melakukan wawancara terhadap subjek insinyur, dan akuntan. Masing – masing subjek diminta menceritakan kejadian yang dialami oleh mereka, baik yang menyenangkan (memberi kepuasan) maupun yang tidak menyenangkan atau tidak memberi kepuasan. Kemudian analisis dengan analisis isi untuk menentukan faktor – faktor yang menyebabkan kepuasan atau ketidakpuasan.

Dua faktor yang dapat menyebabkan timbulnya rasa puas atau tidak puas menurut Herzberg yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan disebut pula *dissatisfiers*, *hygiene factor*, *job context*, *extrinsic factor* yang meliputi administrasi dan kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan subordinat, upah, keamanan kerja, kondisi kerja, dan status. Sedangkan faktor pemotivasian disebut pula *satisfiers*, *motivators*, *job content*, *intrinsic factor* yang meliputi dorongan berprestasi, pengenalan, kemajuan (*advancement*), *work it self*, kesempatan berkembang dan tanggung jawab.

6. Teori Pengharapan

Teori pengharapan dikembangkan oleh Victor H. Vroom, kemudian teori ini diperluas oleh Potter dan Lawyer. “Vroom menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu produk dari bagaimana seseorang menginginkan sesuatu, dan penaksiran seseorang meyakinkan aksi tertentu yang akan menuntunnya. Pernyataan diatas berhubungan dengan rumus dibawah ini, yaitu :

$$\text{Valensi} \times \text{Harapan} = \text{Motivasi}$$

Keterangan :

- Valensi merupakan kekuatan hasrat seseorang untuk mencapai sesuatu
- Harapan merupakan keinginan mencapai sesuatu dengan aksi tertentu
- Motivasi merupakan kekuatan dorongan yang mempunyai arah pada tujuan tertentu.

Valensi lebih menguatkan pillihan seseorang pegawai untuk sesuatu hasil. Jika seorang pegawai mempunyai keinginan yang kuat untuk suatu kemajuan, maka berarti valensi pegawai tersebut tinggi untuk suatu kemajuan. Valensi timbul dari internal pegawai yang dikondisikan dengan pengalaman.

Selanjutnya Keith Davis dikutip oleh Mangkunegara (2005) mengemukakan bahwa : “ pengharapan merupakan kekuatan keyakinan pada suatu perlakuan yang diikuti dengan hasil khusus.

2.4.5 Indikator Kepuasan Kerja

Spector (dalam buku Yuwono, 2005) mendefinisikan kepuasan sebagai cluster perasaan evaliatif tentang pekerjaan. Ia mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu :

- a. Upah, jumlah dan rasa keadilannya
- b. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c. Supervisi keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia
- d. *Benefit*, asuransi, liburan dan bentuk fasilitas lain
- e. *Contigent reward*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi

- f. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan
- g. *Co – workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak
- i. *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

Berdasarkan penjabaran yang ada diatas maka yang dimaksud dengan indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah:

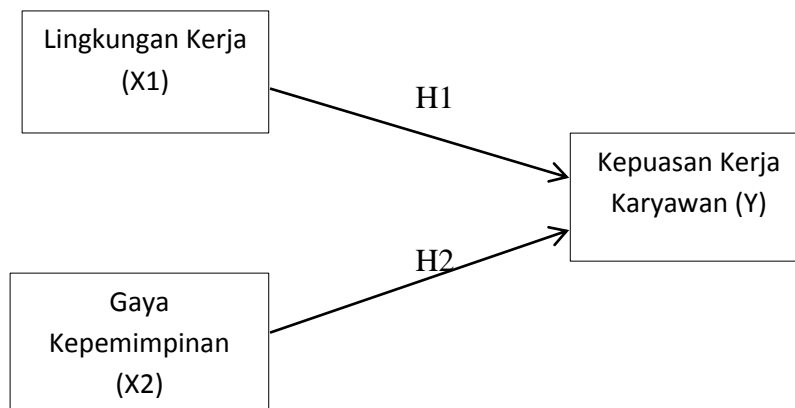
- a. Upah, jumlah dan rasa keadilannya
- b. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
- c. Supervisi keadilan dan kompetensi penugasan menajerial oleh penyelia
- d. *Benefit*, asuransi, liburan dan bentuk fasilitas lain
- e. *Contigent reward*, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi
- f. *Operating procedures*, kebijakan, prosedur dan aturan
- g. *Co – workers*, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten
- h. *Nature of work*, tugas itu dapat dinikmati atau tidak
- i. *Communication*, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun nonverbal.

2.5 Kerangka Berpikir

Pada dasarnya kerangka pemikiran diturunkan dari beberapa teori maupun konsep yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti, sehingga memunculkan asumsi – asumsi yang berbentuk bagan alur pemikiran, yang mungkin dapat dirumuskan ke dalam hipotesis operasional atau hipotesis yang dapat di uji.

Menurut Mantra (2004) kerangka pemikiran dapat berbentuk uraian kualitatif, model matematis, diagram atau persamaan persamaan yang langsung berkaitan dengan bidang ilmu yang diteliti.

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu , maka variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Struktur modal, pertumbuhan penjualan, rasio hutang, struktur aktiva dan profitabilitas. Sehingga kerangka penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar berikut :



2.5.1 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Kepemimpinan sebagai salah satu fungsi manajemen merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu, yaitu tujuan bersama.

Penelitian lain menunjukkan bahwa kepemimpinan yang ditetapkan oleh seorang manajer (pimpinan) dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pegawai untuk mencapai sasaran maksimal. Untuk itu seorang pemimpin harus lebih bertanggungjawab dan bijaksana.

Kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan merupakan elemen terpenting yang mempengaruhi efektivitas keseluruhan organisasi. Ali (2005) menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan, interaksi dengan atasan dan partisipasif yang melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mempengaruhi kinerja pegawai.

Syafar (2000) menyebutkan bahwa dalam konsep pekerjaan bawahan yang mandiri, para bawahan justru menginginkan pengarahan yang lebih banyak dari atasannya. Kondisi ini bermakna bahwa pengarahan atasan pada hakekatnya memberi kejelasan dan mengurangi ketidakpastian, sekaligus merupakan bagian dari perhatian atasan terhadap kepentingan bawahan. Dalam konteks seperti ini pembinaan kebersamaan merupakan bagian integral dari proses

kepemimpinan, dimana bawahan secara implisit bersedia menerima status superioritas pemimpinnya dalam usaha menciptakan suasana kebersamaan. Pemimpin yang efektif akan dapat menjalankan fungsinya dengan baik, tidak hanya ditunjukkan dari kekuasaan yang dimiliki tetapi juga ditunjukkan pula oleh perhatian pemimpin terhadap kesejahteraan, komitmen organisasi, kepuasan bawahan terhadap pemimpin dan peningkatan kualitas bawahan terutama sikap mangayomi yang ditujukan untuk menguatkan kemauan bawahan dalam melaksanakan tugas guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan pendapat – pendapat tersebut, maka jelas bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah kepemimpinan. Maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₁: Terdapat pengaruh positif variabel gaya kepemimpinan terhadap kepuasa kerja karyawan

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan

Menurut Surodilogo (2010) Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat membantu karyawan secara langsung atau tidak langsung dapat bekerja dengan baik. Lingkungan yang nyaman akan membantu pekerja dalam meningkatkan kepuasan kerja serta kinerjanya. Oleh karena itu apabila lingkungan kerja tidak terlalu baik, dapat membuat kinerja cenderung menurun, karena pekerja akan merasa terganggu dan tidak dapat fokus terhadap pekerjaannya. Pada karyawan mengharapkan lingkungan kerja dimana sarana dan prasarana lengkap dan baik..

Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik terdiri dari peralatan kerja, gedung, lokasi dan desain ruangan. Selain lingkungan fisik, karyawan juga menghendaki lingkungan non fisik yang baik, yaitu lingkungan yang akrab, nyaman, dan saling mendukung. Lingkungan kerja secara positif akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja karyawan di dalamnya.

Kepuasan karyawan akan lingkungan kerja fisiknya dapat dipengaruhi dalam sejumlah cara yang berbeda. Pertama, mereka memastikan bahwa tempat

mereka bekerja sudah benar – benar memiliki peralatan yang tepat dan lengkap, hal ini menjadi faktor yang penting. Faktor lingkungan yang tidak seimbang akan mengalihkan perhatian karyawan dari pekerjaan mereka.

Pada akhirnya lingkungan kerja akan sangat membantu karyawan dalam mencapai kepuasan kerjanya. Kepuasan itu dapat tercapai bila kondisi ruang kerja dan lingkungan kerja fisik karyawan dirasa cukup lengkap dan cukup nyaman bagi mereka untuk melakukan keseluruhan pekerjaannya. Berdasarkan pada pemikiran tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis :

H₂ : Terdapat pengaruh positif variabel lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja karyawan.

2.6 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah.

Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif. Pada penelitian kualitatif, tidak dirumuskan hipotesis, tetapi justru diharapkan dapat ditemukan hipotesis. Selanjutnya hipotesis tersebut akan diuji oleh peneliti dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Ada pun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H₁ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₂ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dan positif antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.

H₃ : Diduga adanya pengaruh yang signifikan dan positif bersamaan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Pada bab ini peneliti akan menjelaskan jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini.

3.1.1 Jenis Data

Jenis – jenis data penelitian dapat diklasifikasikan berdasarkan tujuan, dan tingkat kealamiahan obyek yang diteliti. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan jenis data kuantitatif.

1. Kuantitatif

Data kuantitatif yang menganalisis data tanpa melakukan konversi angka, data kuantitatif ini menggunakan dasar pendekatan angka. Hal ini sesuai dengan kata “kuantitatif” yang mengandung makna hitungan atau angka. Sesuai dengan namanya data kuantitatif dapat diolah atau dianalisis menggunakan perhitungan matematika atau statistik.

3.1.2 Sumber Data

1. Data Primer

Pada penelitian ini penulis menggunakan data primer. Data primer yaitu data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan nara sumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data, yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung di peroleh dari sumber pertama dan telah tersusun dalam bentuk dokumen tertulis. Data sekunder dapat di peroleh dari buku cetak, BPS.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono (2016) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada para responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan instrumen pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari para responden. Selain itu, kuesioner juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar dan tersebar di wilayah yang luas. Kuesioner dapat berupa pertanyaan/ pernyataan tertutup atau terbuka, dapat diberikan kepada responden secara langsung atau dikirim melalui pos, atau internet.

2. Wawancara

Wawancara adalah salah satu instrumen yang digunakan untuk menggali data secara lisan. Hal ini haruslah dilakukan secara mendalam agar kita mendapat data yang valid dan detail.

3. Observasi

Sutrisno Hadi, dalam Sugiyono (2016) mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses – proses pengamatan dan ingatan.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/ subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek/ obyek itu.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi misal karena terbatasnya dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul – betul representatif (mewakili).

➤ Menentukan ukuran sampel

Jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Jumlah sampel yang diharapkan 100% mewakili populasi adalah jumlah anggota populasi itu sendiri. Untuk penelitian jumlah populasi yang terlalu banyak akan kita ambil dapat mewakili populasi yang ada. Untuk menentukan ukuran sampel menggunakan rumus Slovin :

$$n = \frac{N}{1 + (N \times e^2)}$$

Dimana :

n = Ukuran sampel

N = Populasi

e = Prosentase kelonggaran ketidakterkaitan karena kesalahan pengambilan sampel yang masih diinginkan

$$n = \frac{115}{1 + (115 \times 0.05^2)} = 90$$

Berdasarkan perhitungan di atas, maka sampel yang digunakan oleh peneliti yaitu sebanyak 90 orang karyawan.

3.4 Skala Pengukuran dan Instrumen

3.4.1 Skala Pengukuran

Menurut Sugiyono (2016) skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada

dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila di gunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.

1. Skala *Likert*

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Dengan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item – item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan.

Jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai dengan negatif, yang dapat berupa kata – kata antara lain :

- | | |
|------------------------|--------------------|
| a. Sangat Setuju | a. Selalu |
| b. Setuju | b. Sering |
| c. Ragu – Ragu | c. Kadang - kadang |
| d. Tidak Setuju | d. Tidak Pernah |
| e. Sangat Tidak Setuju | |

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya:

- | | |
|------------------------|---|
| 1. Sangat Setuju | 5 |
| 2. Setuju | 4 |
| 3. Ragu – ragu | 3 |
| 4. Tidak Setuju | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.4.2 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2016) pada prinsipnya meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian

biasanya dinamakan instrumen penelitian. Jadi instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Tabel 3.1 Kisi – kisi Instrumen Penelitian

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
Lingkungan Kerja	Penerangan	Penerangan di tempat saya bekerja baik
		Warna ruangan di tempat saya bekerja cukup nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan
		Penerangan di tempat saya bekerja memudahkan pekerjaan saya
	Sirkulasi udara	Suhu udara di tempat saya bekerja cukup nyaman
		Udara di tempat saya bekerja sangat segar
	Kebisingan	Pengendalian suara bising di tempat saya bekerja sesuai standar
		Suara bising di tempat saya bekerja mengganggu pekerjaan saya
	Bau tidak sedap	Adanya bau yang tidak sedap sehingga mengganggu konsentrasi saya saat bekerja
		Perusahaan menyediakan toilet yang bersih dan nyaman sehingga tidak menimbulkan bau yang tidak sedap
		Kipas angin yang terdapat di setiap lini membantu memudarkan bau yang tidak sedap
	Keamanan	Perusahaan saya memiliki tingkat keamanan yang tinggi
		Tempat penyimpanan barang pribadi di tempat saya bekerja sangat aman
Gaya Kepemimpinan	Inspirasi	Pemimpin saya mampu membuat saya berfikir untuk memecahkan permasalahan yang ada
		Rasa antusias dalam bekerja selalu di tanamkan oleh pemimpin saya
	Kekaguman	Saya kagum dengan pemimpin saya
		Pemimpin saya memberikan motivasi yang baik bagi bawahannya
	Pemberdayaan	Saya diberikan kebebasan dalam mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pemimpin
	Menunjukkan Empati	Pendapat saya di dengar oleh pemimpin saya
		Dalam mencapai tujuan, pemimpin saya tetap memperhatikan kepentingan karyawan
	Menjelaskan misi dengan menarik	Pemimpin saya mampu menjelaskan visi dan misi dengan menarik
	Menunjukkan keyakinan	Pemimpin saya yakin dengan kemampuan bawahannya
		Pemimpin saya yakin dalam mengambil sebuah keputusan
	Citra /	Dalam melaksanakan tugas pemimpin saya memberikan

Variabel	Konsep Variabel	Indikator
	Image	contoh yang baik, sehingga dapat meningkatkan citra/ <i>image</i>
	Memberikan peluang untuk sukses	Saya diberikan peluang untuk berkembang oleh pemimpin saya
		Pemimpin saya mendukung saya untuk menuju ke jenjang yang lebih baik
Kepuasan Kerja	Upah	Upah yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan
		Saya merasa puas dengan upah yang diberikan
	Promosi	Saya puas dengan mekanisme promosi jabatan yang berlaku
		Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan
	<i>Benefit</i>	Saya puas dengan fasilitas di tempat saya bekerja
		Saya puas dengan kompensasi yang saya dapatkan
	<i>Contigent reward</i>	Saya merasa di hormati
		Saya merasa diakui
		Saya puas dengan apresiasi yang saya dapatkan ketika saya bekerja dengan baik
	<i>Operating procedures</i>	Saya puas dengan kebijakan yang berlaku di perusahaan
		Saya puas dengan prosedur bekerja yang berlaku di perusahaan
	<i>Co-workers</i>	Saya merasa puas dengan tim kerja saya
	<i>Nature of work</i>	Saya menikmati pekerjaan saya
		Saya melakukan pekerjaan saya dengan perasaan senang

3.5 Teknik Pengolahan dan Analisis Data

3.5.1 Teknik Pengolahan Data

Teknik pengolahan data yang digunakan adalah menggunakan teknik hitungan manual dan SPSS 22.

3.5.2 Analisis Data

3.5.2.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) uji validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir – butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Daftar pertanyaan ini pada umumnya mendukung suatu kelompok

vaiabel tertentu. Uji validitas sebaiknya dilakukan pada setiap butir pertanyaan di uji validitasnya. Hasil r hitung kita bandingkan dengan r tabel dimana $df = n-2$ dengan sig 5%. Jika $r \text{ tabel} < r \text{ hitung}$ maka valid. Uji validitas menggunakan teknik korelasi Product Moment dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$r = \frac{n \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{[n \sum x^2 - (\sum x)^2][n \sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

3.5.2.2 Uji Reabilitas

Susan Stainback (1988) menyatakan bahwa “ reabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan realibel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reabilitas dapat dilakukan secara bersama – sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai Alpha $> 0,60$ maka realibel. Dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \left(\frac{k}{k-1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum S_i}{S_t} \right)$$

Keterangan :

α = koefisien reliability instrument

k = banyaknya butir pertanyaan

$\sum S_i$ = total varian butir

S_t = total varian

3.5.3 Uji Asumsi Dasar

Menurut Syofian Siregar (2015). Uji asumsi dasar digunakan untuk mengetahui pola dan varian serta kelinieritasan dari suatu populasi (data). Apakah populasi atau data berdistribusi normal atau tidak, atau juga uji dapat digunakan untuk mengetahui apakah populasi mempunyai beberapa varian yang sama, serta untuk menguji kelinieritasan data.

3.5.3.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Supardi (2016) pengujian multikolinearitas dilakukan dalam rangka menguji apakah dalam model ganda ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Dalam analisis yang baik disyaratkan tidak terjadi multikolinearitas diantara variabel bebasnya.

Untuk mengetahui terjadi multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) atau nilai *Tol* (*Tolerance*). Rumus untuk menentukan nilai VIF dan *Tol* seperti berikut.

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

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

Keterangan :

VIF = nilai *Variance Inflation Factor*

Tol = nilai Tolerance variabel bebas j

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

3.5.3.2 Uji Normalitas

Menurut Supardi (2016) pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya suatu distribusi data. Hal ini penting diketahui berkaitan dengan ketepatan pemilihan uji statistik yang akan digunakan.

Uji normalitas dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain dengan menafsirkan grafik *ogive*, koefisien tingkat kemencengan, uji Liliefors, uji Chi-Kuadrat, atau lainnya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji normalitas dengan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan menggunakan aplikasi SPSS.

3.5.4 Analisis Regresi Linear Sederhana

Menurut Sofyan Siregar (2013) Regresi Linear Sederhana adalah salah satu alat yang dapat untuk mengetahui pengaruh satu variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas. Model Persamaan regresi linear sederhana adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Variabel terikat

X = Variabel bebas

a dan b = konstanta

Nilai-nilai a dan b dapat dihitung dengan menggunakan rumus dibawah ini :

$$a = \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n}$$

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

3.5.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Menurut Sofyan Siregar (2013) regresi berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama – sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel tak bebas. Model Persamaan regresi linear berganda adalah seperti berikut ini :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Harga Konstan

b₁ = Koefisien Regresi pertama

b_2 = Koefisien regresi kedua

X_1 = Variabel independent pertama

X_2 = Variabel independent kedua

Untuk menghitung persamaan regresi yaitu menghitung a , b_1 , b_2 dapat menggunakan persamaan berikut :

$$a = \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right)$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2}$$

3.5.6 Analisis Korelasi

Menurut Sugiyono (2015) korelasi merupakan salah satu statistik inferensi yang akan menguji apakah dua variabel atau lebih mempunyai hubungan atau tidak. Karena peneliti menggunakan data berdistribusi normal, maka jenis uji statistik yang di gunakan yaitu statistik parametik untuk pengujian hubungan yaitu korelasi product moment pearson.

➤ Korelasi Product Moment Pearson

Pengujian ini dilakukan untuk menguji dua variabel apakah ada hubungan atau tidak, dengan jenis data keduanya adalah sama yaitu rasio atau interval dan berdistribusi normal. Rumus sebagai berikut :

$$r_{X_1.Y} = \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Nilai r dapat digunakan untuk :

a. Melihat dua variabel tersebut berhubungan atau tidak

Kriteria :

Jika r hitung $>$ r tabel (lihat tabel r) maka H_0 ditolak

Jika r hitung $<$ r tabel (lihat tabel r) maka H_0 diterima

b. Melihat nilai koefisien korelasi merupakan nilai yang digunakan untuk mengukur kekuatan suatu hubungan antar variabel. Koefisien korelasi memiliki nilai antara -1 hingga +1. Sifat ini koefisien korelasi antara plus (+) atau minus (-). Maka sifat korelasi:

1. Korelasi positif (+) berarti bahwa jika variabel x_1 mengalami kenaikan maka variabel x_2 juga akan mengalami kenaikan, begitu sebaliknya.
2. Korelasi negatif (-) berarti bahwa jika variabel x_1 mengalami penurunan maka variabel x_2 akan mengalami kenaikan, begitu sebaliknya.

Sifat korelasi akan menentukan arah dari korelasi. Keeratan korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut :

- a) 0,00 – 0,19 berarti korelasi memiliki keeratan sangat lemah
- b) 0,20 – 0,40 berarti korelasi memiliki keeratan lemah
- c) 0,41 – 0,70 berarti korelasi memiliki keeratan kuat
- d) 0,70 – 0,90 berarti korelasi memiliki keeratan sangat kuat
- e) 0,90 – 0,99 berarti korelasi memiliki keeratan kuat sekali
- f) 1 berarti korelasi sempurna

3.5.6.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Supardi (2016) Koefisien determinasi dilambangkan dengan r^2 . Nilai ini menyatakan proporsi variansi keseluruhan dalam nilai variabel *dependent* yang dapat di terangkan atau diakibatkan oleh hubungan linier dengan variabel *independent*, selain itu (sisanya) diterangkan oleh variabel yang lain. Mencari nilai Koefisien determinasi (R^2)

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

Keterangan :

KD = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

3.5.7 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah.

Hipotesis asosiatif adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu yang menanyakan antara dua variabel atau lebih.

3.5.7.1 Uji Simultan F

Uji ini untuk mengetahui apabila variabel independen secara bersama - sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Digunakan uji F dengan melihat nilai F_{hitung} yang dibandingkan dengan F_{tabel} pada alpha 0,05 (5%).

Mencari Uji Simultan F :

$$F_{hitung} = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Kriteria :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ = H_0 ditolak

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ = H_0 diterima

3.5.7.2 Uji parsial t

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas independen secara individual dalam menerangkan hasil variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai t_{hitung} yang dibandingkan dengan tabel pada alpha 0,05 (5%).

1. Menghitung varian error (varian kekeliruan) regresi ganda:

$$S_e^2 = \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - k - 1}$$

2. Menentukan kekliruan baku koefisien variabel bebas X_1 dan X_2

$$S_{b1} = \sqrt{\frac{(S_e^2)(\sum x_2^2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}}$$

$$S_{b2} = \sqrt{\frac{(S_e^2)(\sum x_1^2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}}$$

3. Mencari uji hipotesis apakah terdapat pengaruh antara X_1 terhadap Y .

$$thitung1 = \frac{b_1}{sb}$$

4. Mencari uji hipotesis apakah terdapat pengaruh antara X_2 terhadap Y .

$$thitung2 = \frac{b_2}{sb_2}$$

BAB IV

PENGUMPULAN DATA

4.1 Pengumpulan Data

4.1.1 Profil Perusahaan

Nama Perusahaan	:	PT AHM (Astra Honda Motor)
Status Perusahaan	:	Perseroan Terbatas
Status Investasi	:	PMA (Penanaman Modal Asing)
Tanggal Pendirian	:	11 Juni 1971 (d/h Federal Motor)
Aktivitas	:	Agen Tunggal Pemegang Merek (ATPM), Manufaktur, Perakitan dan Distributor Sepeda Motor
Total Distribusi(2016)	:	4.380.888 Unit
Kapasitas Produksi	:	5.800.000 unit/tahun
Status Kepemilikan	:	50% PT. Astra Internasional Tbk 50% PT. Honda Co., Ltd
Referensi Standar	:	JIS (Japan Industrial Standard) SII (Standar Industri Indonesia) SNI (Standar Nasional Indonesia) HES (Honda Engineering Standard) ISO 9001 ISO 14001 ISO 17025 OHSAS 18001

4.1.1.2 Sejarah Singkat Perusahaan

PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Didirikan pada 11 Juni 1971 dengan nama awal PT Federal Motor. Pada tahun 1971 PT Astra Honda Motor (AHM) merupakan pelopor industri sepeda motor di Indonesia. Didirikan pada 11 Juni 1971 dengan nama awal PT Federal Motor. Saat itu, PT Federal Motor hanya merakit, sedangkan

komponennya diimpor dari Jepang dalam bentuk CKD (*completely knock down*). Tipe sepeda motor yang pertama kali di produksi Honda adalah tipe bisnis, S 90 Z bermesin 4 tak dengan kapasitas 90cc. Jumlah produksi pada tahun pertama selama satu tahun hanya 1500 unit, namun melonjak menjadi sekitar 30 ribu pada tahun dan terus berkembang hingga saat ini. Sepeda motor terus berkembang dan menjadi salah satu moda transportasi andalan di Indonesia.

Seiring dengan perkembangan kondisi ekonomi serta tumbuhnya pasar sepeda motor terjadi perubahan komposisi kepemilikan saham di pabrikan sepeda motor Honda ini. Pada tahun 2001 PT Federal Motor dan beberapa anak perusahaan di merger menjadi satu dengan nama PT Astra Honda Motor, yang komposisi kepemilikan sahamnya menjadi 50% milik PT Astra International Tbk dan 50% milik Honda Motor Co. Japan.

Pada tahun 2014 PT Astra Honda Motor memiliki 4 fasilitas pabrik perakitan, pabrik pertama berlokasi Sunter, Jakarta Utara yang juga berfungsi sebagai kantor pusat. Pabrik ke dua berlokasi di Pegangsaan Dua, Kelapa Gading. Pabrik ke 3 berlokasi di kawasan MM 2100 Cikarang Barat, Bekasi. Pabrik ke 4 berlokasi di Karawang. Pabrik ke 4 ini merupakan fasilitas pabrik perakitan terbaru yang mulai beroperasi sejak tahun 2014.

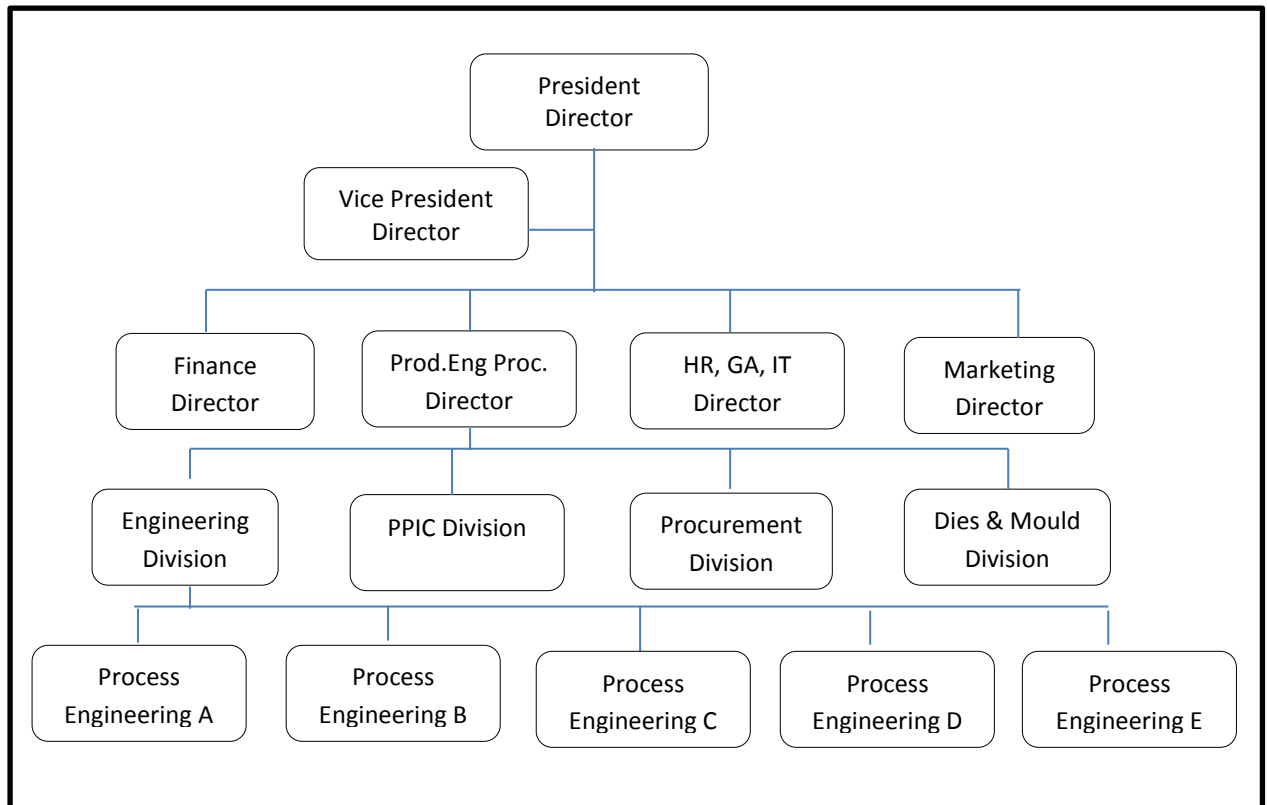
Dengan keseluruhan fasilitas ini PT Astra Honda Motor saat ini memiliki kapasitas produksi 5.8 juta unit sepeda motor per-tahunnya, untuk permintaan pasar sepeda motor di Indonesia yang terus meningkat. Salah satu puncak prestasi yang berhasil diraih PT Astra Honda Motor adalah pencapaian produksi ke 50 juta pada tahun 2015. Prestasi ini merupakan prestasi pertama yang berhasil diraih oleh industri sepeda motor di Indonesia bahkan untuk tingkat ASEAN.

4.1.1.3 Lokasi Perusahaan

Lokasi perusahaan berada di alamat Jl. Laksda Yos Sudarso, Sunter I Jakarta 14350 Telp 021 6518080.

4.1.1.4 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi
Sumber : PT AHM

4.1.1.5 Deskripsi Pekerjaan

➤ *President Director*

Berdasarkan UU No. 40 Tahun 2007 mengenai tugas dan tanggung jawab direktur utama, Presiden direktur di PT AHM ini memiliki tugas, tanggung jawab serta wewenang sebagai berikut :

- Memimpin perusahaan serta membuat kebijakan perusahaan
- Menyetujui anggaran tahunan perusahaan dan melaporkan laporan pada pemegang saham
- Menentukan dan memutuskan peraturan dan kebijakan tertinggi perusahaan

➤ *Vice President Director*

Wakil presiden Direktur memiliki tugas dan tanggung jawab serta wewenang seperti berikut ini :

- Membuat dan menentukan garis kebijaksanaan perusahaan baik jangka pendek maupun jangka panjang
- Menyusun rencana kerja perusahaan sesuai dengan garis besar kebijakan perusahaan yang telah ditetapkan oleh dewan komisaris
- Melaksanakan pengawasan dan mengkoordinir tugas – tugas serta kegiatan yang akan dilaksanakan oleh karyawan.

➤ *Finance Director*

Direktur keuangan merupakan seseorang yang mempunyai hak dalam mengambil keputusan yang sangat penting dalam suatu bidang investasi dan pembelanjaan perusahaan, direktur perusahaan ini memiliki segala sesuatu tugas yang berhubungan dengan keuangan perusahaan diantaranya yaitu :

- Mendapatkan dana perusahaan
- Merencanakan pemasukan dan pengeluaran yang dibutuhkan oleh perusahaan
- Melakukan audit internal atas keuangan perusahaan

➤ *Prod. Eng & Proc. Director*

- Melaksanakan rencana kerja dan mengawasi jalannya proses produksi
- Memperhatikan keselamatan pekerja dan mengawasi jalannya produksi.
- Melakukan pengawasan terhadap proses produksi dan sistem kerja yang berhubungan dengan produksi.

➤ *HR, GA & IT Director*

- Bertanggung jawab mengenai pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan
- Bertanggung jawab atas pelaksanaan tata cara untuk penerimaan karyawan, perencanaan, kesejahteraan, rencana pengkajian tata cara disiplin dan pelayanan bagi seluruh karyawan.

- Mengembangkan pengetahuan karyawan dengan cara memberikan training dalam melaksanakan pekerjaan untuk meningkatkan prestasi kerja secara keseluruhan.
- Menyediakan software pendukung kinerja perusahaan
- Menyediakan dan mengendalikan teknologi – teknologi yang dipakai dalam pabrik

➤ *Marketing Director*

- Membuat kebijakan pemasaran
- Memberikan informasi penjualan kepada perusahaan mengenai keadaan harga barang yang ada
- Melakukan promosi dan penjualan produk

➤ *Engineering Division*

- Pemeliharaan dan perbaikan seluruh instalasi, alat mesin, bangunan dan fasilitas lainnya.
- Penghematan energi dalam menggunakan segala keperluan.
- Menangani alat, mesin dan instalasi lainnya yang menggunakan listrik, gas dan air.
- Mencegah instalasi, mesin, alat dan bangunan terhadap bahaya kebakaran dan segala situasi yang membahayakan.
- Menyiapkan keperluan air, gas dan listrik secara teratur dan melaporkannya.

➤ *PPIC (Product Planning Inventory Control) Division :*

- Bertanggung jawab atas pengendalian dan megkoordinasikan secara langsung aktivitas pergudangan serta mengarahkan fungsi-fungsi pengendalian mutu terhadap seluruh barang yang masuk.
- Bertanggung jawab atas perencanaan umum seluruh kebutuhan barang yang akan diperlukan

➤ *Procurement Division :*

- Merancang hubungan yang tepat dengan supplier
- Memilih supplier

- Memilih dan mengimplementasikan teknologi yang cocok untuk kegiatan procurement
- Memelihara data item yang dibutuhkan dan data supplier
- Melakukan proses pembelian
- Mengevaluasi kinerja supplier

➤ *Dies & Mould Division* :

- Menyediakan sekaligus merawat cetakan mould untuk produk plastik dan dies casting untuk produk aluminium.

4.1.2 Aspek Produksi

Produksi merupakan suatu kegiatan yang dikerjakan untuk menambah nilai guna suatu benda atau menciptakan benda baru sehingga lebih bermanfaat dalam memenuhi kebutuhan. Kegiatan menambah daya guna suatu benda tanpa mengubah bentuknya dinamakan produksi jasa. Sedangkan kegiatan menambah daya guna suatu benda dengan mengubah sifat dan bentuknya dinamakan produksi barang.

4.1.2.1 Sistem produksi

Sistem produksi yang ada di PT AHM merupakan sistem produksi berdasarkan pesanan (*make to order*), dimana besarnya jumlah produksi setiap jenis produk tergantung pada banyaknya pesanan dari konsumennya dan tergantung pada beberapa aspek, seperti: masa panen, thread market dan kejayaan masa lalu. Pesanan dari konsumen dan survey yang dilakukan, di dapat dari marketing yang berhubungan langsung dengan konsumen. Dari hasil permintaan konsumen dapat di ketahui tipe, warna yang akan di produksi di PT AHM.

Perusahaan ini menggunakan jadwal induk produksi untuk menjadwalkan setiap kegiatan yang akan diproduksi dari produk masih berupa raw material sampai produk siap dikirim. Sebelum di lakukan produksi, informasi ini di kirim ke bagian PPIC (*Product Planning Inventory Control*) yang bertugas untuk membuat perencanaan dan penjadwalan juga mengkoordinasi antar divisi dalam perusahaan selama produksi agar produk

sesuai dengan pesanan customer, terutama dengan departement machining yang mempersiapkan alat dan mesin yang akan digunakan selama produksi. PPIC membuat jadwal produksi di setiap bulannya, apabila ada perubahan selama produksi maka dapat di lakukan revisi oleh MPS (*Master Planning Schedule*).

4.1.2.2 Klasifikasi Produk

Produk yang dihasilkan oleh PT AHM (Astra Honda Motor) Plant 1 Sunter adalah Motor Matic Honda Beat yang diproduksi dengan bahan baku buatan Indonesia dengan kualitas terbaik berikut gambaran dan penjelasan mengenai masing-masing produk dari PT AHM :

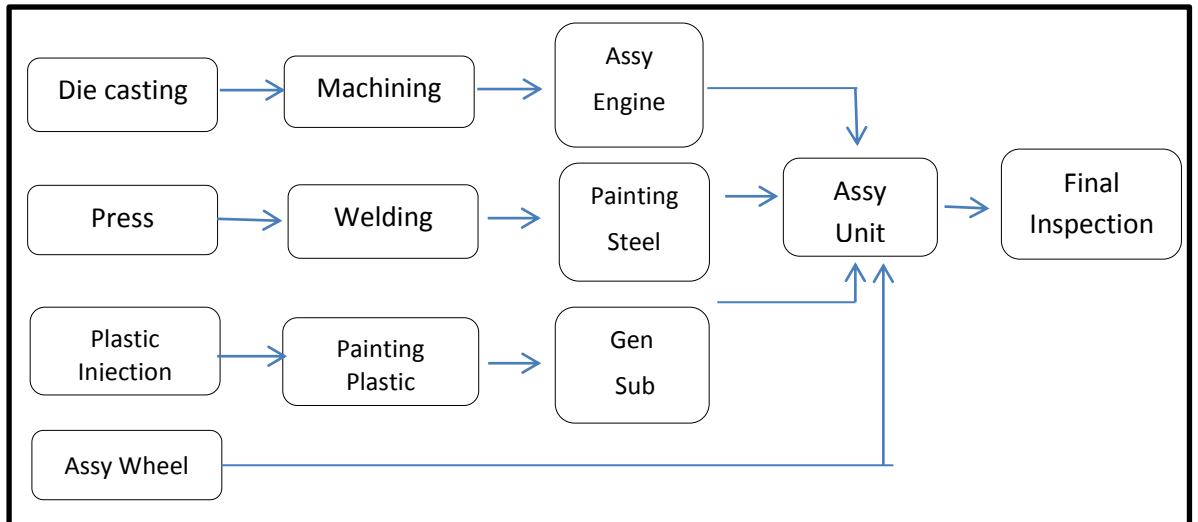
a. Honda Beat

Honda Beat adalah salah 1 produk motor matic yang di produksi di AHM. Terdapat dua tipe Honda Beat yaitu: Honda Beat Sport dan Honda Beat Pop. Keduanya memiliki desain yang berbeda. Namun keduanya memiliki spesifikasi dan teknologi yang sama.



Gambar 4.2 Produksi PT AHM
Sumber : Google

4.1.2.3 Alur Proses Produksi



Gambar 4.3 Alur Produksi
Sumber : PT AHM

4.1.2.4 Proses Produksi

Proses produksi yang ada di PT AHM secara umum dibagi menjadi proses pembuatan komponen dan proses perakitan unit motor. Proses pembuatan komponen antara lain meliputi casting, plastic injection, press.

1. *Die casting*

Merupakan tempat untuk melelehkan aluminium yang digunakan sebagai bahan dasar dari komponen – komponen sepeda motor. Die casting terdiri dari 2 yaitu (*low Pressure die casting*) dan HPDC (*high Pressure Die Casting*). Divisi *Die Casting* dibagi menjadi 2 untuk efisiensi cost.

2. *Machining*

Proses perubahan dimensi dan penghalusan onderdil sepeda motor setelah dari proses die casting. Terdiri dari Proses *Machining Crank Case* dan *Crank Shaft* dan penghalusan komponen – komponen hasil *Die Casting*.

3. *Assy Engine*

Merupakan tempat perakitan engine mesin sepeda motor yang berasal dari *machining*.

4. *Plastic injection*

Merupakan tempat untuk membuat bagian – bagian sepeda motor yang berbahan plastik. Proses ini menggunakan biji plastik ABS dan PP sebagai bahan bakunya dengan mesin *Infection Molding* menjadi bentuk komponen sepeda motor dari plastik kemudian dilakukan deflashing.

5. *Painting plastic*

Merupakan seksi yang bertugas untuk melakukan pengecatan sesuai tipe dan jenis motor pada part berbahan plastik yang datang dari *Plastic Injection* dan *Sub Contrantor*. Selain pengecatan, *Painting Plastic* juga bertugas untuk menggabungkan beberapa part menjadi 1 kesatuan yang biasanya di lakukan dalam proses setting dan menempelkan stiker bertuliskan beberapa spesifikasi sesuai dengan tipe motor yang diproduksi. Dalam *painting plastic* proses ini disebut *stripping*. Produk akhir seksi *Painting Plastic* sebagian akan di kirim ke *General sub Assembly* dan sebagian lainnya akan dikirim langsung ke *Assy Unit* untuk dirakit hingga menjadi unit motor.

6. *Gen Sub*

Proses *general sub Assembly* merupakan proses perakitan non – unit seperti lampu depan dan belakang sebelum diproses ke stasiun kereta selanjutnya yaitu perakitan secara keseluruhan pada Seksi *Assembly Unit (Assy Unit)*.

7. *Wheel*

Merupakan proses produksi perakitan roda. *Assy wheel* bertugas untuk melakukan perakitan part – part pembentukan roda menjadi unit roda yang mampu memberikann fungsi yang ketika sudah selesai dilakukan perakitan dapat langsung dikirim ke *Assembly Unit (Assy Unit)*. Seksi *Assy Wheel* memproduksi 2 tipe jenis roda yaitu roda *Spoke* (roda berjari – jari) dan tipe *Casting Wheel*. *Wheel Engine* terdiri

dari 3 line perakitan. Proses yang dilakukan pada Assy Wheel adalah : *press bearing, spoking, setting spoke, feed mat, rim centering, dialing, tire install, brake assy, torque click, air filling* dan *press dust seal*.

8. *Welding*

Proses pengelasan dengan tujuan untuk menyambung bagian – bagian komponen sepeda motor menjadi bagian yang lebih kompleks. Pada proses ini bagian dari bagian dari frame body, yaitu bagian depan dan belakang yang mengalami proses pengelasan digabung menjadi frame body yang utuh.

9. *Painting Steel*

Merupakan tempat pengecatan bagian sepeda motor yang telah di produksi karena bagian sepeda motor yang berasal dari proses pengelasan memiliki warna yang tidak seragam. Sistem pengecatan yang dilakukan merupakan proses celup sehingga tidak ada cat yang terbuang dengan sia – sia. Pengecatan dilakukan dengan bantuan sistem yang membuat bagian motor mampu mengikat komponen nikel – komponen nikel cat sehingga cat akan menempel pada bagian motor lebih lama.

10. *Assembling unit*

Merupakan tempat perakitan komponen – komponen sepeda motor menjadi sepeda motor yang utuh. Pada divisi ini terdapat proses quality control yang meliputi pengecekan terhadap *fuel tank*, sistem pengereman, sistem lampu dan juga mesin sepeda motor. Apabila terdapat kegagalan dalam salah satu pengecekan, maka unit sepeda motor akan diturunkan dari jalur lalu di perbaiki.

11. *Final Inspection*

Merupakan pengecekan akhir sepeda motor sebelum didistribusikan ke truk – truk pengangkut.

4.1.2.5 Bahan Baku

Bahan Baku sangatlah penting menunjang keberhasilan kegiatan proses produksi. Hal ini disebabkan karena bahan baku yang sangat mempengaruhi bentuk atau komposisi produk jadi, baik secara kuantitas maupun kualitas, serta harga jual produk. Berikut adalah bahan baku dan bahan penolong yang digunakan PT AHM:

➤ Bahan Baku

1. Alumunium Ingot
2. Biji Plastik

4.1.2.6 Mesin

Mesin atau alat pembantu dalam proses produksi yang di gunakan PT Astra Honda Motor Plant 1 Sunter adalah :

Tabel 4.1 Mesin

No	Keterangan Mesin	Unit
1.	Mesin Milling	2 unit
2.	Mesin Tapping	38 unit
3.	Mesin Boring	2 unit
4.	Mesin Twin SP	2 unit
5.	Mesin Leak Tester	3 unit
6.	Press Sleeve	1 unit
7.	Conveyer	3 unit
8.	Melting	2 unit
9.	Mesin InjeCasting	7 unit
10.	Mesin Injeksi Plastik	19 unit
11.	Mesin Welding	15 unit
12.	Mesin <i>Air Filling</i>	2 unit

Sumber data : PT AHM

➤ *Mesin Milling*

Milling adalah suatu proses pada machining crankcase yang berfungsi untuk meluruskan dan meratakan permukaan luar crankcase R yang didapat dari die casting. Mesin milling yang digunakan adalah mesin dengan tipe Sakurai. Pada mesin ini terdapat jig-jig penahan yang telah didesain sesuai dengan bentuk crankcase AT yang akan diproduksi, dan setiap kali proses rotary milling ini bisa memproses 4 part crankcase R dalam 1 kali waktu yang berputar searah dengan arah jarum jam.

➤ *Mesin Tapping*

Tapping digunakan untuk pembuatan ulir dalam dan operasi ini juga digunakan sebagai pembentukan ulir dalam pada lubang yang sudah ada dan operasi ini menggunakan alat iris yang disebut tap. Tap adalah alat yang digunakan untuk membuat ulir dalam dengan tangan atau mesin. Tap – tap ini dibuat berbentuk ulir luar yang gerindra dengan 3 atau lebih lekukan memanjang yang kita kenal dengan alur, alur inilah yang membentuk sisi – sisi potongnya. Tap – tap ini dibuat dari baja kecepatan tinggi.

➤ *Mesin Boring*

Boring digunakan untuk memperbesar lubang yang sudah adadan menyempurnakan lubang yang sebelumnya telah mengalami proses drilling agar mendapat ukuran atau bentuk yang diinginkan dengan menggunakan alat iris.

➤ *Mesin Twin SP*

Mesin yang berfungsi untuk membuat lubang *enmild*, *spot face*, *pin basic*, *drill*, dan lubang pernafasan pada part-part mesin.

➤ *Mesin Lesk Tester*

Mesin *leak tester* berguna untuk mengetes kebocoran pada setiap part yang telah diproses. Alat ini memanfaatkan tekanan udara kedalam bagian part dan jika terdapat beberapa bagian pada part yang bocor, akan dengan mudah terlihat dengan kasat mata.

➤ Mesin *Press Sleeve*

Mesin *press sleeve* digunakan untuk melakukan pemasangan *sleeve* dengan bantuan mesin *press*.

➤ *Conveyor*

Conveyor adalah suatu sistem mekanik yang mempunyai fungsi memindahkan barang dari satu tempat ke tempat yang lain. *Conveyor* banyak dipakai di industri untuk transportasi barang yang jumlahnya sangat banyak dan berkelanjutan.

➤ Mesin *Melting*

Mesin *melting* digunakan untuk proses pencairan material Ingot (aluminium padat) sehingga material Ingot bisa diproses menjadi part-part motor.

➤ Mesin *Welding* (Las)

Mesin las adalah alat yang digunakan untuk menyambung logam. Pengelasan (*welding*) adalah teknik penyambungan logam dengan cara mencairkan sebagian logam induk dan logam pengisi dengan atau tanpa penekanan dan menghasilkan sambungan yang kontinyu. Pada PT AHM logam yang di sambung seperti logam kerangka motor dan pembuatan tangki sepeda motor.

➤ Mesin Injeksi Plastic

PT AHM menggunakan mesin injeksi *molding* untuk memproses biji plastik dimana material biji plastik yang sudah meleleh karena pemanasan diinjeksikan oleh *plunger* ke dalam cetakan yang didinginkan oleh air sehingga mengeras dan akan mudah dibentuk menjadi part-part otomotif.

➤ Mesin Injeksi *Casting*

Mesin injeksi *casting* ini digunakan untuk memproses bahan baku aluminium Ingot, yang menjadi bahan dasar untuk memproduksi part-part mesin yang digunakan di dalam kendaraan bermotor honda beat agar menjadi lebih mudah dibentuk.

➤ *Mesin Air Filling*

Mesin air filling adalah mesin yang digunakan untuk mengisi udara pada ban.

4.1.3 Aspek Pemasaran

Pemasaran adalah suatu sistem dari kegiatan bisnis yang terpadu, dirancang sedemikian rupa untuk merencanakan, menentukan harga, promosi dan mendistribusikan barang atau jasa yang dapat memuaskan keinginan konsumen serta mencapai target/sasaran pasar dan tujuan perusahaan melalui proses transaksi/pertukaran.

4.1.3.1 Sasaran Pemasaran

Sasaran pemasaran adalah sekelompok konsumen potensial yang dijadikan spesifikasi sasaran usaha oleh suatu perusahaan. Dalam menentukan pasar sasaran, berikut adalah hal-hal yang perlu diperhatikan, yaitu :

1. *Segmentasi Pasar*

Segmentasi pasar adalah kegiatan membagi suatu pasar menjadi kelompok-kelompok pembeli tertentu yang memiliki kebutuhan, karakteristik, atau perilaku yang berbeda yang mungkin membutuhkan produk atau bauran pemasaran yang tersendiri. Segmentasi diperlukan oleh suatu perusahaan agar perusahaan lebih terfokus dalam mengalokasikan produksinya ke tangan konsumen yang potensial dan setiap perusahaan memiliki cara tersendiri dalam menentukan kelompok-kelompok pembeli yang akan dijadikan segmentasi mereka.

PT Astra Honda Motor Plant 1 Sunter, mensegmentasikan produknya untuk kalangan masyarakat yang memiliki jiwa muda yang menyukai skuter matic dengan tampilan *stylish*, praktis, dan modern.

2. *Positioning*

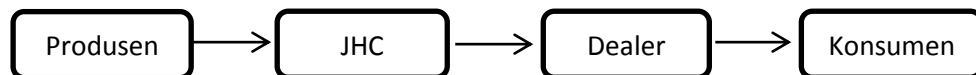
Positioning adalah *image* atau citra yang terbentuk di benak konsumen dari sebuah nama perusahaan. *Positioning* menyangkut bagaimana sebuah produk dinilai dan dilihat di mata konsumen , serta

apa yang bisa membuat konsumen mengingat produk tersebut dan bisa membedakannya dengan produk lainnya. Dengan membangun citra yang baik, hal ini akan membangun kepercayaan konsumen terhadap suatu perusahaan yang akan diingatnya.

PT AHM memposisikan produknya sebagai market leader dalam bidang industri kendaraan bermotor roda dua di Indonesia, dimana masyarakat sudah mengenal Honda sebagai pabrikan terdepan dengan kemampuan menyuguhkan inovasi dan produk terbaik di pasar. PT AHM menggunakan *tagline* “ONE HEART” yang menjadi filosofi perusahaan dalam memberikan produk dan layanan terbaik konsumen sepeda motor di Indonesia. Keunggulan dan nilai lebih Honda yang terletak pada teknologi yang *advance*, memenuhi gaya hidup, hemat bahan bakar, ramah lingkungan, dan *safety* diyakini akan semakin membuat Honda menyatu dengan keinginan pengguna sepeda motor.

3. Saluran Distribusi

Saluran distribusi adalah saluran yang digunakan oleh produsen untuk menyalurkan barang tersebut dari produsen sampai ke konsumen atau pemakai industri. PT AHM melakukan distribusi secara tidak langsung, dimana hasil produksi motor skuter matic Beat akan dikirimkan ke Jakarta Honda Center (JHC) lalu JHC akan mengatur pendistribusian motor Honda ke dealer-dealer resmi Honda sesuai dengan kebutuhan permintaan dari setiap delaeer akan motor skuter matic Beat.



4.1.3.2 Fungsi Pemasaran

Fungsi pemasaran adalah kegiatan utama yang khusus dilaksanakan untuk proses pemasaran. Fungsi – fungsi pemasaran yang diterapkan dalam perusahaan PT AHM adalah:

1. Penjualan

PT AHM Sunter melakukan kegiatan penjualan produknya melalui dealer-dealer resmi Honda. Honda memiliki 3 jenis dealer resmi, yaitu dealer Honda Big Wing, dealer Honda Wing, dealer Honda. Sedangkan untuk produk skuter matik dari AHM Sunter ini, motor akan disalurkan melalui dealer Honda yang melayani penjualan motor Honda regular model (Matic, Sport, Cub).

2. Periklanan/Promosi

Promosi adalah upaya suatu perusahaan untuk memberikan informasi atau menawarkan produk/jasa ke konsumen yang bertujuan untuk menarik daya beli para konsumen akan produk/jasa yang ditawarkan. Dengan adanya promosi, pihak produsen mengharapkan akan meningkatkan kenaikan angka penjualannya.

Dalam melakukan promosinya, PT AHM menggunakan berbagai cara agar produknya bisa dikenal oleh masyarakat luas. Promosi yang dilakukan oleh PT AHM adalah sebagai berikut :

a. Brosur

Honda selalu menyediakan brosur-brosur terupdate akan produk yang dijualnya. Brosur ini disediakan untuk mempermudah calon pembeli dalam mengetahui informasi mengenai kualifikasi kendaraan motor, harga yang ditawarkan Honda.

b. Iklan

Setiap produk yang diluncurkan PT. Astra Honda Motor memiliki karakteristik iklan yang berbeda, karena setiap produk memiliki segmentasinya masing-masing. Contohnya produk Honda memiliki tagline yang dibuat pada tahun 2010 yaitu "One Heart".

Tagline ini menandai bahwa semangat baru Honda untuk tetap memberikan produk dan layanan terbaik bagi semua pengguna sepeda motor di Indonesia. Tidak hanya sekedar membuat tagline saja, Honda juga telah melalui tahapan program promosi seperti symbol Honda yang telah dikenal dan menimbulkan aware dihati para pelanggan.

Selain itu Honda melakukan pengiklanan lewat semua media seperti media massa, media cetak, dan media – media lain yang memungkinkan produk dapat dikenal oleh pelanggan ataupun khalayak. Adapun kegiatan penyebaran brosur yang berisikan produk – produk sekaligus harga yang ditawarkan oleh Honda.

c. Pameran

Pameran adalah suatu kegiatan penyajian yang dilakukan oleh PT AHM dalam mengkomunikasikan dan menunjukkan hasil karya produksi AHM kepada masyarakat sehingga produk-produk AHM dapat diapresiasi oleh masyarakat secara lebih luas.

3. Packaging

Setiap kendaraan skuter matic Beat yang sudah selesai diproduksi dan telah dinyatakan lulus uji coba, AHM akan melakukan packaging motor dengan menggunakan *plastic wrapping* pada bagian jok motor.

4. Pengiriman Barang

Produk motor yang telah siap dijual akan dikirim oleh AHM dengan menggunakan jasa pengiriman barang (ekspedisi) untuk setiap wilayah tujuan yang sudah ditentukan.

4.1.3.3 Biaya Pemasaran

Menurut (Supriyono, 1992) biaya pemasaran adalah semua biaya yang sejak saat produk selesai diproduksi dan disimpan dalam gudang sampai dengan produk tersebut berubah kembali dalam bentuk uang tunai barang sampai ke tangan pembeli. Biaya pemasaran juga dapat diartikan semua biaya yang telah terjadi dalam rangka memasarkan produk atau barang dagangan, dimana biaya tersebut timbul dari saat produk atau barang dagangan siap dijual sampai dengan di terimanya hasil penjualan menjadi kas. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa biaya pemasaran adalah biaya yang dikeluarkan untuk menjual produk atau barang dagangan sampai ke tangan konsumen.

4.1.4 Aspek Keuangan

Keuangan merupakan fungsi bisnis yang sangat penting, dimana keuangan menjadi faktor untuk menentukan anggaran, investasi, dan besarnya usaha yang akan dibuat. Aspek Keuangan adalah faktor yang menentukan biaya yang dikeluarkan serta dihasilkan untuk membuat sebuah usaha yang optimal.

Aspek keuangan ini meliputi penjelasan tentang biaya investasi dan laporan keuangan. Data tertulis yang tersedia hanya sebatas data penjualan.

4.1.5 Aspek Sumber Daya Manusia

Pengertian SDM secara makro adalah semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah maupun memperoleh pekerjaan. Di samping itu SDM secara makro berarti juga penduduk yang berada dalam usia produktif, meskipun karena berbagai sebab dan/atau masalah masih terdapat yang belum produktif karena belum memasuki lapangan kerja yang terdapat di masyarakatnya.

SDM dalam arti mikro secara sederhana adalah manusia atau orang yang bekerja atau menjadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain.

4.1.5.1 Jumlah Karyawan

Total keseluruhan karyawan di PT AHM Sunter adalah 2000 karyawan produksi. Berikut adalah penjabarannya:

Tabel 4.6 Data Karyawan Produksi

No	Divisi	Jumlah Karyawan (orang)
1.	<i>Die Casting</i>	240
2.	<i>Machining Crank Case</i>	115
3.	<i>Assy Engine</i>	210
4.	<i>Plastic Injection</i>	220
5.	<i>Painting Plastic</i>	200
6.	<i>Gensub</i>	150
7.	<i>Wheel</i>	100
8.	<i>Welding</i>	215
9.	<i>Painting</i>	200
10.	<i>Assembling Unit</i>	340
11.	<i>Final Inspection</i>	210
	Total	2000

Sumber : PT AHM

4.1.5.2 Proses perekrutan karyawan AHM

Dalam sebuah perusahaan memiliki cara dan perekrutan karyawan yang berbeda – beda, berikut adalah tahapan perekrutan karyawan di PT AHM :

1. Tes Psikologi

Tahap awal dari proses seleksi adalah seleksi administratif, yaitu menyeleksi kelengkapan berkas untuk menentukan apakah calon karyawan sudah memenuhi persyaratan atau belum. Contoh berkas yang diminta oleh perusahaan adalah: Ijasah, Riwayat hidup, Domisili/keberadaan status, Surat lamaran, Sertifikat keahlian, Pas foto, Copy indentitas (KTP, Passport, SIM, dll), Pengalaman kerja, dl. Tahap selanjutnya adalah

psikotes antara lain tes logika aritmatika, tes logika penalaran, tes analog verbal, kraepelin/pauli, wartegg test, draw a man test (dam), dan menggambar pohon. Tahap akhir dari serangkaian tes psikologi adalah interview dengan psikolog.

2. Proses Interview

Proses interview adalah tahapan menanyakan berbagai pertanyaan kepada calon karyawan, karyawan di haruskan menjawab dan menceritakan pengalaman sesuai dengan pertanyaan yang diajukan. Perbedaan karakteristik dari dari proses interview terletak pada siapa yang memberikan pertanyaan. Pada interview psikolog lebih ditekankan untuk pertanyaan seputar kepribadian calon karyawan. Interview user lebih kepada hal-hal teknis dilapangan, teori yang berkaitan dengan pekerjaan, cara menyelesaikan permasalahan terkait pekerjaan, dan cara bekerja sama dari calon karyawan. Interview HR biasanya hanya menekankan pada keyakinan calon karyawan untuk bekerja di perusahaan tersebut.

3. Proses Medical dan Pengumuman

Tes kesehatan adalah serangkaian tes medical yang dilakukan oleh dokter untuk diketahui kelainan apa yang dimiliki calon karyawan agar tidak menjadi penghambat dalam pekerjaan. Setelah calon karyawan dinyatakan lolos dari tes kesehatan, hal terakhir adalah briefing kontrak dan pengumuman akhir dari perusahaan.

4. Proses *on the Job Training*

Setelah calon karyawan berdiskusi terkait kontrak, hal yang dilakukan adalah proses OJT (On The Job Training). Proses ini berbeda dengan perusahaan-perusahaan yang lain. Proses yang dilakukan selama 6 bulan di PT AHM ini menentukan kelayakan karyawan tetap. Penilaian proses OJT didasarkan oleh :

a. Introduction AHM bobot 15%

Adalah tes tertulis yang diberikan setelah dilakukannya training terkait perusahaan, pengetahuan dasar teknis, dll.

b. OJT Lapangan bobot 40%

Setelah menjalani training AHM selama 1 bulan dan mengetahui proses dasar di AHM Sunter, selanjutnya adalah penempatan seksi. Penempatan seksi ini didasarkan pada judul tugas akhir yang terkait dengan proses produksi. Selama 5 bulan ini peserta OJT dituntut melakukan improvement yang strategis terkait perubahan yang relevan di bagian masing-masing. Sikap dan tingkah laku, cara menjalin kerjasama dan skill juga menjadi poin penilaian atasan apakah peserta OJT layak untuk menjadi karyawan tetap atau tidak.

c. Final Presentasi bobot 45%

Selama 5 bulan menjalani OJT lapangan, kegiatan-kegiatan yang dilakukan dan improvement yang dibuat dilaporkan pada Final Presentasi. Pada tahap ini peserta OJT mempresentasikan laporan tersebut ke atasan setingkat Departement Head dan bahkan Division Head untuk S1. Setelah peserta OJT mempresentasikan laporannya dari penguji melakukan penilaian dan evaluasi terkait kelayakan menjadi karyawan tetap.

4.1.5.3 Penilaian Kinerja (Evaluasi)

Penilaian kinerja merupakan cara suatu organisasi dalam mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diapresiasi dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Perusahaan dapat menentukan keputusan dan kebijakan yang akan dilakukan selanjutnya dengan memanfaatkan hasil dari penilaian kinerja yang telah dilakukan. Dengan hal ini, perusahaan juga bisa mengetahui dan melakukan peningkatan terhadap produktivitas karyawannya.

Pada PT AHM, penilaian kinerja dilakukan dengan melihat sikap disiplin karyawannya, yang dapat diketahui melalui absensi kehadiran, sikap karyawan terhadap lingkungan pekerjaan, serta dapat terlihat dari hasil pekerjaan yang telah diselesaikan.

4.1.5.4 Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan, baik yang berbentuk materi atau non materi yang dapat memberikan kepuasan pada karyawan dalam bekerja. Salah satu kesejahteraan karyawan yang dapat diberikan oleh perusahaan adalah kompensasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan, agar produktivitasnya dapat meningkat. PT AHM memberikan kompensasi berupa gaji, tunjangan, pemberian pinjaman, serta reward.

➤ Gaji

Sama seperti halnya perusahaan lainnya, PT AHM memberikan gaji atau upah kepada karyawan sesuai dengan posisi yang di jabatnya. Berikut adalah gaji karyawan produksi PT AHM.

Tabel 4.7 Gaji

No	Keterangan	Gaji
1	Manajer Produksi	Rp 25.000.000
2	Manajer Pemasaran	Rp 35.000.000
3	Manajer Keuangan	Rp 40.000.000
4	Head Section Produksi	Rp 12.000.000
5	Head Section Pemasaran	Rp 14.000.000
6	Head Section Keuangan	Rp 14.000.000
7	Marketing Staff	Rp 6.000.000
8	MTC	Rp 7.600.000
9	QCL dan Teknisi	Rp 7.600.000
10	Foreman	Rp 15.000.000
11	Operator	Rp 4.000.000

Sumber : wawancara

➤ Tunjangan di luar gaji

Tunjangan di luar gaji yang dimaksud adalah pemberian fasilitas di luar gaji yang dapat berupa uang atau benda. Tunjangan yang diberikan oleh PT Astra Honda Motor berupa uang, seperti pemberian Tunjangan Hari Raya, tunjangan kesehatan jika terdapat karyawan yang sakit, pemberian santunan jika terdapat karyawan yang mengalami kecelakaan, dan tunjangan untuk 3 anak bagi karyawan tetap yang sudah berkeluarga.

➤ **Pemberian Pinjaman**

Selain memberikan gaji dan tunjangan, untuk meningkatkan kesejahteraan PT Astra Honda Motor juga memberikan pinjaman. Besarnya pinjaman yang diberikan sesuai dengan kesepakatan dan tidak dikenakan bunga pinjaman.

➤ ***Reward***

PT AHM memberikan reward kepada karyawan teladan setiap tahunnya. Dalam menentukan karyawan teladannya, PT AHM akan melihat *track record* kinerja karyawannya, serta calon kandidat juga akan diobservasi langsung mengenai lingkungan tempat tinggalnya. *Reward* yang diberikan berupa kendaraan motor atau uang sebesar Rp 15.000.000 untuk karyawan teladan yang terpilih. Bagi karyawan tetap yang sudah bekerja di Astra Honda, akan mendapatkan reward berupa emas setiap 5 tahun sekali (cincin, gelang, kalung yang akan diberikan secara bertahap selama 3 periode). PT AHM juga memberikan *reward* berupa emas batangan pada karyawan yang sudah memberikan loyalitasnya kepada perusahaan selama 20 tahun, dan pada tahun ke-25 bekerja, karyawan dengan kriteria tertentu berkesempatan mendapatkan *reward* umroh dari perusahaan.

4.1.5.5 Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan Hubungan Kerja adalah pengakhiran hubungan kerja karena suatu hal tertentu yang mengakibatkan berakhirnya hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan. Hal ini dapat terjadi karena pengunduran diri, pemberhentian oleh perusahaan atau habis kontrak.

Dalam hal ini, PT AHM menerapkan pemutusan hubungan kerja apabila karyawan melakukan kesalahan yang tidak kunjung diperbaiki oleh individu tersebut atau melanggar perjanjian kerja yang telah disepakati sebelumnya. AHM akan memberhentikan karyawannya dengan memberikan surat peringatan sampai 3 kali, dan jika selama diberikan kesempatan untuk memperbaiki diri tidak dilakukan dengan baik, maka terpaksa karyawan akan di berhentikan dari PT AHM.

BAB V

ANALISA DAN PEMBAHASAN

5.1 Deskripsi Objek Penelitian

Jumlah responden yang di analisis dalam penelitian ini berjumlah 90 orang. penentuan sampel dilakukan dengan terlebih dahulu menggunakan rumus Slovin dan memastikan bahwa responden adalah karyawan produksi PT AHM. Penyajian data mengenai identitas responden disini, yaitu untuk memberikan gambaran tentang keadaan diri pada responden. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pekerjaan, pendidikan dan status karyawan. Berikut ini akan dibahas mengenai kondisi dari masing-masing klasifikasi demografis responden tersebut.

5.1.1 Menurut Jenis Kelamin

Tabel 5.1

Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Laki-laki	90 orang	100%
Jumlah	90 Orang	100%

Sumber: Data Primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel 5.1 dapat diketahui bahwa seluruh responden adalah laki – laki yaitu sebanyak 90 atau sebesar 100 %, karena responden adalah karyawan produksi yang diperuntukan untuk laki – laki.

5.1.2 Menurut Usia

Tabel 5.2
Jumlah Responden Menurut Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase
18-25 tahun	80 orang	88.89%
26-35 tahun	6 orang	6.7%
36-45 tahun	3 orang	3.4%
>46 tahun	1 orang	1.1%
Jumlah	90 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.2 dapat diketahui untuk usia responden yang terbanyak adalah yang berusia 18-25 tahun yaitu sebanyak 80 orang (88.89%), di ikuti dengan usia responden 26-35 tahun sebanyak 6 orang (6.7%), usia responden 36-45 tahun sebanyak 3 orang (3.4%), dan usia responden >46 tahun hanya 8 orang (1.1%).

5.1.3 Menurut Jabatan

Tabel 5.3
Jumlah Responden Menurut Jenis Pekerjaan

Jabatan	Jumlah Responden	Persentase
Operator	81 orang	90%
QCL	1 orang	1,1%
MTC	1 orang	1,1%
Analisis	2 orang	2,2%
Teknisi	3 orang	3,3%
Foreman	2 orang	2,2%

Jumlah	90 orang	100%
--------	----------	------

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa 90% responden adalah operator dan yang lainnya menjabat sebagai QCL dan MTC masing masing 1,1%, analisis terdapat 2,2% juga ada teknisi 3,3% dan foreman 2,2% atau 2 orang.

5.1.4 Menurut Pendidikan

Tabel 5.4

Jumlah Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah Responden	Persentase
SMP	3 orang	3.3%
SMA	87 orang	96.67%
Jumlah	90 orang	100%

Sumber: Data diolah

Berdasarkan tabel 5.4 dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan jenjang pendidikan terakhir tersebar pada pendidikan hanya SMP sebanyak 3 orang atau sebesar 3.3%. Responden yang berpendidikan terakhir dengan kategori SMA yang paling banyak yaitu 87 orang atau sebesar 96.67%.

5.2 Deskripsi Variabel Penelitian

5.2.1 Tanggapan Responden terhadap Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X_1 di sajikan pada tabel 5.5:

Tabel 5.5

Hasil Tanggapan Responden terhadap Lingkungan Kerja X_1

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	Penerangan di tempat saya bekerja baik.	23	45	12	10	
2.	Warna di tempat saya bekerja cukup	20	48	20	3	

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	nyaman dan tidak mengganggu pekerjaan yang saya lakukan.					
3.	Penerangan di tempat saya bekerja memudahkan pekerjaan saya.	27	41	20	2	
4.	Suhu udara di tempat saya bekerja cukup nyaman.	19	50	19	2	
5.	Udara di tempat saya bekerja sangat segar.	24	45	18	2	1
6.	Pengendalian suara bising di tempat saya bekerja sesuai standar.	25	47	16	2	
7.	Suara bising di tempat saya bekerja mengganggu pekerjaan saya.	26	43	14	7	
8.	Adanya bau yang tidak sedap sehingga mengganggu konsentrasi saya saat bekerja.	24	42	21	3	
9.	Perusahaan menyediakan toilet yang bersih dan nyaman sehingga tidak menimbulkan bau yang tidak sedap.	21	45	17	7	
10.	Kipas angin yang terdapat di setiap lini membantu memudahkan bau yang tidak sedap.	27	37	18	8	
11.	Perusahaan saya memiliki tingkat keamanan yang tinggi.	29	37	16	7	1
12.	Tempat penyimpanan barang pribadi di tempat saya bekerja sangat aman.	27	34	23	6	

Sumber: Data diolah

Pada variabel X1 (Lingkungan Kerja) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang kualitas produk.

5.2.2 Tanggapan Responden terhadap Gaya Kepemimpinan (X₂)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel X₂ di sajikan pada tabel 5.6 :

Tabel 5.6
Hasil Tanggapan Responden Terhadap Gaya Kepemimpinan X₂

No	Pernyataan	SS	S	RG	TS	STS
1.	Pemimpin saya mampu membuat saya berfikir untuk memecahkan permasalahan yang ada.	27	55	4	2	2
2.	Rasa antusias dalam bekerja selalu di tanamkan oleh pemimpin saya.	27	57	3	3	
3.	Saya kagum dengan pemimpin saya.	24	52	11	2	1
4.	Pemimpin saya memberikan motivasi yang baik bagi bawahannya.	18	58	11	3	
5.	Saya di berikan kebebasan dalam mengambil keputusan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan pemimpin.	22	55	11	1	1
6.	Pendapat saya di dengar oleh pemimpin saya.	29	50	8	2	1
7.	Dalam mencapai tujuan, pemimpin saya tetap memperhatikan kepentingan karyawan.	16	66	8		
8.	Pemimpin saya mampu menjelaskan visi dan misi dengan menarik.	26	53	10	1	
9.	Pemimpin saya yakin dengan kemampuan bawahannya.	21	62	7		
10.	Pemimpin saya yakin dalam mengambil sebuah keputusan.	17	65	8	2	
11.	Dalam melaksanakan tugas pemimpin saya memberikan contoh yang baik, sehingga dapat meningkatkan citra / <i>image</i> .	26	56	7	1	
12.	Saya diberikan peluang untuk berkembang oleh pemimpin saya.	24	55	10	1	

13.	Pemimpin saya mendukung saya untuk menuju jenjang yang lebih baik.	23	58	2		
------------	--	----	----	---	--	--

Sumber: Data diolah

Pada variabel X2 (Gaya Kepemimpinan) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang Gaya Kepemimpinan.

5.2.3 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Berdasarkan pengolahan data kuesioner yang telah di sebar kepada responden maka hasil tanggapan pada variabel Y di sajikan pada tabel 5.7:

Tabel 5.7

Hasil Tanggapan Responden Terhadap Kepuasan Kerja Y

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Upah yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	25	62	3		
2	Saya merasa puas dengan upah yang diberikan.	17	54	16	3	
3	Saya puas dengan mekanisme promosi jabatan yang berlaku.	13	55	19	2	1
4	Perusahaan telah melaksanakan promosi jabatan secara adil dengan memperhatikan kompetensi karyawan.	16	60	13	1	
5	Saya puas dengan fasilitas di tempat saya bekerja.	17	59	14		
6	Saya puas dengan kompensasi yang saya dapatkan.	17	55	17	1	
7	Saya merasa di hormati.	13	62	15		
8	Saya merasa diakui.	22	51	9		
9	Saya puas dengan apresiasi yang saya dapatkan ketika saya bekerja dengan baik.	15	56	18	1	
10	Saya puas dengan kebijakan yang saya dapatkan ketika saya bekerja dengan baik.	19	52	16	3	

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
11	Saya puas dengan prosedur bekerja yang berlaku di perusahaan	12	63	13	2	
12	Saya merasa puas dengan tim kerja saya.	21	51	16	1	1
13	Saya menikmati pekerjaan saya.	21	53	14	2	
14	Saya melakukan pekerjaan saya dengan perasaan senang.	16	63	11		

Sumber: Data diolah

Pada variabel Y (Kepuasan Karyawan) diperoleh hasil bahwa mayoritas responden setuju dengan pernyataan tentang Kepuasan Karyawan.

5.3 Instrumen Penelitian.

5.3.1 Uji Validitas

Menurut Syofian Siregar (2015), validitas atau kesahihan menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin di ukur.

1. Instrument Lingkungan Kerja (X_1)

Tabel 5.8

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X_1)

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	45	180	16	2025
2	4	43	172	16	1849
3	5	44	220	25	1936
4	3	43	129	9	1849
5	5	53	265	25	2809
6	3	36	108	9	1296
7	2	34	68	4	1156
8	4	39	156	16	1521
9	2	32	64	4	1024
10	2	33	66	4	1089
11	2	32	64	4	1024
12	4	36	144	16	1296
13	2	33	66	4	1089
14	4	42	168	16	1764

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
15	3	43	129	9	1849
16	2	40	80	4	1600
17	2	35	70	4	1225
18	3	38	114	9	1444
19	3	45	135	9	2025
20	4	33	132	16	1089
21	4	42	168	16	1764
22	4	38	152	16	1444
23	4	43	172	16	1849
24	5	56	280	25	3136
25	4	52	208	16	2704
26	5	52	260	25	2704
27	3	41	123	9	1681
28	4	53	212	16	2809
29	3	42	126	9	1764
30	4	41	164	16	1681
31	3	46	138	9	2116
32	5	56	280	25	3136
33	4	48	192	16	2304
34	4	42	168	16	1764
35	4	51	204	16	2601
36	3	46	138	9	2116
37	2	36	72	4	1296
38	4	40	160	16	1600
39	4	47	188	16	2209
40	4	49	196	16	2401
41	4	49	196	16	2401
42	4	47	188	16	2209
43	2	40	80	4	1600
44	3	43	129	9	1849
45	4	45	180	16	2025
46	4	41	164	16	1681
47	4	42	168	16	1764
48	2	46	92	4	2116
49	4	49	196	16	2401
50	3	50	150	9	2500
51	4	52	208	16	2704
52	4	46	184	16	2116
53	4	44	176	16	1936
54	5	56	280	25	3136

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
55	5	56	280	25	3136
56	5	57	285	25	3249
57	5	58	290	25	3364
58	4	55	220	16	3025
59	4	51	204	16	2601
60	4	55	220	16	3025
61	4	47	188	16	2209
62	3	40	120	9	1600
63	4	47	188	16	2209
64	4	52	208	16	2704
65	4	53	212	16	2809
66	4	53	212	16	2809
67	4	54	216	16	2916
68	4	45	180	16	2025
69	4	51	204	16	2601
70	5	57	285	25	3249
71	5	58	290	25	3364
72	5	59	295	25	3481
73	5	56	280	25	3136
74	5	59	295	25	3481
75	5	58	290	25	3364
76	5	57	285	25	3249
77	4	55	220	16	3025
78	5	58	290	25	3364
79	5	54	270	25	2916
80	5	53	265	25	2809
81	4	53	212	16	2809
82	5	55	275	25	3025
83	4	54	216	16	2916
84	4	53	212	16	2809
85	4	52	208	16	2704
86	4	41	164	16	1681
87	5	54	270	25	2916
88	5	55	275	25	3025
89	5	54	270	25	2916
90	4	52	208	16	2704
TOTAL	351	4271	17124	1443	207701

Sumber : data primer diolah

- Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{90(17124) - (351)(4271)}{\sqrt{[90(1443) - (351)^2] [90(207701) - (4051)^2]}} \\
 &= \frac{1541160 - 1499121}{\sqrt{(129870 - 123201)(18693090 - 18241441)}} \\
 &= \frac{42039}{\sqrt{(6669)(451649)}} \\
 &= \frac{42039}{816667} \\
 &= \mathbf{0,765987}
 \end{aligned}$$

- Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan dari variabel lingkungan kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,7659 > 0.207$ berarti instrumen penelitian pertanyaan pada variabel lingkungan kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

2. Instrument Gaya Kepemimpinan (X_2)

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	53	212	16	2809
2	4	50	200	16	2500
3	4	51	204	16	2601
4	4	50	200	16	2500
5	5	60	300	25	3600
6	4	53	212	16	2809
7	4	51	204	16	2601
8	5	56	280	25	3136
9	4	49	196	16	2401
10	4	50	200	16	2500
11	4	49	196	16	2401
12	4	53	212	16	2809
13	3	50	150	9	2500
14	4	58	232	16	3364
15	5	59	295	25	3481
16	5	56	280	25	3136
17	4	51	204	16	2601
18	4	54	216	16	2916
19	5	61	305	25	3721
20	2	49	98	4	2401
21	4	58	232	16	3364
22	4	55	220	16	3025
23	3	49	147	9	2401
24	5	62	310	25	3844
25	4	58	232	16	3364
26	5	58	290	25	3364
27	3	47	141	9	2209
28	5	59	295	25	3481
29	4	48	192	16	2304
30	4	47	188	16	2209
31	4	52	208	16	2704

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
32	5	63	315	25	3969
33	4	54	216	16	2916
34	4	48	192	16	2304
35	5	57	285	25	3249
36	4	52	208	16	2704
37	1	42	42	1	1764
38	2	46	92	4	2116
39	4	53	212	16	2809
40	4	55	220	16	3025
41	4	53	212	16	2809
42	4	52	208	16	2704
43	4	46	184	16	2116
44	4	49	196	16	2401
45	4	51	204	16	2601
46	4	47	188	16	2209
47	4	48	192	16	2304
48	4	52	208	16	2704
49	4	55	220	16	3025
50	4	56	224	16	3136
51	5	58	290	25	3364
52	4	51	204	16	2601
53	4	50	200	16	2500
54	5	59	295	25	3481
55	5	62	310	25	3844
56	5	63	315	25	3969
57	5	64	320	25	4096
58	5	61	305	25	3721
59	4	57	228	16	3249
60	5	61	305	25	3721
61	4	53	212	16	2809
62	4	46	184	16	2116
63	4	53	212	16	2809
64	5	58	290	25	3364
65	4	57	228	16	3249
66	5	55	275	25	3025
67	4	58	232	16	3364
68	3	49	147	9	2401
69	4	55	220	16	3025
70	5	57	285	25	3249
71	4	50	200	16	2500

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
72	5	62	310	25	3844
73	4	57	228	16	3249
74	5	57	285	25	3249
75	4	48	192	16	2304
76	4	55	220	16	3025
77	5	59	295	25	3481
78	5	55	275	25	3025
79	5	59	295	25	3481
80	5	57	285	25	3249
81	5	56	280	25	3136
82	4	53	212	16	2809
83	4	55	220	16	3025
84	5	55	275	25	3025
85	4	54	216	16	2916
86	1	42	42	1	1764
87	4	39	156	16	1521
88	5	57	285	25	3249
89	4	53	212	16	2809
90	4	54	216	16	2916
TOTAL	375	4839	20425	1619	262455

Sumber: Data diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

$$\begin{aligned}
 r_{hitung} &= \frac{n(\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n(\sum X^2) - (\sum X)^2] [n(\sum Y^2) - (\sum Y)^2]}} \\
 &= \frac{90(20425) - (375)(4839)}{\sqrt{[90(1619) - (375)^2] [90(262455) - (4839)^2]}} \\
 &= \frac{1838250 - 1814625}{\sqrt{(145710 - 140625)(23620950 - 23415921)}} \\
 &= \frac{23625}{\sqrt{(5085)(205029)}}
 \end{aligned}$$

$$= 0,731676$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pernyataan 1 dari variabel gaya kepemimpinan dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,7316 > 0.207$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel gaya kepemimpinan layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian.

3. Instrument Kepuasan Kerja (Y)

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	4	51	204	16	2601
2	3	49	147	9	2401
3	3	50	150	9	2500
4	2	49	98	4	2401
5	5	59	295	25	3481
6	4	52	208	16	2704
7	4	50	200	16	2500
8	5	55	275	25	3025
9	3	49	147	9	2401
10	2	49	98	4	2401
11	4	49	196	16	2401
12	4	53	212	16	2809
13	4	51	204	16	2601
14	4	57	228	16	3249
15	4	62	248	16	3844
16	4	56	224	16	3136
17	4	54	216	16	2916
18	4	54	216	16	2916
19	4	54	216	16	2916
20	4	47	188	16	2209

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
21	3	51	153	9	2601
22	4	58	232	16	3364
23	4	50	200	16	2500
24	4	61	244	16	3721
25	5	57	285	25	3249
26	5	62	310	25	3844
27	4	51	204	16	2601
28	4	60	240	16	3600
29	4	47	188	16	2209
30	4	48	192	16	2304
31	5	51	255	25	2601
32	4	63	252	16	3969
33	4	55	220	16	3025
34	4	50	200	16	2500
35	4	56	224	16	3136
36	3	52	156	9	2704
37	4	48	192	16	2304
38	4	46	184	16	2116
39	4	51	204	16	2601
40	4	56	224	16	3136
41	5	54	270	25	2916
42	4	53	212	16	2809
43	2	45	90	4	2025
44	3	51	153	9	2601
45	4	54	216	16	2916
46	3	52	156	9	2704
47	4	51	204	16	2601
48	3	51	153	9	2601
49	4	54	216	16	2916
50	3	55	165	9	3025
51	5	62	310	25	3844
52	4	54	216	16	2916
53	5	50	250	25	2500
54	5	60	300	25	3600
55	4	61	244	16	3721
56	5	63	315	25	3969
57	5	62	310	25	3844
58	4	61	244	16	3721
59	4	58	232	16	3364
60	4	60	240	16	3600

No	X	Y	XY	X ²	Y ²
61	4	58	232	16	3364
62	4	58	232	16	3364
63	4	47	188	16	2209
64	5	58	290	25	3364
65	4	57	228	16	3249
66	5	57	285	25	3249
67	4	59	236	16	3481
68	3	56	168	9	3136
69	4	56	224	16	3136
70	4	61	244	16	3721
71	5	63	315	25	3969
72	5	65	325	25	4225
73	4	60	240	16	3600
74	4	61	244	16	3721
75	5	66	330	25	4356
76	5	64	320	25	4096
77	5	63	315	25	3969
78	5	65	325	25	4225
79	5	62	310	25	3844
80	4	60	240	16	3600
81	4	60	240	16	3600
82	4	62	248	16	3844
83	5	63	315	25	3969
84	4	61	244	16	3721
85	4	56	224	16	3136
86	5	61	305	25	3721
87	4	61	244	16	3721
88	4	60	240	16	3600
89	5	62	310	25	3844
90	4	59	236	16	3481
TOTAL	367	5035	20722	1541	284205

Sumber: Data primer diolah

➤ Menghitung nilai r_{hitung}

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

$$\begin{aligned}
&= \frac{90(20722) - (367)(5035)}{\sqrt{[90(1541) - (367)^2] [90(284205) - (5035)^2]}} \\
&= \frac{1864980 - 18478445}{\sqrt{(138690 - 134689)(25578450 - 25351225)}} \\
&= \frac{17135}{\sqrt{(4001)(227225)}} \\
&= \frac{17135}{30151,74} \\
&= \mathbf{0,568292}
\end{aligned}$$

➤ Keputusan

Hasil pengujian validitas item kuesioner diatas menunjukkan bahwa item pertanyaan 1 dari variabel kepuasan kerja dinyatakan valid karena nilai r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} yaitu $0,5682 > 0,207$ berarti instrumen penelitian pertanyaan 1 pada variabel kepuasan kerja layak digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian

Setelah perhitungan manual dilakukan maka hasil uji validitas dapat disimpulkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.11

Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	Pernyataan 1	0,766	0,207	Valid
	Pernyataan 2	0,711	0,207	Valid
	Pernyataan 3	0,727	0,207	Valid
	Pernyataan 4	0,598	0,207	Valid
	Pernyataan 5	0,743	0,207	Valid
	Pernyataan 6	0,717	0,207	Valid
	Pernyataan 7	0,680	0,207	Valid
	Pernyataan 8	0,721	0,207	Valid

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
	Pernyataan 9	0,835	0,207	Valid
	Pernyataan 10	0,820	0,207	Valid
	Pernyataan 11	0,808	0,207	Valid
	Pernyataan 12	0,732	0,207	Valid
Gaya Kepemimpinan	Pernyataan 1	0,732	0,207	Valid
	Pernyataan 2	0,638	0,207	Valid
	Pernyataan 3	0,692	0,207	Valid
	Pernyataan 4	0,695	0,207	Valid
	Pernyataan 5	0,634	0,207	Valid
	Pernyataan 6	0,655	0,207	Valid
	Pernyataan 7	0,551	0,207	Valid
	Pernyataan 8	0,543	0,207	Valid
	Pernyataan 9	0,641	0,207	Valid
	Pernyataan 10	0,470	0,207	Valid
	Pernyataan 11	0,392	0,207	Valid
	Pernyataan 12	0,620	0,207	Valid
	Pernyataan 13	0,606	0,207	Valid
Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0,568	0,207	Valid
	Pernyataan 2	0,612	0,207	Valid
	Pernyataan 3	0,595	0,207	Valid
	Pernyataan 4	0,607	0,207	Valid
	Pernyataan 5	0,503	0,207	Valid
	Pernyataan 6	0,546	0,207	Valid
	Pernyataan 7	0,602	0,207	Valid
	Pernyataan 8	0,453	0,207	Valid
	Pernyataan 9	0,582	0,207	Valid
	Pernyataan 10	0,598	0,207	Valid
	Pernyataan 11	0,644	0,207	Valid
	Pernyataan 12	0,628	0,207	Valid
	Pernyataan 13	0,611	0,207	Valid
	Pernyataan 14	0,525	0,207	Valid

Sumber: Data diolah

Dari hasil pengujian validitas pada tabel 5.11 dapat dilihat bahwa keseluruhan item variabel penelitian mempunyai $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada taraf signifikan 5% ($\alpha=0,05$) dan $n = 90$ diperoleh $r_{tabel} = 0,207$ maka dapat diketahui r hasil tiap-tiap item pertanyaan $> 0,207$ sehingga dapat dikatakan bahwa keseluruhan item variabel penelitian adalah valid dan dapat digunakan

sebagai instrumen dalam penelitian atau pertanyaan-pertanyaan yang diajukan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti.

5.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Syofian Siregar (2015), reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Kriteria suatu instrument penelitian dikatakan reliabel dengan menggunakan teknik ini, bila koefisien reliabilitas $> 0,6$.

1. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja melalui Perhitungan Manual.

Tabel 5.12

Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan
Teknik *Alpha Cronbach*

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$												Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
1	0.01	0.005	0.9409	0.0025	3.9204	0.0025	0.0009	3.8416	0.04	0.0064	1.1664	0.8281	6.0025
2	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	1.1025	0.0009	3.8416	0.04	0.8464	0.8464	0.0081	19.8025
3	1.21	0.865	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	3.8809	3.8416	0.04	0.0064	0.0064	0.0081	11.9025
4	0.81	0.005	1.0609	0.0025	0.9604	0.0025	0.0009	0.9216	0.04	0.0064	0.0064	0.8281	19.8025
5	1.21	0.005	0.9409	0.0025	1.0404	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	1.1664	1.1881	30.8025
6	0.81	0.005	1.0609	0.0025	0.9604	1.1025	3.8809	0.0016	0.64	0.8464	3.6864	3.6481	131.1025
7	3.61	0.865	1.0609	0.0025	0.9604	0.0025	0.0009	0.9216	3.24	3.6864	8.5264	0.8281	180.9025
8	0.01	3.725	1.0609	0.9025	0.0004	1.1025	0.9409	0.0016	0.64	0.8464	0.0064	0.8281	71.4025
9	3.61	0.865	1.0609	0.0025	0.9604	1.1025	0.9409	0.9216	3.24	3.6864	8.5264	0.8281	238.7025
10	3.61	0.865	1.0609	0.9025	0.9604	1.1025	0.0009	0.9216	3.24	3.6864	3.6864	0.8281	208.8025
11	3.61	0.865	1.0609	0.9025	0.9604	1.1025	0.9409	0.9216	3.24	3.6864	3.6864	0.8281	238.7025
12	0.01	0.865	0.0009	3.8025	8.8804	1.1025	3.8809	0.9216	0.04	0.8464	0.8464	0.0081	131.1025
13	3.61	0.865	1.0609	0.9025	0.9604	1.1025	0.0009	0.9216	3.24	3.6864	3.6864	0.8281	208.8025
14	0.01	0.865	0.0009	0.9025	0.9604	0.0025	0.0009	0.0016	0.64	0.8464	0.0064	0.8281	29.7025
15	0.81	0.005	0.0009	0.9025	0.0004	0.0025	0.9409	0.0016	0.04	0.8464	0.0064	0.8281	19.8025

Res	Butir Pernyataan (x- \bar{x}) ²												Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
16	3.61	0.005	1.0609	3.8025	0.0004	0.0025	0.9409	0.9216	0.04	0.8464	0.0064	0.0081	55.5025
17	3.61	0.865	1.0609	0.0025	0.9604	0.0025	0.0009	0.9216	3.24	3.6864	3.6864	0.8281	155.0025
18	0.81	0.005	1.0609	0.0025	0.9604	1.1025	3.8809	0.0016	0.64	0.8464	0.8464	0.8281	89.3025
19	0.81	0.865	0.9409	0.9025	0.0004	0.0025	1.0609	0.0016	0.04	0.0064	0.8464	0.8281	6.0025
20	0.01	3.725	1.0609	0.9025	0.9604	4.2025	3.8809	0.9216	0.64	0.8464	0.8464	3.6481	208.8025
21	0.01	0.865	0.0009	0.9025	0.9604	0.0025	0.0009	0.0016	0.64	0.8464	0.0064	0.8281	29.7025
22	0.01	0.005	1.0609	0.0025	0.9604	4.2025	0.0009	0.9216	0.64	0.8464	0.8464	3.6481	89.3025
23	0.01	0.005	4.1209	0.0025	1.0404	1.1025	0.9409	0.0016	0.64	0.8464	0.0064	0.0081	19.8025
24	1.21	0.005	0.9409	0.0025	1.0404	0.9025	0.0009	0.0016	1.44	1.1664	1.1664	1.1881	73.1025
25	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.9025	0.0009	1.0816	0.04	1.1664	1.1664	0.0081	20.7025
26	1.21	1.145	0.9409	0.0025	0.0004	1.1025	1.0609	0.0016	0.04	1.1664	0.0064	0.0081	20.7025
27	0.81	3.725	1.0609	0.0025	0.0004	0.9025	3.8809	0.9216	0.04	0.0064	1.1664	3.6481	41.6025
28	0.01	1.145	0.9409	1.1025	1.0404	0.0025	1.0609	0.0016	1.44	1.1664	0.8464	0.8281	30.8025
29	0.81	0.005	0.0009	0.9025	0.0004	0.0025	0.9409	0.9216	0.04	0.0064	0.8464	0.8281	29.7025
30	0.01	0.865	1.0609	0.0025	0.0004	1.1025	0.0009	0.9216	0.64	3.6864	0.8464	1.1881	41.6025
31	0.81	0.005	0.0009	0.9025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	0.0081	2.1025
32	1.21	1.145	0.0009	1.1025	0.0004	0.9025	1.0609	1.0816	0.04	0.0064	1.1664	1.1881	73.1025
33	0.01	0.865	0.0009	0.0025	0.0004	0.9025	1.0609	0.0016	0.64	0.0064	0.0064	0.0081	0.3025
34	0.01	0.865	1.0609	0.9025	0.9604	0.0025	0.0009	0.9216	0.64	0.0064	0.0064	0.0081	29.7025
35	0.01	0.005	0.9409	0.0025	0.0004	0.0025	1.0609	0.0016	0.04	1.1664	0.0064	0.0081	12.6025
36	0.81	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.8464	0.0064	0.0081	2.1025
37	3.61	0.865	0.0009	0.0025	3.9204	1.1025	0.9409	0.9216	0.64	0.8464	0.8464	0.8281	131.1025
38	0.01	0.865	1.0609	0.0025	0.0004	1.1025	0.9409	0.9216	0.64	0.8464	0.8464	0.0081	55.5025

Res	Butir Pernyataan (x- \bar{x}) ²												Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
39	0.01	0.005	0.0009	0.9025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	0.0081	0.2025
40	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	1.1664	0.0081	2.4025
41	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	1.1881	2.4025
42	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	0.8281	0.2025
43	3.61	0.865	4.1209	0.0025	0.9604	0.9025	3.8809	1.0816	0.64	1.1664	3.6864	0.0081	55.5025
44	0.81	0.865	1.0609	0.0025	0.9604	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	0.8281	19.8025
45	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	1.1025	0.0009	0.0016	0.64	0.0064	0.0064	0.8281	6.0025
46	0.01	0.005	1.0609	0.9025	0.0004	0.0025	0.0009	0.9216	0.64	0.8464	0.8464	0.8281	41.6025
47	0.01	0.865	0.0009	0.0025	0.9604	0.0025	0.9409	0.0016	0.64	0.0064	0.8464	0.8281	29.7025
48	3.61	1.145	0.9409	0.9025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	0.8281	2.1025
49	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	1.0609	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	0.0081	2.4025
50	0.81	0.005	0.9409	0.0025	0.0004	0.0025	1.0609	0.0016	0.04	1.1664	0.0064	0.0081	6.5025
51	0.01	0.005	0.0009	1.1025	0.0004	0.9025	0.0009	1.0816	0.04	0.0064	0.0064	1.1881	20.7025
52	0.01	0.865	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	0.9409	1.0816	0.04	0.8464	0.8464	1.1881	2.1025
53	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	0.0009	0.9216	0.64	0.8464	0.8464	0.0081	11.9025
54	1.21	1.145	0.0009	1.1025	1.0404	0.9025	1.0609	0.0016	0.04	1.1664	0.0064	1.1881	73.1025
55	1.21	1.145	0.9409	0.0025	1.0404	0.0025	1.0609	1.0816	1.44	0.0064	1.1664	0.0081	73.1025
56	1.21	0.005	0.9409	0.0025	1.0404	0.9025	1.0609	1.0816	1.44	1.1664	1.1664	0.0081	91.2025
57	1.21	1.145	0.9409	0.0025	1.0404	0.9025	0.0009	1.0816	1.44	1.1664	1.1664	1.1881	111.3025
58	0.01	0.005	0.9409	0.0025	1.0404	0.0025	1.0609	1.0816	0.04	1.1664	1.1664	1.1881	57.0025
59	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	1.0609	0.0016	0.04	0.0064	1.1664	1.1881	12.6025
60	0.01	1.145	0.0009	1.1025	0.0004	0.9025	1.0609	0.0016	1.44	0.0064	1.1664	1.1881	57.0025
61	0.01	0.005	0.0009	0.9025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	0.0081	0.2025

Res	Butir Pernyataan (x- \bar{x}) ²												Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
62	0.81	0.005	1.0609	0.9025	0.0004	1.1025	0.9409	0.0016	0.04	0.0064	0.8464	3.6481	55.5025
63	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.9604	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	0.0081	0.2025
64	0.01	0.005	0.0009	0.9025	1.0404	0.0025	1.0609	1.0816	0.04	0.0064	1.1664	1.1881	20.7025
65	0.01	0.005	0.0009	1.1025	0.0004	0.9025	0.0009	0.0016	1.44	1.1664	1.1664	0.0081	30.8025
66	0.01	0.005	0.9409	1.1025	1.0404	0.9025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	1.1881	30.8025
67	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.9025	1.0609	1.0816	0.04	1.1664	1.1664	1.1881	42.9025
68	0.01	0.005	0.0009	0.9025	0.0004	0.0025	0.9409	0.9216	0.04	0.0064	0.0064	0.0081	6.0025
69	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	1.44	0.0064	1.1664	1.1881	12.6025
70	1.21	1.145	0.9409	1.1025	0.0004	0.9025	1.0609	1.0816	1.44	0.0064	1.1664	0.0081	91.2025
71	1.21	1.145	0.9409	1.1025	0.0004	0.9025	0.0009	1.0816	1.44	1.1664	1.1664	1.1881	111.3025
72	1.21	1.145	0.9409	1.1025	1.0404	0.9025	1.0609	1.0816	1.44	0.0064	1.1664	1.1881	133.4025
73	1.21	1.145	0.0009	0.0025	1.0404	0.0025	0.0009	1.0816	1.44	1.1664	1.1664	1.1881	73.1025
74	1.21	1.145	0.9409	1.1025	1.0404	0.9025	1.0609	1.0816	0.04	1.1664	1.1664	1.1881	133.4025
75	1.21	0.005	0.9409	1.1025	1.0404	0.9025	0.0009	1.0816	1.44	1.1664	1.1664	1.1881	111.3025
76	1.21	1.145	0.9409	0.0025	0.0004	0.9025	1.0609	1.0816	1.44	1.1664	1.1664	0.0081	91.2025
77	0.01	1.145	0.0009	1.1025	1.0404	0.0025	1.0609	0.0016	1.44	1.1664	1.1664	0.0081	57.0025
78	1.21	0.005	0.9409	1.1025	1.0404	0.9025	1.0609	1.0816	1.44	1.1664	0.0064	1.1881	111.3025
79	1.21	1.145	0.9409	0.0025	1.0404	0.0025	0.0009	1.0816	0.04	1.1664	0.0064	0.0081	42.9025
80	1.21	0.005	0.0009	1.1025	0.0004	0.0025	1.0609	0.0016	1.44	0.0064	1.1664	0.0081	30.8025
81	0.01	0.005	0.0009	0.0025	1.0404	0.0025	1.0609	0.0016	1.44	1.1664	0.0064	1.1881	30.8025
82	1.21	1.145	0.0009	1.1025	0.0004	0.9025	0.0009	1.0816	1.44	1.1664	0.0064	0.0081	57.0025
83	0.01	0.005	0.9409	1.1025	1.0404	0.0025	0.0009	0.0016	0.04	1.1664	1.1664	1.1881	42.9025
84	0.01	0.005	0.9409	0.0025	1.0404	0.0025	1.0609	1.0816	0.04	1.1664	0.0064	0.0081	30.8025

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$												Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	
85	0.01	0.005	0.0009	0.0025	0.0004	0.0025	0.0009	1.0816	1.44	1.1664	0.0064	1.1881	20.7025
86	0.01	1.145	0.9409	1.1025	0.0004	0.0025	0.9409	0.9216	3.24	3.6864	3.6864	3.6481	41.6025
87	1.21	1.145	0.0009	0.0025	1.0404	0.9025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	1.1664	1.1881	42.9025
88	1.21	0.005	0.0009	0.0025	1.0404	0.9025	1.0609	1.0816	1.44	1.1664	0.0064	0.0081	57.0025
89	1.21	0.005	0.9409	1.1025	0.0004	0.0025	0.0009	0.0016	1.44	0.0064	1.1664	1.1881	42.9025
90	0.01	1.145	0.9409	0.0025	1.0404	0.9025	0.0009	0.0016	0.04	0.0064	0.0064	0.0081	20.7025
Σ	74.1	51.6	54.901	45.825	58.996	48.725	67.961	56.904	67.6	76.456	90.456	73.289	5018.325

Sumber: Data diolah

a. Menentukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n - 1}$$

$$s_1^2 = \frac{74,1}{90 - 1} = \frac{74,1}{89} = 0,832$$

$$s_2^2 = \frac{51,6}{90 - 1} = \frac{51,6}{89} = 0,58$$

$$s_3^2 = \frac{54,9}{90 - 1} = \frac{54,9}{89} = 0,616$$

$$s_4^2 = \frac{45,8}{90 - 1} = \frac{45,8}{89} = 0,514$$

$$s_5^2 = \frac{58,9}{90 - 1} = \frac{58,9}{89} = 0,662$$

$$s_6^2 = \frac{48,7}{90 - 1} = \frac{48,7}{89} = 0,547$$

$$s_7^2 = \frac{67,9}{90 - 1} = \frac{67,9}{89} = 0,763$$

$$s_8^2 = \frac{56,9}{90 - 1} = \frac{56,9}{89} = 0,639$$

$$s_9^2 = \frac{67,6}{90 - 1} = \frac{67,6}{89} = 0,759$$

$$s_{10}^2 = \frac{76,4}{90 - 1} = \frac{76,4}{89} = 0,859$$

$$s_{11}^2 = \frac{90,4}{90 - 1} = \frac{90,4}{89} = 1,016$$

$$s_{12}^2 = \frac{73,3}{90 - 1} = \frac{73,3}{89} = 0,823$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\Sigma\sigma_i^2 &= 0,832 + 0,58 + 0,616 + 0,514 + 0,662 + 0,547 + 0,763 + 0,639 + 0,759 + 0,859 \\ &\quad + 1,016 + 0,823 \\ &= 8,6158\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$s_t^2 = \frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n - 1}$$

$$s_t^2 = \frac{5018,32}{90 - 1} = \frac{5018,32}{89} = \mathbf{56,385}$$

d. Menghitung nilai reliable instrument

$$\alpha = \left(\frac{k}{k - 1} \right) \cdot \left(1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right)$$

$$= \left(\frac{12}{12 - 1} \right) \cdot \left(1 - \frac{8,6158}{56,385} \right)$$

$$= \left(\frac{12}{11} \right) \cdot (1 - 0,152803)$$

$$= (1,09) \cdot (0,847197) = \mathbf{0,924215}$$

Tabel 5.13

Realibel Statistik Lingkungan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.924	12

Sumber : SPSS ver 22.0

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas dan hasil uji SPSS menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel lingkungan kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

2. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.14
Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan
Teknik *Alpha Cronbach*

Res	Butir Pernyataan ($x-\bar{x}$) ²													Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
1	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.0784	0.5776
2	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	1.3225	0.0256	0.0121	1.4884	0.0484	0.0784	14.1376
3	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	1.3456	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	7.6176
4	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	1.138489	0.0009	0.01	1.3225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	14.1376
5	0.7056	0.7225	0.0049	1E-04	0.870489	0.9409	0.81	0.0225	0.7056	0.0121	0.0484	0.6084	0.5184	38.9376
6	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.7225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	0.5776
7	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	1.21	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	7.6176
8	0.7056	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.9409	0.01	0.0225	0.7056	0.0121	0.0484	0.6084	0.0784	5.0176
9	0.0256	0.0225	1.1449	1.0201	0.004489	1.0609	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	22.6576
10	0.0256	0.0225	0.0049	1.0201	0.004489	0.0009	1.21	0.7225	1.3456	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	14.1376
11	0.0256	0.0225	4.2849	0.9801	0.004489	0.0009	0.01	1.3225	0.0256	1.2321	0.0484	0.0484	0.0784	22.6576
12	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.81	1.3225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.0784	0.5776
13	1.3456	1.3225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.81	0.7225	0.0256	4.4521	0.0484	0.0484	0.0784	14.1376
14	0.0256	0.0225	0.8649	0.9801	0.004489	0.0009	0.81	0.7225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.5184	17.9776
15	0.7056	0.0225	0.0049	0.9801	0.870489	0.9409	0.01	0.7225	0.7056	0.0121	0.0484	0.0484	0.5184	27.4576

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$													Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
16	0.7056	0.0225	0.0049	0.9801	0.870489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.5184	5.0176
17	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.870489	1.0609	0.01	1.3225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	7.6176
18	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.7225	0.7056	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	0.0576
19	0.7056	0.0225	0.8649	0.9801	0.870489	0.0009	0.81	0.0225	0.7056	0.7921	0.6084	0.6084	0.0784	52.4176
20	4.6656	4.6225	1.1449	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.7921	0.0484	0.6084	0.0784	22.6576
21	0.0256	0.7225	0.8649	1E-04	0.870489	0.0009	0.81	0.0225	0.7056	0.0121	0.0484	0.6084	0.0784	17.9776
22	0.0256	0.7225	0.8649	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.7921	0.0484	0.0484	0.0784	1.5376
23	1.3456	1.3225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	1.21	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	22.6576
24	0.7056	0.7225	0.8649	1E-04	0.870489	0.9409	0.01	0.7225	0.7056	0.7921	0.0484	0.6084	0.5184	67.8976
25	0.0256	0.7225	0.0049	1E-04	0.870489	0.0009	0.01	0.7225	0.7056	0.0121	0.6084	0.0484	0.5184	17.9776
26	0.7056	0.7225	0.8649	0.9801	0.870489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.5184	17.9776
27	1.3456	0.0225	0.0049	1.0201	0.004489	0.0009	0.01	1.3225	0.0256	0.0121	1.4884	0.0484	1.6384	45.6976
28	0.7056	0.0225	0.0049	1E-04	0.870489	0.9409	0.01	0.7225	0.0256	0.0121	0.6084	0.6084	0.5184	27.4576
29	0.0256	1.3225	0.0049	1E-04	1.138489	0.0009	1.21	0.0225	0.0256	1.2321	0.0484	0.0484	0.0784	33.1776
30	0.0256	0.0225	1.1449	1E-04	1.138489	4.1209	0.01	0.0225	0.0256	0.7921	0.0484	1.4884	1.6384	45.6976
31	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	1.138489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.0784	3.0976
32	0.7056	0.7225	0.0049	0.9801	0.870489	0.9409	0.81	0.7225	0.7056	0.7921	0.0484	0.6084	0.5184	85.3776
33	0.0256	0.7225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.6084	0.0784	0.0576
34	0.0256	0.0225	1.1449	1E-04	0.004489	0.0009	1.21	0.0225	1.3456	0.0121	1.4884	0.0484	0.0784	33.1776
35	0.7056	0.7225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.81	0.0225	0.0256	0.7921	0.0484	0.0484	0.5184	10.4976
36	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	3.0976
37	9.9856	4.6225	1.1449	1.0201	0.004489	0.0009	1.21	0.0225	0.0256	0.0121	1.4884	1.4884	0.0784	138.2976
38	4.6656	1.3225	4.2849	1.0201	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	60.2176

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$													Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
39	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.0784	0.5776
40	0.0256	0.0225	0.8649	1E-04	0.004489	0.0009	0.81	0.0225	0.7056	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	1.5376
41	0.0256	0.0225	0.0049	0.9801	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	0.5776
42	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	3.0976
43	0.0256	0.0225	1.1449	4.0401	9.406489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	60.2176
44	0.0256	0.0225	0.0049	4.0401	0.004489	1.0609	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	22.6576
45	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	1.3225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	7.6176
46	0.0256	1.3225	0.0049	1E-04	1.138489	1.0609	0.01	1.3225	1.3456	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	45.6976
47	0.0256	0.0225	1.1449	1.0201	0.004489	1.0609	1.21	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	33.1776
48	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	3.0976
49	0.0256	1.3225	0.8649	1E-04	0.004489	0.0009	0.81	0.0225	0.0256	0.7921	0.0484	0.6084	0.0784	1.5376
50	0.0256	0.7225	0.0049	1E-04	0.870489	0.0009	0.01	0.7225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.0784	5.0176
51	0.7056	0.0225	0.0049	0.9801	0.004489	0.9409	0.81	0.0225	0.0256	0.7921	0.0484	0.0484	0.5184	17.9776
52	0.0256	1.3225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	7.6176
53	0.0256	0.0225	1.1449	1.0201	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	1.3456	0.0121	0.0484	0.0484	0.5184	14.1376
54	0.7056	0.7225	0.8649	1E-04	0.870489	0.0009	0.81	0.7225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.5184	27.4576
55	0.7056	0.7225	0.8649	0.9801	0.004489	0.9409	0.01	0.7225	0.7056	0.0121	0.6084	0.6084	0.5184	67.8976
56	0.7056	0.7225	0.8649	0.9801	0.870489	0.9409	0.01	0.7225	0.7056	0.0121	0.6084	0.6084	0.5184	85.3776
57	0.7056	0.7225	0.0049	0.9801	0.870489	0.9409	0.81	0.7225	0.7056	0.7921	0.6084	0.6084	0.5184	104.8576
58	0.7056	0.7225	0.0049	0.9801	0.870489	0.9409	0.81	0.0225	0.7056	0.7921	0.0484	0.0484	0.5184	52.4176
59	0.0256	0.0225	0.8649	1E-04	0.004489	0.9409	0.01	0.0225	0.7056	0.0121	0.6084	0.0484	0.5184	10.4976
60	0.7056	0.0225	0.0049	0.9801	0.870489	0.9409	0.81	0.7225	0.7056	0.0121	0.6084	0.0484	0.5184	52.4176
61	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.7921	0.0484	0.0484	0.0784	0.5776

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$													Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
62	0.0256	0.0225	0.0049	1.0201	4.272489	9.1809	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	60.2176
63	0.0256	0.7225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	0.5776
64	0.7056	0.0225	0.0049	0.9801	0.004489	0.9409	0.01	0.0225	0.0256	0.7921	0.6084	0.0484	0.5184	17.9776
65	0.0256	0.0225	0.8649	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.7225	0.0256	0.0121	0.6084	0.6084	0.5184	10.4976
66	0.7056	0.0225	0.8649	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.0784	1.5376
67	0.0256	0.7225	0.8649	1E-04	0.870489	0.0009	0.01	0.7225	0.7056	0.0121	0.0484	0.6084	0.0784	17.9776
68	1.3456	0.0225	0.0049	1.0201	0.004489	0.0009	0.01	1.3225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	22.6576
69	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.870489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.6084	0.6084	0.0784	1.5376
70	0.7056	0.7225	0.8649	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.6084	0.6084	0.0784	10.4976
71	0.0256	1.3225	0.0049	1E-04	1.138489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	14.1376
72	0.7056	0.7225	0.8649	0.9801	0.870489	0.9409	0.81	0.7225	0.7056	0.0121	0.0484	0.6084	0.0784	67.8976
73	0.0256	0.0225	0.8649	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.7225	0.7056	0.7921	0.6084	0.0484	0.0784	10.4976
74	0.7056	0.7225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.7225	0.0256	0.0121	0.0484	0.6084	0.5184	10.4976
75	0.0256	0.0225	1.1449	1E-04	1.138489	4.1209	0.01	0.0225	1.3456	0.0121	0.6084	0.0484	0.0784	33.1776
76	0.0256	0.7225	0.8649	1E-04	0.004489	1.0609	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.5184	1.5376
77	0.7056	0.0225	0.8649	0.9801	0.870489	0.0009	0.01	0.7225	0.0256	0.7921	0.0484	0.6084	0.0784	27.4576
78	0.7056	0.7225	1.1449	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.7056	0.0121	0.6084	0.0484	0.0784	1.5376
79	0.7056	0.7225	0.8649	1E-04	0.004489	0.9409	0.01	0.7225	0.0256	0.7921	0.0484	0.0484	0.5184	27.4576
80	0.7056	0.0225	0.8649	1E-04	0.870489	0.9409	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.6084	0.0784	10.4976
81	0.7056	0.7225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.7056	0.0121	0.6084	0.0484	0.0784	5.0176
82	0.0256	0.7225	0.0049	1E-04	1.138489	0.0009	0.81	4.6225	0.0256	0.7921	0.0484	0.0484	0.5184	0.5776
83	0.0256	0.0225	0.8649	0.9801	1.138489	0.0009	0.01	0.7225	0.0256	0.0121	0.0484	0.6084	0.0784	1.5376
84	0.7056	0.7225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.7225	0.7056	0.0121	4.9284	0.6084	0.0784	1.5376

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$													Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	
85	0.0256	0.7225	0.0049	1.0201	1.138489	0.0009	0.01	0.7225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.5184	0.0576
86	9.9856	4.6225	1.1449	4.0401	0.004489	1.0609	0.01	0.0225	0.0256	1.2321	0.0484	0.0484	0.0784	138.2976
87	0.0256	0.0225	9.4249	1.0201	1.138489	1.0609	1.21	1.3225	1.3456	4.4521	0.0484	4.9284	0.0784	217.8576
88	0.7056	0.7225	0.8649	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.6084	0.0484	0.5184	10.4976
89	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.9409	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.0484	0.0784	0.5776
90	0.0256	0.0225	0.0049	1E-04	0.004489	0.0009	0.01	0.0225	0.0256	0.0121	0.0484	0.6084	0.5184	0.0576
Σ	56.504	45.825	51.601	40.989	45.60001	42.901	24.1	37.825	26.504	26.889	29.556	25.556	22.496	2278.104

Sumber: Data diolah

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n - 1}$$

$$s_1^2 = \frac{56,5}{90 - 1} = \frac{56,5}{89} = 0,634$$

$$s_2^2 = \frac{45,8}{90 - 1} = \frac{45,8}{89} = 0,515$$

$$s_3^2 = \frac{51,6}{90 - 1} = \frac{51,6}{89} = 0,579$$

$$s_4^2 = \frac{40,9}{90 - 1} = \frac{40,9}{89} = 0,460$$

$$s_5^2 = \frac{45,6}{90 - 1} = \frac{45,6}{89} = 0,512$$

$$s_6^2 = \frac{42,9}{90 - 1} = \frac{42,9}{89} = 0,482$$

$$s_7^2 = \frac{24,1}{90 - 1} = \frac{24,1}{89} = 0,270$$

$$s_8^2 = \frac{37,8}{90 - 1} = \frac{37,8}{89} = 0,425$$

$$s_9^2 = \frac{26,5}{90 - 1} = \frac{26,5}{89} = 0,297$$

$$s_{10}^2 = \frac{26,8}{90 - 1} = \frac{26,8}{89} = 0,302$$

$$s_{11}^2 = \frac{29,5}{90 - 1} = \frac{29,5}{89} = 0,332$$

$$s_{12}^2 = \frac{25,5}{90 - 1} = \frac{25,5}{89} = 0,287$$

$$s_{13}^2 = \frac{22,5}{90 - 1} = \frac{22,5}{89} = 0,252$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\Sigma\sigma_t^2 &= 0,634+0,515+0,579+0,460+0,512+0,482+0,270+0,425 + \\ &\quad 0,297+0,302+0,332+0,287+0,252 \\ &= 5,3522\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}s_t^2 &= \frac{\Sigma(x - \bar{x})^2}{n - 1} \\ s_t^2 &= \frac{2278,1}{90 - 1} \\ &= \frac{2278,1}{89} = \mathbf{25,596}\end{aligned}$$

d. Menghitung nilai reliable instrument

$$\begin{aligned}\alpha &= \left(\frac{k}{k-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{\Sigma S_i}{S_t}\right) \\ &= \left(\frac{13}{13-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{5,3522}{25,596}\right) \\ &= \left(\frac{13}{12}\right) \cdot (1 - 0,2091029848) \\ &= (1,083333333) \cdot (0,7908970152) \\ &= \mathbf{0,85680}\end{aligned}$$

Tabel 5.15

Reabilitas Statistik Gaya Kepimpinan

Cronbach's Alpha	N of Items
.857	13

Sumber : SPSS ver 22.0

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas dan hasil uji SPSS pada tabel 5.15 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel lingkungan kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

3. Perhitungan Data Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja melalui Perhitungan Manual

Tabel 5.16
Tabel Penolong Perhitungan Uji Reliabilitas dengan
Teknik *Alpha Cronbach*

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$														Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
1	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	1.0609	0.0016	0.9604	0.0196	0.9025	0.0016	0.0049	0.9604	1.0609	0.0016	24.4036
2	1.1449	0.0036	0.7225	1.0201	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.9025	0.0016	0.8649	0.0004	1.0609	1.0816	48.1636
3	1.1449	0.0036	0.0225	1E-04	1.0609	0.9216	0.0004	1.2996	0.0025	0.0016	0.8649	0.0004	0.0009	1.0816	35.2836
4	4.2849	3.7636	0.7225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.9025	0.0016	0.0049	0.9604	0.0009	0.0016	48.1636
5	0.8649	0.0036	0.7225	1E-04	0.9409	0.0016	0.0004	0.0196	1.1025	0.0016	0.0049	1.0404	0.0009	0.0016	9.3636
6	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	3.8025	0.0016	0.0049	0.9604	1.0609	0.0016	15.5236
7	0.0049	0.0036	0.0225	1.0201	0.0009	0.9216	0.9604	1.2996	0.9025	0.9216	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	35.2836
8	0.8649	0.0036	0.0225	1E-04	1.0609	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	0.8649	0.9604	0.0009	0.9216	0.8836
9	1.1449	0.8836	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.9604	0.0196	0.0025	0.9216	0.8649	0.9604	1.0609	0.0016	48.1636
10	4.2849	0.0036	0.7225	1E-04	1.0609	0.9216	0.9604	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.9604	0.9409	1.0816	48.1636
11	0.0049	0.0036	8.1225	4.0401	1.0609	0.0016	0.9604	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	48.1636
12	0.0049	0.0036	0.7225	1.0201	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.9025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	8.6436
13	0.0049	0.8836	0.0225	1E-04	1.0609	0.0016	0.0004	1.2996	0.0025	0.9216	0.0049	0.0004	0.0009	1.0816	24.4036
14	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.9409	0.0016	1.1236

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$														Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
15	0.0049	0.0036	1.3225	0.9801	0.0009	0.0016	0.0004	0.7396	1.1025	0.0016	0.0049	0.0004	0.9409	0.9216	36.7236
16	0.0049	0.0036	0.7225	1.0201	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	1.0816	1.1449	0.0004	0.0009	0.0016	0.0036
17	0.0049	1.1236	0.0225	1.0201	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	0.9216	0.0049	0.0004	1.0609	0.0016	3.7636
18	0.0049	0.8836	0.7225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	3.7636
19	0.0049	0.0036	0.0225	1.0201	0.0009	0.0016	0.9604	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	3.7636
20	0.0049	0.0036	0.7225	1E-04	0.0009	0.9216	0.0004	1.2996	0.9025	0.9216	3.7249	3.9204	0.0009	0.0016	79.9236
21	1.1449	0.0036	0.0225	1E-04	1.0609	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	3.8416	0.0049	0.0004	0.0009	1.0816	24.4036
22	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	1.0816	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.9216	4.2436
23	0.0049	0.8836	0.0225	1.0201	0.0009	0.9216	0.0004	0.0196	0.0025	0.9216	0.0049	0.9604	1.0609	0.0016	35.2836
24	0.0049	1.1236	1.3225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	1.0816	0.0049	0.0004	0.9409	0.9216	25.6036
25	0.8649	1.1236	0.0225	1E-04	0.0009	1.0816	0.0004	1.2996	0.0025	0.0016	0.0049	0.9604	0.0009	0.0016	1.1236
26	0.8649	0.0036	0.0225	0.9801	0.9409	0.0016	1.0404	0.0196	1.1025	0.0016	0.0049	0.0004	0.9409	0.0016	36.7236
27	0.0049	0.0036	0.7225	1.0201	0.0009	0.9216	0.9604	0.0196	0.0025	0.9216	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	24.4036
28	0.0049	0.8836	0.0225	1E-04	0.0009	1.0816	1.0404	0.7396	1.1025	0.0016	0.0049	0.0004	0.9409	0.0016	16.4836
29	0.0049	0.8836	0.0225	1.0201	1.0609	0.0016	0.0004	0.0196	0.9025	0.9216	3.7249	0.9604	1.0609	0.0016	79.9236
30	0.0049	3.7636	0.7225	1E-04	1.0609	0.0016	0.9604	0.0196	0.0025	3.8416	0.8649	0.0004	0.0009	0.0016	63.0436
31	0.8649	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.9216	0.9604	0.0196	0.0025	0.9216	0.8649	0.9604	1.0609	0.0016	24.4036
32	0.0049	0.0036	1.3225	0.9801	0.0009	0.0016	1.0404	0.0196	1.1025	1.0816	0.0049	1.0404	0.9409	0.0016	49.8436
33	0.0049	0.8836	0.0225	1E-04	1.0609	0.0016	0.0004	0.7396	0.0025	0.9216	0.0049	1.0404	0.0009	0.0016	0.8836
34	0.0049	0.8836	0.0225	1.0201	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.9025	0.0016	0.8649	0.9604	0.0009	1.0816	35.2836
35	0.0049	1.1236	0.0225	1E-04	0.0009	0.9216	0.0004	0.0196	0.9025	0.0016	0.0049	0.0004	0.9409	0.0016	0.0036
36	1.1449	0.8836	3.4225	1E-04	1.0609	1.0816	0.9604	0.7396	0.0025	1.0816	0.0049	0.0004	0.0009	1.0816	15.5236
37	0.0049	0.8836	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.9604	0.0196	0.0025	0.0016	0.8649	8.8804	4.1209	0.0016	63.0436

Res	Butir Pernyataan (x- \bar{x}) ²														Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
38	0.0049	0.0036	0.7225	1E-04	0.0009	0.9216	0.9604	1.2996	0.0025	3.8416	0.8649	0.0004	4.1209	1.0816	98.8036
39	0.0049	0.8836	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.9604	0.0196	0.9025	0.9216	0.0049	0.0004	1.0609	0.0016	24.4036
40	0.0049	0.0036	0.0225	0.9801	0.9409	0.0016	0.0004	0.0196	0.9025	0.0016	0.8649	0.0004	0.0009	0.0016	0.0036
41	0.8649	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.9216	0.9604	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	1.0609	0.0016	3.7636
42	0.0049	0.0036	0.7225	1E-04	0.0009	0.9216	0.0004	0.7396	0.0025	0.9216	0.0049	0.0004	0.0009	1.0816	8.6436
43	4.2849	0.8836	0.7225	1.0201	0.0009	0.9216	0.9604	0.0196	0.9025	0.0016	0.8649	0.9604	1.0609	0.0016	119.6836
44	1.1449	3.7636	0.7225	1E-04	0.9409	0.9216	0.0004	0.0196	0.9025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	24.4036
45	0.0049	0.0036	0.7225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	1.2996	0.0025	0.9216	0.0049	0.0004	0.9409	0.0016	3.7636
46	1.1449	0.8836	0.0225	1E-04	1.0609	0.9216	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	15.5236
47	0.0049	0.8836	0.0225	1E-04	1.0609	0.0016	0.0004	1.2996	0.0025	0.0016	0.0049	0.9604	1.0609	0.0016	24.4036
48	1.1449	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.9025	0.9216	0.0049	0.0004	1.0609	1.0816	24.4036
49	0.0049	0.0036	0.7225	1E-04	0.9409	0.0016	0.0004	0.0196	0.9025	0.9216	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	3.7636
50	1.1449	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.9025	1.0816	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	0.8836
51	0.8649	1.1236	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	1.0816	0.0049	1.0404	0.9409	0.9216	36.7236
52	0.0049	0.0036	0.7225	1E-04	0.0009	0.9216	0.0004	0.7396	0.9025	0.0016	0.8649	1.0404	0.0009	0.0016	3.7636
53	0.8649	0.8836	0.7225	1.0201	0.0009	0.9216	0.0004	0.0196	0.9025	0.9216	0.0049	0.9604	0.0009	0.0016	35.2836
54	0.8649	0.0036	0.0225	0.9801	0.9409	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	1.0816	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	16.4836
55	0.0049	1.1236	1.3225	1E-04	0.9409	0.0016	1.0404	0.0196	0.0025	0.0016	1.1449	0.9604	0.9409	0.0016	25.6036
56	0.8649	1.1236	1.3225	0.9801	0.0009	1.0816	1.0404	0.0196	0.0025	1.0816	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	49.8436
57	0.8649	0.0036	1.3225	1E-04	0.0009	1.0816	0.0004	0.7396	1.1025	1.0816	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	36.7236
58	0.0049	0.0036	1.3225	1E-04	0.9409	1.0816	0.0004	0.7396	0.0025	1.0816	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	25.6036
59	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	1.0816	0.0049	0.0004	0.9409	0.0016	4.2436
60	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	1.0404	0.0196	1.1025	1.0816	0.0049	0.0004	0.0009	0.9216	16.4836

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$														Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
61	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	1.0816	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.9409	0.0016	4.2436
62	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	1.0404	0.0196	1.1025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	4.2436
63	0.0049	0.0036	3.4225	1.0201	1.0609	8.7616	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	0.8649	0.0004	1.0609	0.0016	79.9236
64	0.8649	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	1.0404	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	4.2436
65	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.7396	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	1.1236
66	0.8649	1.1236	0.0225	0.9801	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.9604	0.0009	1.0816	1.1236
67	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.7396	0.0025	1.0816	0.0049	0.0004	0.0009	0.9216	9.3636
68	1.1449	0.8836	0.0225	1E-04	0.9409	1.0816	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	0.0036
69	0.0049	0.0036	0.7225	0.9801	0.0009	0.9216	1.0404	0.7396	1.1025	0.0016	0.8649	0.0004	0.0009	1.0816	0.0036
70	0.0049	0.0036	0.0225	0.9801	0.9409	1.0816	0.0004	0.0196	0.0025	0.0016	1.1449	0.0004	0.0009	0.9216	25.6036
71	0.8649	1.1236	0.0225	1E-04	0.0009	1.0816	0.0004	0.0196	1.1025	0.0016	0.0049	1.0404	0.9409	0.9216	49.8436
72	0.8649	1.1236	0.0225	0.9801	0.9409	0.0016	1.0404	0.0196	0.0025	0.0016	1.1449	1.0404	0.9409	0.9216	82.0836
73	0.0049	0.0036	1.3225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.7396	0.0025	1.0816	0.0049	1.0404	0.0009	0.0016	16.4836
74	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	1.0816	0.0004	0.7396	0.0025	1.0816	1.1449	0.0004	0.9409	0.0016	25.6036
75	0.8649	1.1236	0.0225	0.9801	0.9409	1.0816	0.0004	0.7396	1.1025	0.0016	1.1449	1.0404	0.0009	0.9216	101.2036
76	0.8649	1.1236	1.3225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.7396	0.0025	1.0816	1.1449	1.0404	0.9409	0.0016	64.9636
77	0.8649	1.1236	1.3225	0.9801	0.0009	0.0016	1.0404	0.0196	0.0025	0.0016	1.1449	0.0004	0.9409	0.0016	49.8436
78	0.8649	1.1236	0.0225	0.9801	0.9409	0.0016	1.0404	0.7396	1.1025	1.0816	0.0049	1.0404	0.0009	0.0016	82.0836
79	0.8649	0.0036	0.0225	0.9801	0.0009	0.0016	0.0004	0.7396	0.0025	0.0016	0.0049	1.0404	0.9409	0.9216	36.7236
80	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	1.0816	0.0004	0.7396	0.0025	0.0016	1.1449	1.0404	0.0009	0.0016	16.4836
81	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	1.0816	1.0404	0.0196	1.1025	0.0016	0.0049	1.0404	0.0009	0.0016	16.4836
82	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.9409	0.0016	0.0004	0.0196	1.1025	1.0816	1.1449	1.0404	0.9409	0.0016	36.7236
83	0.8649	1.1236	0.0225	0.9801	0.9409	0.0016	0.0004	0.7396	0.0025	0.0016	1.1449	1.0404	0.0009	0.0016	49.8436

Res	Butir Pernyataan $(x-\bar{x})^2$														Σ
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	
84	0.0049	0.0036	1.3225	1E-04	0.9409	1.0816	0.0004	0.7396	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.9216	25.6036
85	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	1.2996	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.9409	0.0016	0.0036
86	0.8649	0.0036	0.0225	0.9801	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	1.1025	0.0016	0.0049	1.0404	0.0009	0.9216	25.6036
87	0.0049	1.1236	1.3225	1E-04	0.9409	0.0016	1.0404	0.0196	0.0025	0.0016	0.0049	1.0404	0.0009	0.0016	25.6036
88	0.0049	0.0036	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.7396	1.1025	0.0016	0.0049	1.0404	0.0009	0.9216	16.4836
89	0.8649	1.1236	0.0225	1E-04	0.0009	0.0016	0.0004	0.0196	0.0025	1.0816	1.1449	1.0404	0.0009	0.9216	36.7236
90	0.0049	0.0036	1.3225	1E-04	0.0009	1.0816	0.0004	0.7396	0.0025	0.0016	0.0049	0.0004	0.0009	0.0016	9.3636
Σ	44.461	44.724	47.125	32.989	30.901	42.904	28.996	29.124	37.825	46.904	33.601	48.996	42.901	27.824	2524.724

Sumber: Data diolah

a. Mementukan nilai varian setiap butir pertanyaan

$$s_i^2 = \frac{\sum(x - \bar{x})^2}{n - 1}$$

$$s_1^2 = \frac{44,4}{90 - 1} = \frac{44,4}{89} = 0,499$$

$$s_2^2 = \frac{44,7}{90 - 1} = \frac{44,7}{89} = 0,505$$

$$s_3^2 = \frac{47,1}{90 - 1} = \frac{47,1}{89} = 0,529$$

$$s_4^2 = \frac{32,9}{90 - 1} = \frac{32,9}{89} = 0,370$$

$$s_5^2 = \frac{30,9}{90 - 1} = \frac{30,9}{89} = 0,347$$

$$s_6^2 = \frac{42,9}{90 - 1} = \frac{42,9}{89} = 0,482$$

$$s_7^2 = \frac{28,9}{90 - 1} = \frac{28,9}{89} = 0,325$$

$$s_8^2 = \frac{29,1}{90 - 1} = \frac{29,1}{89} = 0,327$$

$$s_9^2 = \frac{37,8}{90 - 1} = \frac{37,8}{89} = 0,425$$

$$s_{10}^2 = \frac{46,9}{90 - 1} = \frac{46,9}{89} = 0,527$$

$$s_{11}^2 = \frac{33,6}{90 - 1} = \frac{33,6}{89} = 0,377$$

$$s_{12}^2 = \frac{48,9}{90 - 1} = \frac{48,9}{89} = 0,550$$

$$s_{13}^2 = \frac{42,9}{90 - 1} = \frac{42,9}{89} = 0,482$$

$$s_{14}^2 = \frac{27,8}{90 - 1} = \frac{27,8}{89} = 0,312$$

b. Menghitung total nilai varian

$$\begin{aligned}\Sigma\sigma_i^2 &= 0,499+0,505+0,529+0,370+0,347+0,482+0,325+0,327+0,425+ \\ &\quad 0,527+0,377+0,550+0,482+0,312 \\ &= 6,05827\end{aligned}$$

c. Menghitung nilai varian total

$$\begin{aligned}s_t^2 &= \frac{\Sigma(x - \bar{x})^2}{n - 1} \\ s_t^2 &= \frac{2524,72}{90 - 1} = \frac{2524,72}{89} = \mathbf{28,3677}\end{aligned}$$

d. Menghitung nilai reliable instrument

$$\begin{aligned}\alpha &= \left(\frac{k}{k-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{\Sigma S_i}{S_t}\right) \\ &= \left(\frac{14}{14-1}\right) \cdot \left(1 - \frac{6,05827}{28,3677}\right) \\ &= \left(\frac{14}{13}\right) \cdot (1 - 0,2135622557) \\ &= (1,076923077) \cdot (0,7864377443) \\ &= \mathbf{0,846932}\end{aligned}$$

Tabel 5.17

Reabilitas Statistik Kepuasan Kerja

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	14

Sumber : SPSS ver 22.0

Hasil pengujian reliabilitas item kuesioner diatas dan hasil SPSS pada tabel 5.17 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dinyatakan reliable karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur variabel lingkungan kerja dari kuesioner adalah reliabel yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

5.4 Uji Asumsi Dasar

5.4.1 Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui terjadi kolinearitas atau multikolinearitas diantara variabel bebas dalam suatu model regresi dilakukan dengan melihat atau menguji nilai *VIF* (*Variance Inflation Factor* atau nilai *Tol* (*Tolerance*)). Rumus untuk menentukan nilai *VIF* dan *Tol* seperti berikut :

$$\begin{aligned} VIF &= \frac{1}{(1 - R_j^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,5831^2)} \\ &= \frac{1}{(1 - 0,34000561)} \\ &= \frac{1}{0,65999439} = 1,515164394 = 1,515 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} Tol &= 1 - R_j^2 \\ &= 1 - 0,34000561 \\ &= 0,65999439 \\ &= 0,660 \end{aligned}$$

Tabel 5. 18

Hasil Uji SPSS Multikoleniaritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	23.207	3.645			
	Lingkungan Kerja	.492	.056	.693	.660	1.515
	Gaya Kepemimpinan	.175	.083	.166	.660	1.515

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber:SPSS ver 22.0

Berdasarkan uji manual di atas dan hasil uji SPSS pada tabel 5.18 terlihat bahwa nilai *Tolerance* tidak kurang dari 0,10 dan nilai *Varian Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10, analisis ini dapat disimpulkan bahwa model regresi linier berganda terbebas dari asumsi klasik statistik dan dapat digunakan dalam penelitian.

4.2.4.3 Uji Normalitas

Uji statistik sederhana dapat dilakukan dengan melihat nilai Test Statistik, yaitu dengan melihat nilai Test *One Sample Kolmogorov Smirnov*.

Tabel 5.19

Uji Normalitas *Kolmogorov Smirnov*

		Unstandardized Residual	Standardized Residual
N		90	90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	.0000000
	Std. Deviation	3.18480298	.98870020
Most Extreme Differences	Absolute	.081	.081
	Positive	.081	.081
	Negative	-.044	-.044
Test Statistic		.081	.081
Asymp. Sig. (2-tailed)		,198 ^c	,198 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber data : SPSS ver 22.0

Pada tabel 5.19 ditunjukkan bahwa nilai signifikansi value masing – masing variabel lihat Assymp.Sig (2 tailed) untuk nilai standardized maupun unstandardized residual bernilai 0,198. Data tersebut menunjukkan jika seluruh variabel memiliki value > 0,05 artinya asumsi data berdistribusi normal telah terpenuhi. Hal ini juga Hasil SPSS uji Kolmogorov – Smirnov di atas nilai 0,05 jadi dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal.

5.5 Uji Analisis Regresi Linear Sederhana dan Berganda

5.5.1 Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana (X_1 dan Y)

Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah sebagai berikut:

- Membuat tabel penolong

Tabel 5.20

Tabel Penolong Nilai Konstanta a,b

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
1	45	53	51	2025	2809	2601	2295	2703	2385
2	43	50	49	1849	2500	2401	2107	2450	2150
3	44	51	50	1936	2601	2500	2200	2550	2244
4	43	50	49	1849	2500	2401	2107	2450	2150
5	53	60	59	2809	3600	3481	3127	3540	3180
6	36	53	52	1296	2809	2704	1872	2756	1908
7	34	51	50	1156	2601	2500	1700	2550	1734
8	39	56	55	1521	3136	3025	2145	3080	2184
9	32	49	49	1024	2401	2401	1568	2401	1568
10	33	50	49	1089	2500	2401	1617	2450	1650
11	32	49	49	1024	2401	2401	1568	2401	1568
12	36	53	53	1296	2809	2809	1908	2809	1908
13	33	50	51	1089	2500	2601	1683	2550	1650
14	42	58	57	1764	3364	3249	2394	3306	2436
15	43	59	62	1849	3481	3844	2666	3658	2537
16	40	56	56	1600	3136	3136	2240	3136	2240
17	35	51	54	1225	2601	2916	1890	2754	1785
18	38	54	54	1444	2916	2916	2052	2916	2052
19	45	61	54	2025	3721	2916	2430	3294	2745
20	33	49	47	1089	2401	2209	1551	2303	1617
21	42	58	51	1764	3364	2601	2142	2958	2436
22	38	55	58	1444	3025	3364	2204	3190	2090
23	43	49	50	1849	2401	2500	2150	2450	2107
24	56	62	61	3136	3844	3721	3416	3782	3472
25	52	58	57	2704	3364	3249	2964	3306	3016
26	52	58	62	2704	3364	3844	3224	3596	3016
27	41	47	51	1681	2209	2601	2091	2397	1927
28	53	59	60	2809	3481	3600	3180	3540	3127
29	42	48	47	1764	2304	2209	1974	2256	2016

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
30	41	47	48	1681	2209	2304	1968	2256	1927
31	46	52	51	2116	2704	2601	2346	2652	2392
32	56	63	63	3136	3969	3969	3528	3969	3528
33	48	54	55	2304	2916	3025	2640	2970	2592
34	42	48	50	1764	2304	2500	2100	2400	2016
35	51	57	56	2601	3249	3136	2856	3192	2907
36	46	52	52	2116	2704	2704	2392	2704	2392
37	36	42	48	1296	1764	2304	1728	2016	1512
38	40	46	46	1600	2116	2116	1840	2116	1840
39	47	53	51	2209	2809	2601	2397	2703	2491
40	49	55	56	2401	3025	3136	2744	3080	2695
41	49	53	54	2401	2809	2916	2646	2862	2597
42	47	52	53	2209	2704	2809	2491	2756	2444
43	40	46	45	1600	2116	2025	1800	2070	1840
44	43	49	51	1849	2401	2601	2193	2499	2107
45	45	51	54	2025	2601	2916	2430	2754	2295
46	41	47	52	1681	2209	2704	2132	2444	1927
47	42	48	51	1764	2304	2601	2142	2448	2016
48	46	52	51	2116	2704	2601	2346	2652	2392
49	49	55	54	2401	3025	2916	2646	2970	2695
50	50	56	55	2500	3136	3025	2750	3080	2800
51	52	58	62	2704	3364	3844	3224	3596	3016
52	46	51	54	2116	2601	2916	2484	2754	2346
53	44	50	50	1936	2500	2500	2200	2500	2200
54	56	59	60	3136	3481	3600	3360	3540	3304
55	56	62	61	3136	3844	3721	3416	3782	3472
56	57	63	63	3249	3969	3969	3591	3969	3591
57	58	64	62	3364	4096	3844	3596	3968	3712
58	55	61	61	3025	3721	3721	3355	3721	3355
59	51	57	58	2601	3249	3364	2958	3306	2907
60	55	61	60	3025	3721	3600	3300	3660	3355
61	47	53	58	2209	2809	3364	2726	3074	2491
62	40	46	58	1600	2116	3364	2320	2668	1840
63	47	53	47	2209	2809	2209	2209	2491	2491
64	52	58	58	2704	3364	3364	3016	3364	3016
65	53	57	57	2809	3249	3249	3021	3249	3021
66	53	55	57	2809	3025	3249	3021	3135	2915
67	54	58	59	2916	3364	3481	3186	3422	3132
68	45	49	56	2025	2401	3136	2520	2744	2205
69	51	55	56	2601	3025	3136	2856	3080	2805

No	X1	X2	Y	X1 ²	X2 ²	Y ²	X1.Y	X2.Y	X1.X2
70	57	57	61	3249	3249	3721	3477	3477	3249
71	58	50	63	3364	2500	3969	3654	3150	2900
72	59	62	65	3481	3844	4225	3835	4030	3658
73	56	57	60	3136	3249	3600	3360	3420	3192
74	59	57	61	3481	3249	3721	3599	3477	3363
75	58	48	66	3364	2304	4356	3828	3168	2784
76	57	55	64	3249	3025	4096	3648	3520	3135
77	55	59	63	3025	3481	3969	3465	3717	3245
78	58	55	65	3364	3025	4225	3770	3575	3190
79	54	59	62	2916	3481	3844	3348	3658	3186
80	53	57	60	2809	3249	3600	3180	3420	3021
81	53	56	60	2809	3136	3600	3180	3360	2968
82	55	53	62	3025	2809	3844	3410	3286	2915
83	54	55	63	2916	3025	3969	3402	3465	2970
84	53	55	61	2809	3025	3721	3233	3355	2915
85	52	54	56	2704	2916	3136	2912	3024	2808
86	41	42	61	1681	1764	3721	2501	2562	1722
87	54	39	61	2916	1521	3721	3294	2379	2106
88	55	57	60	3025	3249	3600	3300	3420	3135
89	54	53	62	2916	2809	3844	3348	3286	2862
90	52	54	59	2704	2916	3481	3068	3186	2808
Σ	4271	4839	5035	207701	262455	284205	241751	272083	231609

Sumber: Data diolah

b. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{90 \cdot 241751 - (4271)(5035)}{90 \cdot 207701 - (4271)^2} \\
 &= \frac{21757590 - 21504485}{186939090 - 18241441} \\
 &= \frac{253105}{451649} \\
 &= 0,5604
 \end{aligned}$$

2. Konstanta a

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n} \\
 &= \frac{5035 - 0,5604 \cdot 4271}{90} \\
 &= \frac{5035 - 2393,477}{90} \\
 &= 29,350
 \end{aligned}$$

c. Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas

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

$$Y = 29,350 + 0,5604 X$$

Tabel 5.21

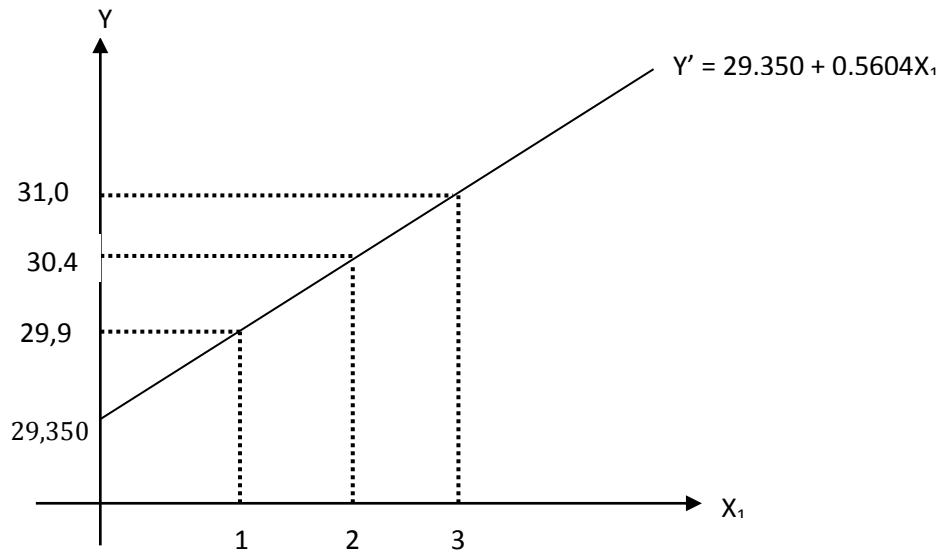
Hasil Uji SPSS Regresi X_1 dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	29.350	2.227		13.182	.000
Lingkungan Kerja	.560	.046	.790	12.091	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS ver 22.0

Persamaan berdasarkan hitungan manual dan uji SPSS pada tabel 5.21 diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh lingkungan kerja dengan nilai konstanta sebesar 29,350 dan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,5604.



Gambar 5.1

Diagram Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X1) dengan Kepuasan Kerja (Y)

5.5.2 Uji Persamaan Regresi Linear Sederhana X₂ dan Y

Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b

$$\begin{aligned}
 b &= \frac{n \cdot \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2} \\
 &= \frac{90 \cdot 272083 - (4839)(5035)}{90 \cdot 262455 - (4839)^2} \\
 &= \frac{24487470 - 24364365}{23620950 - 23415921} \\
 &= \frac{123105}{205029} \\
 &= 0,6004
 \end{aligned}$$

2. Konstanta a

$$\begin{aligned}
 a &= \frac{\sum y - b \cdot \sum x}{n} \\
 &= \frac{5035 - 0,6004 \cdot 4839}{90} \\
 &= \frac{5035 - 2905,467}{90} \\
 &= 23,6614
 \end{aligned}$$

b. Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas

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

$$Y = 23,661 + 0,6004 X$$

Tabel 5.22

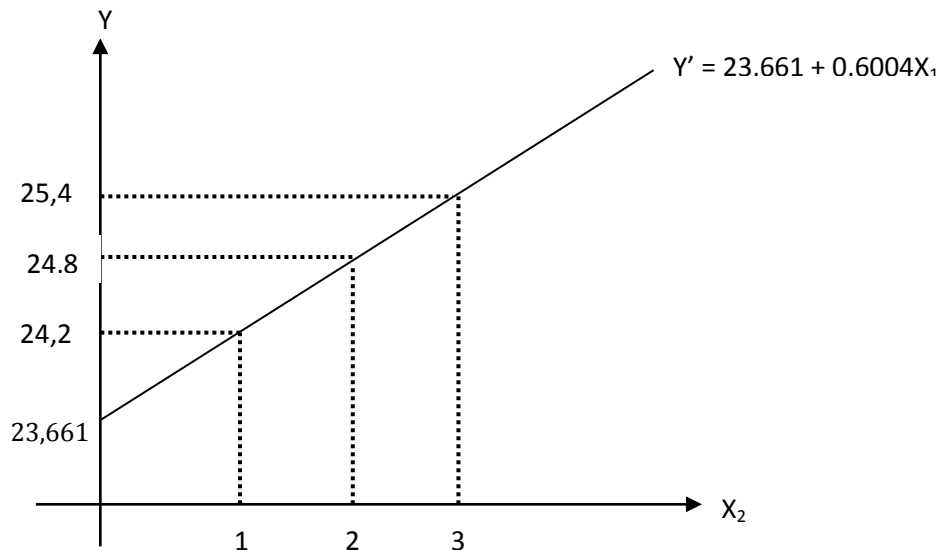
Hasil Uji SPSS Regresi X_2 dan Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.661	4.978		4.753	.000
Gaya Kepemimpinan	.600	.092	.570	6.514	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS ver 22.0

Persamaan dan hasil uji SPSS pada tabel 5.23 diatas menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan di pengaruhi oleh gaya kepemimpinan dengan nilai konstanta sebesar 23,661 dan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,6004.



Gambar 5.2

Diagram Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan (X₂) dengan Kepuasan Kerja (Y)

5.5.3 Uji Persamaan Regesi Linear Berganda

Adapun hasil regresi linier berganda pengaruh lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Menerapkan skor deviasi

$$\begin{aligned}
 1. \quad \sum x_1^2 &= \sum X_1^2 - \frac{(\sum X_1)^2}{n} \\
 &= 207701 - \frac{(4271)^2}{90} \\
 &= 207701 - \frac{18241441}{90} \\
 &= 207701 - 202682,7 \\
 &= \mathbf{5018,32}
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 2. \quad \sum x_2^2 &= \sum X_2^2 - \frac{(\sum X_2)^2}{n} \\
 &= 262455 - \frac{(4839)^2}{90}
 \end{aligned}$$

$$= 262455 - \frac{23415921}{90}$$

$$= 262455 - 260176,9$$

$$= \mathbf{2278,1}$$

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

$$= 284205 - \frac{(5035)^2}{90}$$

$$= 284205 - \frac{25351225}{90}$$

$$= 284205 - 281680,3$$

$$= \mathbf{2524,722}$$

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

$$= 241751 - \frac{(4271)(5035)}{90}$$

$$= 241751 - \frac{21504485}{90}$$

$$= 241751 - 238938,7$$

$$= \mathbf{2812,278}$$

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

$$= 272083 - \frac{(4839)(5035)}{90}$$

$$= 272083 - \frac{24364365}{90}$$

$$= 272083 - 270715,2$$

$$= \mathbf{1367,833}$$

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

$$= 231609 - \frac{(4271)(4839)}{90}$$

$$\begin{aligned}
&= 231609 - \frac{20667369}{90} \\
&= 231609 - 229637,4 \\
&= \mathbf{1971,567}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
7. \quad \bar{X}_1 &= \frac{\sum X_1}{n} \\
&= \frac{4271}{90} \\
&= \mathbf{47,456}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
8. \quad \bar{X}_2 &= \frac{\sum X_2}{n} \\
&= \frac{4839}{90} \\
&= \mathbf{53,767}
\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
9. \quad Y &= \frac{\sum Y}{n} \\
&= \frac{5035}{90} \\
&= \mathbf{55,944}
\end{aligned}$$

b. Mencari nilai konstanta

1. Konstanta b_1

$$\begin{aligned}
b_1 &= \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2} \\
&= \frac{(2278,1)(2812,278) - (1971,567)(1367,833)}{(5018,322)(2278,1) - (1971,567)^2} \\
&= \frac{6406650,51 - 2696774,40}{11432239,35 - 3887076,43} \\
&= \frac{3709876,108}{7545162,915} \\
&= \mathbf{0,4916}
\end{aligned}$$

2. Konstanta b_2

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 \cdot x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 \cdot x_2)^2}$$

$$\begin{aligned}
&= \frac{(5018,322)(1367,83) - (1971,567)(2812,8)}{(5018,322)(2278,1) - (1971,567)^2} \\
&= \frac{6864226,436 - 5544594,5}{11432239,35 - 3887076,435} \\
&= \frac{1319631,936}{7545162,915} \\
&= \mathbf{0,1748}
\end{aligned}$$

3. Konstanta a

$$\begin{aligned}
a &= \frac{Y}{n} - b_1 \left(\frac{\sum X_1}{n} \right) - b_2 \left(\frac{\sum X_2}{n} \right) \\
&= \frac{5035}{90} - (0,49168) \left(\frac{4271}{90} \right) - (0,1748) \left(\frac{4839}{90} \right) \\
&= 55,944 - (0,49168)(47,456) - (0,1748)(53,767) \\
&= 55,944 - 23,36 - 9,404 \\
&= \mathbf{23,207}
\end{aligned}$$

c. Persamaan regresi dengan 2 variabel bebas

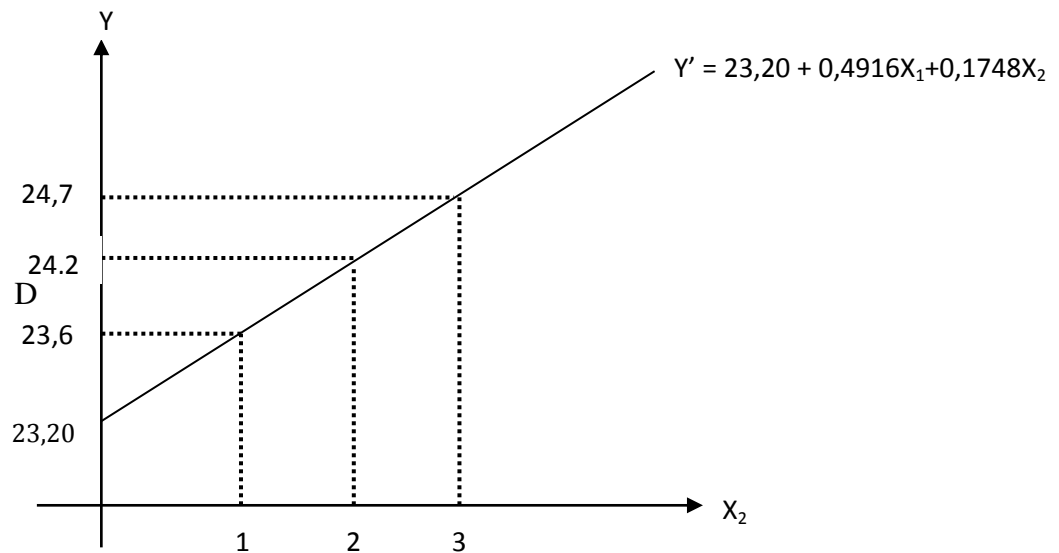
$$Y = a + b_1 \cdot X_1 + b_2 \cdot X_2$$

$$Y = \mathbf{23,207} + \mathbf{0,4916} X_1 + \mathbf{0,1748} X_2$$

Tabel 5.23
Hasil Uji SPSS Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.207	3.645		6.367	.000
Lingkungan Kerja	.492	.056	.693	8.785	.000
Gaya Kepemimpinan	.175	.083	.166	2.105	.038

Sumber : SPSS ver 22.0



Gambar 5.3

Diagram Regresi Berganda Lingkungan Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2) dengan Kepuasan Kerja (Y)

Dari persamaan regresi ganda linier tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut : Persamaan itu berarti kepuasan kerja karyawan akan naik bila lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan ditingkatkan.

- 1) Nilai a : menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel independen (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) maka variabel dependen (kepuasan kerja) adalah sebesar 23,20.
- 2) Nilai b_1 : pada variabel lingkungan kerja sebesar 0,4916 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari lingkungan kerja (X_1), maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,4916.
- 3) Nilai b_2 : pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,1748 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 unit skala likert dari gaya kepemimpinan (X_2), maka kepuasan kerja (Y) akan bertambah sebesar 0,1748.

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

5.5.2 Uji 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

$$\begin{aligned}r_{X_1.Y} &= \frac{n(\sum X_1 Y) - (\sum X_1)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\}\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{90(241751) - (4271)(5035)}{\sqrt{\{90(207701) - (4271)^2\}\{90(284205) - (5035)^2\}}} \\ &= \frac{21757590 - 21504485}{\sqrt{(451649)(227225)}} \\ &= \frac{253105}{320352,8} \\ &= \mathbf{0,7900}\end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned}r_{X_2.Y} &= \frac{n(\sum X_2 Y) - (\sum X_2)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}\{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \\ &= \frac{90(272083) - (4839)(5035)}{\sqrt{\{90(262455) - (4839)^2\}\{90(284205) - (5035)^2\}}} \\ &= \frac{24487470 - 24364365}{\sqrt{(23620950)(227225)}} \\ &= \frac{123105}{215841,9} = \mathbf{0,570348}\end{aligned}$$

3. Nilai korelasi parsial antara X_1 dengan X_2

$$\begin{aligned}
 r_{X_1.X_2} &= \frac{n(\sum X_1 X_2) - (\sum X_1)(\sum X_2)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X_1^2 - (\sum X_1)^2\} \{n \cdot \sum X_2^2 - (\sum X_2)^2\}}} \\
 &= \frac{90(231609) - (4271)(4839)}{\sqrt{\{90(207701) - (4271)^2\} \{90(262455) - (4839)^2\}}} \\
 &= \frac{20844810 - 20667369}{\sqrt{(451649)(205029)}} \\
 &= \frac{177441}{3043034,4} = \mathbf{0,58310}
 \end{aligned}$$

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

$$\begin{aligned}
 R_{X_1.X_2.Y} &= \sqrt{\frac{b_1 \cdot \sum x_1 y + b_2 \cdot \sum x_2 y}{\sum y^2}} \\
 &= \sqrt{\frac{(0,4916)(2812,278) + (0,1748)(1367,833)}{2524,722}} \\
 &= \sqrt{\frac{1382,766 + 239,231}{2524,722}} \\
 &= \sqrt{\frac{1621,997}{2524,722}} \\
 &= \mathbf{0,8015271}
 \end{aligned}$$

Tabel 5.24
Hasil Uji SPSS Korelasi Sederhana

		Kepuasan Kerja	Lingkungan Kerja	Gaya Kepemimpinan
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1.000	.790	.570
	Lingkungan Kerja	.790	1.000	.583
	Gaya Kepemimpinan	.570	.583	1.000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja		.000	.000
	Lingkungan Kerja	.000		.000
	Gaya Kepemimpinan	.000	.000	
N	Kepuasan Kerja	90	90	90
	Lingkungan Kerja	90	90	90
	Gaya Kepemimpinan	90	90	90

Sumber data : SPSS Ver 22.0

Tabel 5.25
Hasil uji SPSS Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.802 ^a	.642	.634	3.221	.642	78.160	2	87	.000

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : SPSS ver 22.0

Dari hasil perhitungan manual dan hasil uji SPSS pada tabel 5.24 dan tabel 5.25, diperoleh hasil korelasi sederhana dan berganda sebagai berikut :

- Lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki korelasi sebesar 0,7900 artinya lingkungan kerja dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat. Artinya bila X_1 naik, maka variabel Y naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_1 terhadap variabel Y adalah $(0,7900)^2 \times 100\% = 62,41\%$
- Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,5703 artinya gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja memiliki hubungan yang kuat. Artinya bila X_2 naik, maka variabel Y

naik Kontribusi yang diberikan oleh variabel X_2 terhadap variabel Y adalah $(0,5703)^2 \times 100\% = 32,52\%$

- Dapat dilihat pada perhitungan sebelumnya bahwa nilai R (Korelasi Ganda) adalah sebesar 0,8015 ,yang artinya lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kepuasan kerja.

5.5.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen (lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan) menjelaskan variabel dependen (kepuasan kerja), adapun hasil uji determinasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{KD} &= R^2 \times 100\% \\ &= 0,8015271809^2 \times 100\% \\ &= 0,6424458217 \times 100\% \\ &= \mathbf{64,24458217\%} \\ &= \mathbf{64,2\%} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil hitungan dan hasil uji SPSS pada tabel 5.25 di dapat nilai R square (Koefisien Determinasi) sebesar 64,2%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh 64,2% terhadap kepuasan kerja karyawan . Sedangkan sisanya, yaitu sebanyak 35,8% adalah pengaruh dari variabel lain.

5.6 Uji Hipotesis Penelitian

5.6.1 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

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

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.

b. *Membuat hipotesis dalam bentuk statistik*

Ho : $\beta = 0$

Ha : $\beta \neq 0$

c. *Menentukan taraf signifikan α*

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

d. *Kaidah pengujian*

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

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

e. *Menghitung F_{hitung} dan F_{tabel}*

1) *Menentukan nilai F_{hitung}*

$$\begin{aligned} F_{hitung} &= \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)} \\ &= \frac{(0,8015271809)^2/2}{(1 - 0,8015271809)^2/(90 - 2 - 1)} \\ &= \frac{0,3212229109}{0,3575541783/87} \\ &= \mathbf{78,1598} \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil hitungan manual dan uji SPSS pada tabel 5.26 kolom F change di dapat F_{hitung} sebesar 78,1598.

2) *Menentukan nilai F_{tabel}*

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

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

Dimana: $m = 2, n = 90, \alpha = 0,05$

$$dk = 90 - 2 - 1 = 87$$

$$F_{tabel} = F_{(0,05)(87,2)} = \mathbf{3,10}$$

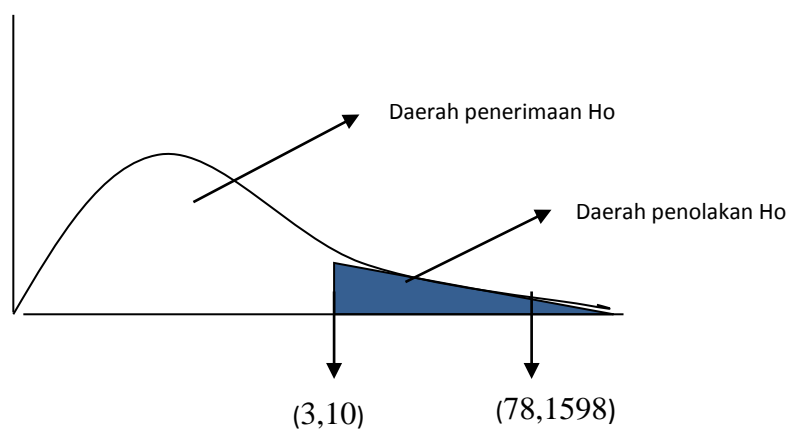
f. Membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel}

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

Ternyata: $F_{hitung} = 19,8015 > F_{tabel} = 3,10$, maka tolak H_0 .

g. Mengambil keputusan

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



Gambar 5.4 Diagram Uji F Lingkungan kerja dan Gaya kepemimpinan Terhadap
Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah

5.6.2 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

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

a. *Membuat hipotesis dalam bentuk uraian kalimat*

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

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

2) H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y).

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (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}

5. *Menghitung varian error (varian kekeliruan) regresi ganda:*

$$\begin{aligned} S_e^2 &= \frac{\sum y^2 - [b_1(\sum x_1 y) + b_2(x_2 y)]}{n - k - 1} \\ &= \frac{2524,72 - [(0,4916)(2812,278) + (0,1748)(1367,833)]}{90 - 2 - 1} \\ &= \frac{2524,72 - (1382,5158 + 239,0972)}{87} \end{aligned}$$

$$= \frac{2524,722 - 1621,613}{87}$$

$$= \frac{903,109}{87}$$

$$= \mathbf{10,3805}$$

6. Menentukan kekliruan baku koefisien variabel bebas X_1

$$S_{b1} = \sqrt{\frac{(S_e^2)(\sum x_2^2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(10,3805)(2278,1)}{(5018,322)(2278,1) - (1971,567)^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{23647,817}{11432239,35 - 3887076,435}}$$

$$= \sqrt{\frac{23647,817}{11432239,35}}$$

$$= \mathbf{0,05598}$$

$$S_{b2} = \sqrt{\frac{(S_e^2)(\sum x_1^2)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1x_2)^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{(10,3805)(5018,322)}{(5018,322)(2278,1) - (1971,567)^2}}$$

$$= \sqrt{\frac{52092,6915}{11432239,35 - 3887076,435}}$$

$$= \sqrt{\frac{52092,6915}{7545162,915}}$$

$$= 0,08309$$

7. Menghitung nilai t_{hitung}

$$\begin{aligned} t_{1hitung} &= \frac{b_1}{S_{b_1}} \\ &= \frac{0,4916}{0,05598} \\ &= 8,7817 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} t_{2hitung} &= \frac{b_2}{S_{b_2}} \\ &= \frac{0,1748}{0,08309} \\ &= 2,0384 \end{aligned}$$

- Menentukan nilai t_{tabel}

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

$$t_{tabel} = t_{(\alpha/2)(n-2)} = t_{(0,05/2)(90-2)}$$

$$t_{(0,025, 98)} = 1,991$$

f. Menguji hipotesis keberartian koefisien regresi parsial (masing – masing):

(a) Menguji keberartian koefisien regresi b_1 :

Hipotesis yang diuji:

$$H_0 : \beta_1 = 0$$

$$H_1 : \beta_1 \neq 0$$

Dari hasil di atas, ternyata $8,7817 > 1,991$ maka H_0 di tolak, dan disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan.

(b) Menguji keberartian koefisien regresi b_2 :

Hipotesis yang diuji:

$$H_0 : \beta_2 = 0$$

$$H_1 : \beta_2 \neq 0$$

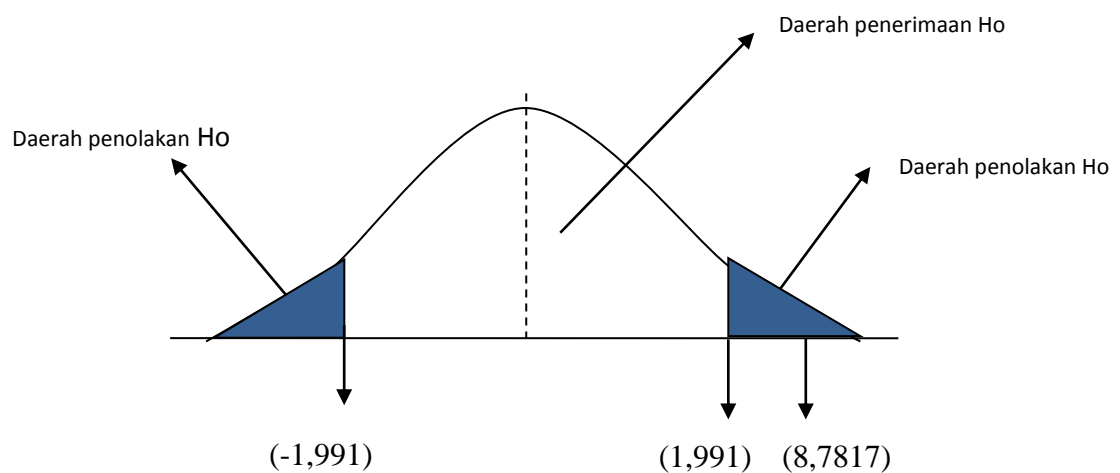
Dari hasil di atas, ternyata $2,1037 > 1,991$ maka H_0 di tolak, dan disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 5.26
Hasil Uji SPSS Uji Parsial t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	23.207	3.645		6.367	.000
Lingkungan Kerja	.492	.056	.693	8.785	.000
Gaya Kepemimpinan	.175	.083	.166	2.105	.038

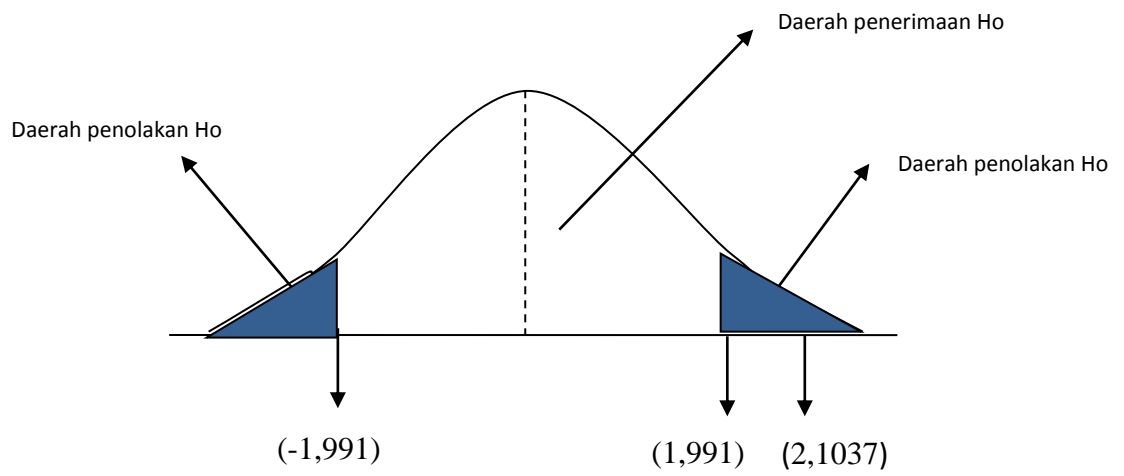
Sumber : SPSS ver 22.0

Berdasarkan hasil hitungan manual dan hasil uji SPSS di dapatkan bahwa nilai t_{hitung} manual dan hasil uji SPSS sama besarnya, yaitu $t_{hitung1}$ sebesar 8,7817 dan $t_{hitung2}$ sebesar 2,1037.



Gambar 5.5 Diagram Uji t Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah



Gambar 5.6 Diagram Uji t Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Sumber : Data diolah

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Dari hasil pengumpulan dan pengolahan data serta analisis data hasil penelitian mengenai lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Setelah dilakukan analisis maka didapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Tempat penelitian dilakukan di PT Astra Honda Motor pada bagian Produksi dan sampel penelitian ditentukan dengan taraf signifikansi 5% yang berjumlah 90 karyawan (responden).
2. Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data, diketahui bahwa terdapat pengaruh antara lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan besar nilai korelasi lingkungan kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 0,7900 dan nilai korelasi gaya kepemimpinan (X_2) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah 0,5703 dan nilai korelasi ganda adalah sebesar 0,8015. Dengan hasil tersebut disimpulkan keduanya memiliki hubungan yang positif.
3. Sebagaimana dipaparkan pada bab sebelumnya, penulis menganalisis masalah yang ada dengan menggunakan metode regresi berganda,
 - a. Jika Variabel $X_1 = 2$ dan $X_2 =$ konstan, maka pendugaan kepuasan kerja karyawan menjadi 24,191 dan mengalami kenaikan sebesar 0,984. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa X_1 memiliki pengaruh lebih besar dari X_2 karena mengalami kenaikannya sebesar 0,984.
 - b. Jika Variabel $X_2 = 2$ dan $X_1 =$ konstan, maka pendugaan kepuasan kerja karyawan menjadi 23,557 dan mengalami kenaikan sebesar 0,35. Berdasarkan hasil perhitungan bahwa X_2 memiliki pengaruh lebih kecil daripada X_1 karena hanya mengalami kenaikan sebesar 0,35.

- c. Jika X_1 dan X_2 konstan pendugaan kepuasan kerja menjadi 23,207, karena X_1 mengalami kenaikan sebesar 0,984 dan X_2 mengalami kenaikan sebesar 0,35. Sehingga terlihat jelas bahwa X_1 lebih besar berpengaruh terhadap Y dari pada X_2 terhadap Y .

6.2 Saran

Dilihat dari pembahasan dan kesimpulan maka penulis mencoba memberikan saran, melalui saran ini diharapkan berguna sebagai bahan pertimbangan untuk mengembangkan perusahaan di masa yang akan datang, adapun saran-saran tersebut sebagai berikut:

1. Berdasarkan dari hitungan regresi berganda bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan kerja daripada gaya kepemimpinan. Maka sebaiknya pemimpin harus lebih memperbaiki gaya kepemimpinan yang baik bagi karyawan dan memilih gaya kepemimpinan seperti apa yang sesuai untuk karyawannya agar lebih memiliki rasa puas dan senang terhadap pekerjaan yang mereka kerjakan sehingga karyawan lebih giat dalam bekerja.
2. Sedangkan untuk lingkungan kerja dilihat dari perhitungan regresi berganda, sebaiknya perusahaan lebih memperbaiki lingkungan pekerjaan bagi karyawan. Dimana lingkungan kerja berpengaruh lebih besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Karena karyawan adalah aset perusahaan maka kepuasan dari karyawan itu sendiri diperlukan agar dapat tercapai tujuan perusahaan.
3. Dari perhitungan regresi berganda di dapatkan hasil yaitu $Y = 23,207 + 0,492X_1 + 0,175X_2$ bila $X_1 = 2$ dan $X_2 = 0$, maka $Y = 24,191$ dan bila $X_1 = 0$ dan $X_2 = 2$, maka $Y = 23,557$ jadi dilihat dari kenaikan X_1 memiliki pengaruh yang besar terhadap Y , dan X_2 juga memiliki pengaruh terhadap Y namun tidak sebesar X_1 . Maka disarankan variabel X_1 (Lingkungan Kerja) dipertahankan dan tambahkan inovasi dalam tata ruang kerja dan X_2 (Gaya Kepemimpinan) disarankan untuk diperbaiki seperti apa gaya kepemimpinan yang sesuai bagi karyawan dalam segala situasi.

4. Bagi PT Astra Honda Motor diharapkan penelitian ini dapat dijadikan bahan masukan untuk tetap mempertahankan dan memberi inovasi pada tata ruang secara fisik lingkungan kerja dan memperbaiki gaya kepemimpinan bagi karyawan agar tercipta kepuasan kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Deddy Mulyadi (2015) *Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan*, Bandung: Alfabeta
- Edy Sutrisno (2009) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenamedia Group
- Mila Badriyah (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung: Alfabeta
- Sugiyono (2006) *Statistika untuk Penelitian*, Bandung: Alfabeta
- Supardi U.S (2016) *Aplikasi Statistika Dalam Penelitian Konsep Statistika yang lebih Komprehensif*, Jakarta Selatan: Change Publication
- Susilo Martoyo. (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFY Yogyakarta
- Syofian Siregar (2013) *Metode Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Kencana Prenadamedia Group

JURNAL

- Dzikrillah Rizqi Amalia.2016.Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan
- Hendri Rosa. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan PTPN VI Unit Ophir Sariak
- Kartika Dewi Adyarta.2015.Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Quality Product Training* Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening